

## **Leyes Laborales**

**¿TENEMOS LAS LEYES QUE CHILE  
NECESITA?**

»» **Octubre 2018**



# LEYES LABORALES Y ECONOMIA

---

- Las malas leyes laborales generan desempleo
- Economía y ley laboral se influyen mutuamente
- La ley laboral afecta el desempeño de las empresas
- Derecho Laboral tiene normas que protegen a los Trabajadores y otras los intereses de la Empresa
- Una buena ley laboral debe equilibrar los intereses de ambos

# LEYES LABORALES Y ECONOMIA

---

Una buena ley laboral considera los otros fines del Derecho del Trabajo:

La protección y promoción:

- ✓ Del empleo
- ✓ De la productividad
- ✓ Competitividad de la economía nacional

La nuestra ignora estos fines. Las mayorías legislativas no las han considerado.

# FINES DE NUESTRAS REFORMAS

---

Mientras el mundo desarrollado considera esos fines, nuestras recientes reformas buscaban:

1. Proteger a los trabajadores.
2. Fomentar los sindicatos.
3. Dotar de mayor poder a los sindicatos en la negociación colectiva a través de una huelga que dañe lo más posible a la empresa (Poder sindical)

# SUPUESTOS DE LAS REFORMAS

---

- Las empresas abusan de los trabajadores.
- Los trabajadores son la parte débil de la relación laboral.
- Sólo existe equilibrio entre empresa y sindicato.
- Otras formas de asociación no protegen a los trabajadores.
- Las empresas no quieren pagar una remuneración justa.

# SUPUESTOS DE LAS REFORMAS EN CHILE

---

- Para disminuir la desigualdad las empresas deben pagar más a los trabajadores.
- Las empresas no lo harán si no se les obliga por la fuerza.
- Eso sólo se logra con poder sindical.
- Una huelga que dañe lo más posible a las empresas.
- Si esto produce desempleo o afecta la economía no importa.

# ERRORES DE LOS SUPUESTOS

---

- Criterios anticuados post revolución industrial.
- No conocen la Empresa. Se basa en la desconfianza e ignorancia
- No se entienden los modernos criterios para establecer compensaciones
- No se entiende el trabajo profesional o técnico
- Tampoco la necesidad de flexibilidad de la empresa y trabajadores
- Se ve conflicto en una relación que debe ser de colaboración
- Los trabajadores son una parte de la empresa no sus enemigos



# ERRORES DE LOS SUPUESTOS

---

- En países más desarrollados si se entiende que la ley laboral debe proteger la empresa
- En Chile se cree que la empresa, el empleo o la productividad no necesitan protección.
- A pesar de ello ha habido un cierto criterio de realismo que ha limitado reformas aun más populistas.
- Ese límite se perdió en la última reforma sindical.
- Se basa en conflicto y relaciones de fuerza.

# LA REFORMA SINDICAL

---

- Extensión de beneficios entregada a sindicatos.
- Trabajadores no sindicalizados quedan en desventaja. Afiliación sindical forzosa por razones económicas.
- Prohíbe reemplazo interno y externo de trabajadores durante la huelga. Casi todos los países de la OCDE al menos permiten la sustitución interna; y,
- Intrincado sistema de servicios mínimos, que favorece la huelga sobre otros derechos.
- Huelga dañina

# RESULTADOS

---



# RESULTADOS

---



## Economía

---

Martes 19 junio de 2018 | Publicado a las 07:43 · Actualizado a las 08:50

### **Cierre de Maersk costaría US\$200 millones: exgerente culpa a huelga y Sindicato cuestiona**

Publicado por: [Gonzalo Cifuentes](#) La información es de: [Sebastián Cáceres](#)

# ¿QUÉ NECESITAMOS?

---

## Una legislación laboral moderna

Veamos ejemplos:

- Estados Unidos tiene la ley laboral más flexible
- En Europa: Reino Unido y Alemania
- En 2016 Brasil aprobó reforma
- Francia también en 2017



# SISTEMA LABORAL FLEXIBLE O ADAPTABLE

---

## Características:

- ✓ Flexibilidad en la estructuración del tiempo y horario de trabajo
- ✓ Tareas por objetivos (cultura de eficiencia frente a la de presencia)
- ✓ Fomento de la carrera profesional y la formación a lo largo de la vida
- ✓ Conciliación de la vida personal y laboral. incentivos al teletrabajo

# NUEVAS RELACIONES LABORALES

---

Nuestra legislación no reconoce las actuales características de las relaciones laborales:

- Más tecnología,
- Nuevas formas de trabajo (Ej. Colaborativo)
- Menos interés en permanecer en un empleo (transitoriedad),
- Demanda de flexibilidad por parte de los trabajadores para tener más espacio para su vida personal y familiar.
- Importante incremento en el número trabajadores educados capaces de acordar sus condiciones de trabajo.
- Protección individual a través de la DT y Tribunales.

