MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE CONTEMPLA UN CONJUNTO DE INICIATIVAS DE FOMENTO DEL EMPLEO Y LA PRODUCTIVIDAD.

SANTIAGO, 14 de octubre de 2003.-

M E N S A J E Nº 078-350/

A S.E. LA PRESIDENTA DE LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS.

Honorable Cámara de Diputados:

En uso de mis facultades constitucionales, presento a vuestra consideración un proyecto de ley que contempla un conjunto de iniciativas orientadas a fomentar el empleo y la productividad.

I. ANTECEDENTES DEL PROYECTO.

1. Política laboral y promoción del bien común.

Uno de los fundamentos básicos de mi gobierno es la promoción de un progresivo mejoramiento del bienestar y calidad de vida para todos los ciudadanos, en un marco de funcionamiento eficiente de nuestras instituciones públicas y de mejoramiento de las normas que regulan nuestra convivencia.

En el mundo laboral, dicha convicción se ha materializado en una acción pública y perfeccionamiento normativo orientado a la

modernización de las relaciones laborales, conjugando adecuadamente la promoción de los derechos de los trabajadores con condiciones que propicien la productividad y competitividad de las empresas.

El diálogo social ha sido un instrumento prioritario para incorporar visiones de los representantes de trabajadores, empleadores y de la sociedad al proceso de transformaciones del mundo laboral, orientado al bien común y a un desarrollo fundado en la participación, la igualdad de oportunidades y la consolidación de los derechos individuales y colectivos de las personas.

2. Requerimientos del mercado de trabajo.

Mayor equilibrio en las relaciones laborales, mejores oportunidades de empleo y de calidad de vida para los trabajadores, junto con un ordenamiento que permita a las empresas desarrollarse en las competitivas condiciones de integración comercial, han constituido materias principales para el diálogo social y las posteriores reformas al mercado de trabajo.

Los aportes de los actores sociales fueron considerados al proponer diversas iniciativas que, perfeccionadas por el Congreso, han permitido materializar transformaciones relevantes como el Seguro de Cesantía, las modificaciones en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva y la modernización del Estatuto de Capacitación y Empleo, entre otras iniciativas, a las que se añaden hoy el perfeccionamiento de la Justicia Laboral y Previsional, proyecto de ley que recientemente fuera ingresado a su tramitación parlamentaria.

Uno de nuestros objetivos se orienta hacia un funcionamiento más eficiente del mercado de trabajo, especialmente en relación a remover aquellos obstáculos en el comportamiento del empleo y la productividad. Ello debido a la persistencia de problemas de acceso al empleo de segmentos de trabajadores, particularmente de los jóvenes, y la ausencia de normas que faciliten una organización del tiempo de trabajo y jornadas más acorde a las reales necesidades productivas de las empresas.

a. Persistencia del desempleo juvenil.

En Chile, la cesantía en el tramo 15-24 años supera con creces los porcentajes en relación al resto de los grupos etáreos, constituyendo desde hace algunos años una situación de amplia preocupación pública y nacional, al afectar la integración juvenil a la sociedad, sus oportunidades de desarrollo, los ingresos de los hogares y la renovación de la fuerza de trabajo.

El problema adquiere mayor dramatismo en el tramo entre 18 y 24 años, cuando ya se debe haber concluido el ciclo escolar obligatorio y, por tanto, la competencia por el empleo considera en mayor medida la acumulación de capital humano proveniente tanto de la educación formal como de la experiencia en el trabajo.

Sin embargo, la falta de niveles adecuados de escolaridad y calificación entre los jóvenes dificultan su inserción en el mercado laboral, alargando sus períodos de búsqueda de empleo y aumentando el riesgo del desempleo de larga duración, con el consiguiente deterioro de sus destrezas y autoestima.

Por ello, se requiere mejorar los niveles de educación y calificación de los trabajadores jóvenes y establecer incentivos que faciliten su inserción laboral, compensando al empleador por los costos de entrenamiento y sociabilidad en que debe incurrir al contratarlos.

b. Jornadas de trabajo más eficientes.

El tiempo de trabajo (jornada ordinaria de trabajo con límites en su duración diaria y semanal) constituye, en el mercado laboral chileno, uno de los principales ejes de la relación laboral entre trabajadores y empleadores. Uno de los objetivos que busca el presente proyecto de ley es generar un adecuado, eficaz y eficiente marco normativo relativo al tiempo de trabajo. Esto permitirá hacer frente a los desafíos de mayor productividad de las empresas y sus trabajadores, y éstos enfrenten con mayor eficiencia las frecuentes necesidades de modificaciones productivas, habituales en el competitivo mercado mundial. Del mismo modo, se pretende para los trabajadores, junto con lograr una disminución real de su jornada de

trabajo, mayores opciones de satisfacer sus preferencias individuales en relación al uso del tiempo, incrementando sus posibilidades de elección.

