



Departamento de Historia y Cs. Sociales
Prof. Francisco Sánchez
IV° 2020

Legislación Laboral (Parte2)

Material 13 para II Medio

Proyecto de la Extensión de la Jornada Laboral

El proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral fue presentado en marzo de 2017 por su autora, la diputada Camila Vallejo (PC), además de la diputada Karol Cariola (PC), los diputados Hugo Gutiérrez (PC), Daniel Núñez (PC) y los ex parlamentarios Sergio Aguiló y Lautaro Carmona.

| LA LUCHA POR LA REFORMA DE LA JORNADA LABORAL | |
|---|--|
| Proyecto Gobierno | Proyecto Diputadas Cariola - Vallejo |
| Reducción de 45 a 41 horas semanales promedio | Reducción de 45 a 40 horas semanales máximo |
| MANTIENE jornada mensual de 180 horas | REDUCE jornada mensual a 160 horas |
| Flexibilidad de horario pactado con empleador | Mantiene horario del sistema actual |
| Fórmula de 4 días de trabajo (3/12 hrs. 1/9 hrs.) y 3 de descanso | 8 hrs. diarias en 5 días; o 6 hrs. 40 min. diarias en 6 día |
| Se aplica de forma gradual | Aplicación de forma inmediata con gradualidad para las Pymes |
| Apoyo: CPC - SOFOFA Chile Vamos Conapyme - Asech | Apoyo: Ex-Nueva Mayoría Conupia - Frente Amplio CUT y algunos diputados RN |


Eficiencia en el trabajo: Mejor Calidad de Vida.

Cambio de Mentalidad: Producir más en menos Tiempo.

Proyecto de Ley: **REDUCCIÓN JORNADA LABORAL**

¡POR UNA JORNADA LABORAL DIGNA Y JUSTA!
#40HORAS

Queremos una jornada laboral que permita a las y los trabajadores conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.

