

Reforma Laboral

En diciembre del 2001 entró en vigencia la Reforma Laboral, contenida en la Ley N°19.759, y que introdujo diferentes medidas que buscan mejorar las condiciones de trabajo en Chile. Estos cambios se materializan en varias modificaciones al Código del Trabajo.

Las materias y resoluciones abordadas por estos cambios son:

La no discriminación en la contratación y en el trabajo propiamente tal.

Respeto y protección de la intimidad del trabajador. Todos sus datos privados deben ser tratados con confidencialidad dentro de la empresa.

La jornada laboral, a partir de enero de 2005 cambiará de 48 a 45 horas semanales. Los trabajadores del rubro gastronómico y del comercio deberán descansar dos domingo por lo menos al mes.

Los nuevos contratos y normas que promueven el empleo, la normativa contempla el contrato de tiempo parcial, que permite emplear a trabajadores por una jornada laboral de 32 horas semanales como máximo, con pactos de horas extraordinarias que podrán variar.

En cuanto a la protección ante despidos, la norma no reconoce como causales de despido las injurias entre trabajadores, falta de adecuación laboral o técnica y la invalidez total o parcial. Establece recargos a indemnizaciones en caso de despidos injustificados, indebido o improcedentes, lo que van entre el 30 y 80 por ciento, según sea el caso.

Nuevos resguardos para la creación de Sindicatos, se otorga un fuero a todos los trabajadores que crean un nuevo gremio, de 10 días antes y 30 días después de concluida ésta. Además si la empresa tiene 50 trabajadores o menos, se podrá constituir un sindicato con un mínimo de 8 personas.

La reforma también toma en cuenta la negociación colectiva con mayor cobertura, otorgando fuero a todos los trabajadores involucrados en la citada acción por 30 días de concluida éste. El derecho a los sindicatos a requerir los balances de los 2 años anteriores, la información financiera de la empresa y los costos globales de la mano de obra.

El empleador debe informar a sus trabajadores de todas sus obligaciones y prohibiciones a través de un reglamento interno.

Con respecto a los temporeros, se establece un procedimiento de negociación colectiva sin huelga ni fueros, que el empleador efectúe los pagos de alimentación, alojamiento y traslados de ellos.

Finalmente, se establece un incremento de 300 fiscalizadores y 143 funcionarios de apoyo a la dotación de la Dirección del Trabajo, se entregan sanciones a la simulación de la contratación y multas a las empresas que cometan faltas al Código del Trabajo.

Fuente: Ministerio del Trabajo