La normativa vigente no permite que las empresas modifiquen la jornada laboral ante aumentos o bajas en el ritmo de producción. Esta realidad se ve asociada, por una parte, al fenómeno de infraccionalidad de las normas relativas a jornada y descansos y, por otra, a la creciente demanda de sistemas excepcionales de distribución del tiempo de trabajo, por parte de las empresas. A ello se suma la ausencia de variables de ajuste ante situaciones de dificultad económica distintas al despido.

Una organización más eficiente de la jornada de trabajo facilitará la adaptación de las empresas a la reducción general de la jornada, que entrará en vigencia el año 2005, y contribuirá a mejorar los indicadores generales de productividad. En los últimos años, diversos estudios internacionales han coincidido en señalar que Chile es uno de los países en que los trabajadores permanecen más horas en sus puestos de trabajo. Entre las 59 economías evaluadas en el Informe de Competitividad Mundial 2003, uno de los más importantes reportes internacionales sobre la materia, Chile lidera el promedio de horas anuales trabajadas por persona (2.244), pero figura en lugar 43 en productividad, medida como el aporte monetario de los trabajadores al PIB por hora trabajada.

II. CONTENIDOS DEL PROYECTO.

Los principales contenidos del proyecto, son los siguientes:

1. Normas promocionales para jóvenes.

El proyecto establece incentivos para el acceso de los jóvenes entre 18 y 24 años a su primer empleo, por la vía de reducir sus costos de contratación y mejorar sus competencias laborales a través de la formación y la capacitación, a fin de rentabilizar social y económicamente su inserción en el empleo.

En particular, se propone que durante un período de tres años pueda contratarse a jóvenes, entre 18 y 24 años, sin que a éstos les sean aplicables las normas sobre

indemnización por años de servicio vigentes para el caso de despido por necesidades de la empresa. Como contrapartida, el empleador que haga uso de esta posibilidad, deberá acreditar que dichos trabajadores han sido beneficiados por actividades de capacitación definidas y reconocidas por el Estado.

Naturalmente estos jóvenes son beneficiarios del Seguro de Desempleo.

Se trata de ampliar y fomentar la figura del contrato de trabajo en formación, incorporado en las reformas laborales, pero que, dado lo exiguo del descuento que el empleador puede hacer a las indemnizaciones por la capacitación efectuada, no ha tenido repercusión práctica.

Adicionalmente, y como parte de las políticas públicas orientadas a los jóvenes se aplicarán prioritariamente a este sector los recursos Sence destinados a subsidiar la contratación.

2. Ampliación del sistema de autorización de jornadas especiales.

El proyecto propone ampliar a un mayor número de empresas y sectores productivos la posibilidad de contar con sistemas especiales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, de manera tal que la organización productiva pueda responder eficientemente a las modificaciones en los ritmos de producción. Ello, otorgando mayor estabilidad laboral a los trabajadores y asegurando un adecuado resguardo de sus derechos.

En este contexto, el proyecto busca perfeccionar el sistema actual de autorización de jornadas, hoy denominadas excepcionales. Para ello se amplió, por una parte, el ámbito de aplicación de esta facultad y, por otra, se explicitan los criterios de autorización utilizados por la autoridad administrativa, de manera de brindar un mayor grado de certeza tanto a trabajadores y empleadores, contemplando reglas claras para quienes deseen acceder a una forma de organización del tiempo de trabajo que de cuenta de los desafíos productivos actuales.

Con este perfeccionamiento, se da forma legal al permanente esfuerzo de la Dirección del Trabajo en los últimos años, en orden a

objetivar el ejercicio de la facultad que la ley le entrega.

Específicamente, el proyecto extiende la facultad de la Dirección del Trabajo para autorizar sistemas especiales de jornada de trabajo y descansos a organizaciones productivas urbanas, manteniendo límites diarios y semanales (45 horas en cómputo promedio) de la jornada ordinaria de trabajo y asegurando adecuados descansos compensatorios para los trabajadores que deban cumplir ciclos de trabajo distintos de los prescritos en la normativa.

El tope de días continuos de trabajo para centros urbanos será de 7 días; y para faenas apartadas de centros urbanos, 12 días para las actividades permanentes y de 20 días para las transitorias.

El otorgamiento de tales autorizaciones requerirá siempre el acuerdo de los trabajadores involucrados en el sistema de jornada solicitado; también, el pleno cumplimiento de las condiciones de higiene, seguridad y prevención de riesgos, y, finalmente, la certificación de cumplimiento de la normativa laboral y previsional vigente.

Además, se propone un procedimiento administrativo mediante el cual la Dirección del Trabajo recepcione tales solicitudes, compruebe la naturaleza de los antecedentes presentados y proceda a la verificación documental de que la solicitud de jornada especial se encuentra enmarcada en los límites y requisitos establecidos por la ley.