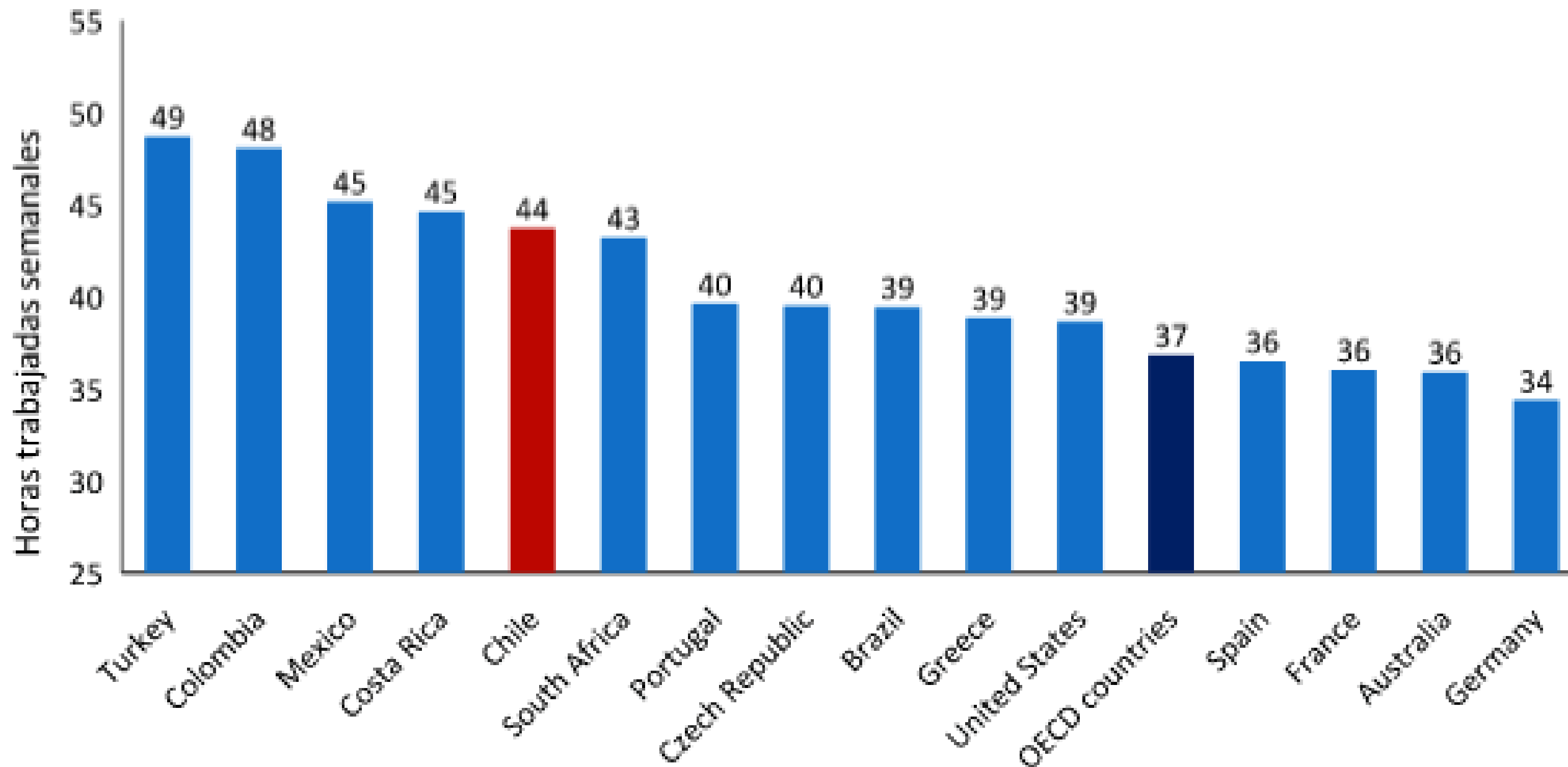


- Rebaja las horas de trabajo de 45 a 40 horas semanales.
- Bajo ninguna circunstancia se podrá disminuir la remuneración actual de los y las trabajadoras beneficiadas.



Fuente: CNN Chile

Gráfico 1. Promedio de horas trabajadas semanalmente (2015)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la OCDE.

Protección Maternal

- Fuero Maternal: Es la protección que la ley otorga a la maternidad y se expresa en la prohibición de un empleador de poner término al contrato de trabajo, sin la autorización previa de un juez competente.

- Se extiende desde el comienzo del embarazo hasta un año después de expirado el período postnatal, es decir cuando el bebé ha cumplido 1 año y 84 días.

El padre tiene un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento.



Derecho de Huelga

- La evolución del Derecho a Huelga se ha caracterizado en un proceso que contempla tres etapas:
 - La Prohibición (Reg. Militar): No existía conflicto entre empleadores y empleados, situación que implicaba la persecución penal de la huelga.
 - La Tolerancia (1990-2000): Ya no se visualiza como delito pero tampoco es un derecho. En este sentido, puede implicar despido de trabajadores, indemnización al empresario por los daños causados en la huelga.
 - Consagración del Derecho (actualmente): El sindicato como también los trabajadores no sean objeto de despido, siempre y cuando se mantenga en el marco legal imperante.



Sindicalización

- La ley permite formar organizaciones sindicales sin autorización previa.
- La filiación es voluntaria, personal, indelegable.
- En Chile el 12% de los trabajadores están sindicalizados, muy por debajo de la realidad de otros países. Entre las razones de este problema están:

a) Prácticas antisindicales. Organismos que fallan a favor de los empleadores.

b) Muchas empresas, es más difícil crear un sindicato.

c) Presiones de los empleadores para no constituir sindicatos.

d) Indiferencia y temor de los empleados..



Causales legales para poner término a un contrato de trabajo

Muerte del trabajador

Mutuo acuerdo entre las partes

Renuncia voluntaria

Vencimiento del plazo convenido en el contrato

Fin del trabajo o servicio

Caso fortuito o fuerza mayor

Conducta indebida comprobada

Negociaciones prohibidas

No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada

Abandono del trabajo

Actos omisiones o imprudencias temerarias

Daño material causado intencionalmente

Incumplimiento grave de las obligaciones

Por necesidades de la empresa





Pregunta de Cierre:

*Extrapolemos ahora tus conocimientos y tus opiniones...
¿Sabías que la empresa Coca Cola Embonor, cada vez que uno de sus
trabajadores renuncia, le pagan igual sus años de servicio?
¿Qué te parece esa práctica?*