# NUEVAS RELACIONES

---

**¿Quién puede acordar mejor mis condiciones de trabajo el estado o yo mismo?**

**¿Qué jornada? ¿Qué remuneración? ¿Dónde trabajo?**



**El Estado no me conoce.**



# DESAFIOS

---

- ✓ Competencia de las economías emergentes de bajos costos
- ✓ Movilidad de los capitales y empresas
- ✓ Envejecimiento de la población,
- ✓ Rápido desarrollo de la tecnología
- ✓ Nuevas formas de trabajo.
- ✓ Creciente integración económica.

# LA FLEXISEGURIDAD

---

La flexiseguridad es una política que persigue, fortalecer:

- La flexibilidad en el mercado de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales y,
- La seguridad, tanto en el ámbito del empleo como en el de la protección social.

Es una estrategia bidireccional que Intenta reconciliar la necesidad que tiene los empleadores de una fuerza de trabajo flexible, adaptable a las necesidades productivas con la necesidad de seguridad de los trabajadores: la confianza de que no enfrentarán largos períodos de desempleo.

# PILARES DE LA FLEXISEGURIDAD

---

- Flexibilidad construida a través de pactos contractuales adaptables y modulables en función circunstancias del ciclo económico y necesidades de las empresas,
- Alta protección social para los desempleados y
- Política de formación y reinserción laboral muy activa mediante estrategias integradas de aprendizaje a lo largo de la vida laboral que aseguren la adaptabilidad continua de los trabajadores.

# PILARES DE LA FLEXISEGURIDAD

---

## Se promueve:

- ✓ La adaptabilidad interna (en una misma empresa),
- ✓ La externa (de una empresa a otra) con un grado suficiente de flexibilidad en la contratación y el despido
- ✓ Acompañado de seguridad en las transiciones de un empleo a otro

# MEDIDAS DE ADAPTABILIDAD

---

- ✓ Jornada de trabajo flexible que beneficie a ambas partes
  - Pacto individual sobre bolsas o cuentas de horas de trabajo
  - Contratos de jornada parcial con menores costos asociados
  - Contratos de cero horas
  
- ✓ Desregulación del despido por razones económicas
  - Reducción de indemnizaciones por término de contrato o,
  - Sustitución por seguros de desempleo
  
- ✓ Eliminación de incentivos a la judicialización.
  - Mayor costo para litigante vencido
  - Disminuir compensaciones
  
- ✓ Reducción en el ámbito de la negociación colectiva llevándolo a la empresa.

# MEDIDAS DE SEGURIDAD LABORAL

---

- ❑ Mejor y mayor protección durante el desempleo (unido a medidas para evitar un incentivo a no buscar trabajo).
- ❑ Formación permanente durante los períodos de desempleo con especial preocupación en capacitar a trabajadores con escasa formación y de más difícil empleabilidad.

Se ha sustituido la protección del puesto de trabajo o “carrera” en la empresa, por la protección del empleo.

# URGEN REFORMAS MODERNIZADORAS

---

- Si queremos a Chile como un país que se desarrolla y competitivo se debe reformar nuestra ley laboral
- Adaptarnos a los tiempos. Como han hecho Alemania, Reino Unido, España, Francia, Brasil, etc.
- Se debe asumir que una mayor flexibilidad es el camino para impulsar el desarrollo económico.
- Si no se hace ahora tendremos que esperar a estar obligados a hacerlo. La realidad se impone.
- La sociedad debe ponerse de acuerdo en un nuevo modelo de RRLL que ayude al crecimiento de las empresas y economía.

# OPCIÓN REALISTA

---

- La flexiseguridad porque concilia la necesidad de flexibilidad en las empresas con la protección y seguridad para los trabajadores.
- Debe promoverse activamente frente a opinión pública, legisladores, sindicatos y gobierno.



---

**¡GRACIAS!**



**North America:** Canada - Mexico - United States

**Central & South America:** Argentina - Brazil - Chile - Colombia - Panama - Peru - Venezuela

**Western Europe:** Austria - Belgium - Cyprus - Denmark - Finland - France - Germany - Greece - Ireland - Italy

Luxembourg - Netherlands - Norway - Portugal - Spain - Sweden - Switzerland - United Kingdom

**Eastern Europe:** Belarus - Czech Republic - Estonia - Hungary - Latvia - Lithuania - Poland - Romania - Russia - Slovakia - Turkey - Ukraine

**Middle East & Asia Pacific:** China - India - Israel - Japan - Kazakhstan - Korea, Republic of - New Zealand - Singapore - United Arab Emirates

[www.iuslaboris.com](http://www.iuslaboris.com)