En mérito de lo expuesto, someto a vuestra consideración, para ser tratado en la actual Legislatura Extraordinaria de Sesiones del H. Congreso Nacional, el siguiente

P R O Y E C T O D E L E Y:

"Artículo Único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1. Reemplázase el artículo 183 bis, por el siguiente:

“**Artículo 183 bis.**- En los casos en que el empleador contrate trabajadores entre 18 y 24 años y acredite que dichos trabajadores han sido beneficiados por actividades de capacitación reconocidas por el Estado, no les será aplicable la obligación de pagar la indemnización por años de servicio a que se refiere el inciso primero, del artículo 163. En el contrato de trabajo deberá dejarse constancia que la contratación se efectúa bajo esta modalidad.

Las horas que el trabajador destine a estas actividades de capacitación, se considerarán como parte de la jornada de trabajo y serán imputables a ésta para los efectos de su cómputo y pago.

La forma y condiciones de acceso a este beneficio serán determinadas por el Reglamento.”.

2. Suprímense los dos últimos incisos del artículo 38.

3. Intercálase, a continuación del artículo 38, el siguiente artículo nuevo:

“Artículo 38 bis.- El Director del Trabajo podrá autorizar, mediante resolución fundada y previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, el establecimiento de sistemas especiales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, siempre que el sistema que se pretenda implementar sea compatible con la salud de los trabajadores y se mantengan condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas. Además, la solicitud de sistema especial deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a) La jornada de trabajo no podrá exceder de 45 horas promedio en cómputo semanal y la jornada ordinaria diaria de trabajo de 12 horas;

b) El número máximo de días continuos de trabajo será de 7 días para faenas ubicadas en centros urbanos.

Tratándose de faenas apartadas de centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de 12 días para las actividades permanentes y de 20 días para las transitorias. Asimismo, en este tipo de faenas, tratándose de trabajo en jornada diurna por cada dos días de trabajo corresponderá, como mínimo, un día de descanso; y en el caso de trabajo nocturno y/o exposición intensa a contaminantes, por cada día de trabajo corresponderá, a los menos, un día de descanso;

c) La jornada ordinaria diaria se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas un lapso de 30 minutos para la colación, no imputables a la jornada, respecto de aquellas no superiores a 10 horas diarias de duración, y de una hora, imputable a la jornada, para aquellas que superen dicho número;

d) Por cada día festivo laborado se deberá otorgar un día de descanso compensatorio. Con todo, las partes podrán acordar una especial forma de distribución de tales días

de descanso compensatorio o de remuneración, en cuyo caso ésta no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32;

e) En aquellas faenas que por su naturaleza no perjudique la salud del trabajador, se podrán laborar horas extraordinarias sin sujeción a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 32. Con todo, el tiempo máximo de trabajo diario, considerando la jornada ordinaria y la extraordinaria, no podrá exceder de 12 horas;

f) En las empresas a que se refiere el inciso cuarto del artículo 38, los trabajadores podrán acordar con su empleador que el segundo día de descanso dominical que les corresponde dentro del mes calendario, pueda otorgarse, acumulándolo dentro de un período de meses calendario, que no podrá exceder de 12, o pactando una especial forma de remuneración, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, y

g) Certificación emitida por la Dirección del Trabajo de no tener multas impagas por infracciones a la legislación laboral y previsional y de buena conducta laboral.

La autorización de sistema especial se otorgará, dentro del plazo de 45 días de presentada la solicitud, sobre la base del análisis documental y declaraciones en ella consignadas. Dicha autorización se otorgará bajo apercibimiento de caducidad de la misma en el evento de verificarse que alguna de las circunstancias declaradas por el empleador no sean efectivas o sufran alteraciones con posterioridad, o se incumplan las obligaciones derivadas del sistema autorizado.

La vigencia de la resolución será por el plazo de hasta cuatro años. No obstante, el Director del Trabajo podrá extender una nueva autorización si los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen y se verifican. Tratándose de obras y faenas transitorias, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años.”.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

“Artículo 1º Transitorio.- La presente ley entrará en vigencia el día 1º del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 2º Transitorio.- La modificación al artículo 183 bis del Código del Trabajo, que el número 1º de la presente ley introduce, sólo regirá por el período de tres años a contar de la fecha de entrada en vigencia de esta ley.

Artículo 3º Transitorio.- La modalidad de fomento al empleo y capacitación de jóvenes consagrada en el nuevo artículo 183 bis del Código del Trabajo, sólo podrá llevarse a cabo respecto de

aquellos contratos de trabajo que se pacten a partir de la entrada en vigencia de esta ley.”

Artículo 4º Transitorio.- A contar del 1º de enero de 2005, la jornada de trabajo a que se refiere la letra a), del inciso primero, del número 3º de esta ley, no podrá exceder de 44 horas promedio en cómputo semanal.

Artículo 5º Transitorio.- Los sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descansos vigentes a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, se entenderán prorrogados por el sólo ministerio de la ley hasta el 1º de enero de 2005.”.

Dios guarde a V.E.,

RICARDO LAGOS ESCOBAR
Presidente de la República

RICARDO SOLARI SAAVEDRA
Ministro del Trabajo
y Previsión Social