
**Tercer informe de seguimiento:
La realidad en materia laboral**

**“TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS NO ESTÁN
PROTEGIDOS”**

**Este informe se hizo consultando la opinión de
más de 70 dirigentes sindicales nacionales y
regionales de diversos sectores productivos y
de servicios, privados y públicos.**



El Partido Socialista, con el apoyo del Instituto Igualdad, ha tomado la decisión de conformar un equipo diverso de personas, con diferentes perfiles y trayectorias, respondiendo a la necesidad de identificar las debilidades, los incumplimientos de los acuerdos, y las trabas de las políticas públicas y de los proyectos de ley impulsados por el gobierno que tienen como fin proteger a las familias afectadas por la emergencia sanitaria y social causada por la enfermedad del COVID-19.

El grupo está compuesto por:

- Carlos Montes, Senador
- Manuel Monsalve, Diputado
- Marcelo Schilling, Diputado
- Clarisa Hardy, Presidenta Instituto Igualdad, ex Ministra MIDEPLAN
- Karina Delfino, socióloga, Coordinadora Ejecutiva Instituto Igualdad
- Sergio Echeverría, Alcalde San Joaquín
- Fernanda Villegas, ex ministra de Desarrollo Social
- Gabriel De La Fuente, Director Área Legislativa del Instituto Igualdad, ex Ministro SEGPRES.
- Lysette Henríquez, Ingeniera Industrial, Presidenta de la Comisión Económica del Partido Socialista
- Francisco Díaz, abogado y ex Subsecretario del Trabajo
- Álvaro Díaz, economista y ex subsecretario de Economía. Coordinador Foro Desarrollo Justo
- Patricia Silva, abogada y ex subsecretaria de SEGPRES
- Hernán Frigolett, economista, Académico, y ex Tesorero General de la República
- Rafael Pizarro, académico de gestión pública
- María José Becerra, economista.
- Sergio Sánchez, médico, presidente de la Comisión de Salud del PS.

Este es el tercer informe de seguimiento del equipo, y su objetivo es analizar las consecuencias del COVID19 y de las políticas implementadas en el ámbito laboral, poniendo énfasis en la destrucción del empleo formal, la suspensión y la reducción de ingresos, la alteración de rutinas de trabajo en muchas empresas y aceleración del teletrabajo, así como fuertes restricciones para el trabajo informal.

En el trimestre móvil marzo-abril-mayo **se estima que 3 millones 284 mil personas se han desmovilizado del mercado laboral o están desempleados o con relación laboral suspendida** (Según datos INE).

Han sido expulsados de la Fuerza de Trabajo 1 millón 256 mil personas que están esperando para reincorporarse, probablemente muchos de ellos lo harán a puestos de trabajo informales.

Los trabajadores cesantes son 879 mil, que no se encuentran afectos a la protección de empleo, y muchos de ellos pueden incluso estar fuera del seguro de cesantía si sus puestos de trabajo eran informales.

Dentro de los ocupados, se registran 1 millón 149 mil trabajadores ausentes, que estarían con algún grado de suplencia de ingresos, pero que ya están con una tasa de reemplazo de 55% que sin duda los deja bajo el salario mínimo.

Este informe analiza cómo el gobierno ha enfrentado la pandemia en el mundo laboral, poniendo énfasis en la nueva normativa que se ha dictado en este tiempo, sus efectos jurídicos y consecuencias prácticas, algunas situaciones específicas que no han sido abordadas por la autoridad, así como el rol de la institucionalidad laboral durante este período.

Para la evaluación de esta normativa **se ha consultado la opinión de más de 70 dirigentes sindicales nacionales y regionales de diversos sectores productivos y de servicios,** privados y públicos. La conclusión no es positiva, y se pone en evidencia que, en esta crisis los trabajadores no están protegidos.

> NUEVA NORMATIVA LABORAL

La promesa del gobierno fue la protección de los empleos y los ingresos laborales: Frente a la pandemia mundial de coronavirus “Hemos creado una Red de Protección Social, estando conscientes de que hay millones de personas que se han visto muy fuertemente afectadas por esta crisis. Queremos ayudarlos a que la pérdida de empleo, la caída de los ingresos no tenga un impacto más allá de lo que es estrictamente necesario, y poder aliviar, ayudar, acompañar, apoyar a esas personas” (Sebastián Piñera, 1/05/2020).

1. Ley N°21.227, Protección al Empleo (LPE).

Establece de forma excepcional y transitoria que buscan mantener las fuentes de empleo junto con otorgar las holguras suficientes para las empresas.

Para ello, reemplaza la remuneración del trabajador o trabajadora por el cobro de su seguro de cesantía, estableciendo una nueva vía de acceso a los pagos que dicho seguro otorga, de forma tal que la empresa que se encuentre impedida funcionar producto de los actos de autoridad o vea afectada su actividad total o parcialmente debido a las medidas sanitarias a raíz de la pandemia pueda acoger a los trabajadores a la suspensión laboral, o pactar una reducción de jornada, y pagarse los trabajadores durante ese tiempo con sus fondos acumulados en la AFC.

Con esta ley, ante un mandato sanitario que determine la paralización total o parcial de las actividades laborales o de mutuo acuerdo se podrá suspender temporalmente el trabajo en la empresa, pero manteniendo la relación laboral, el contrato y derechos laborales, como el pago de las cotizaciones por parte del empleador.

Los recursos máximos comprometidos son US\$ 2.000 Millones. El gobierno asegura que se podrán ver beneficiados potenciales cerca de 4 millones y medio de trabajadores asociados al Seguro de Cesantía.

Tasa de Pago de Seguro de cesantía por caso de suspensión

Meses	% de Sueldo	Mínimo	Máximo (Sobre fondo solidario)	Ejemplo con Suspensión desde Marzo
Primero	70%	\$225.000	\$652.956	Marzo
Segundo	55%	\$225.000	\$513.038	Abril
Tercero	45%	\$225.000	\$419.757	Mayo
Cuarto	40%	\$200.000	\$373.118	Junio
Quinto	35%	\$175.000	\$326.478	Julio
Sexto*	30%		\$279.838	Agosto

*La ley no contempla un sexto mes, salvo excepción Y para el caso de contratos a plazo o por obra o faena los pagos están limitadas al 3er mes, y con un mínimo de \$225.000 el primer mes, \$200.000 el segundo mes y \$175.000, el tercero.

Al 19 de julio, 112.000 empresas se han acogido con 693.139 trabajadores

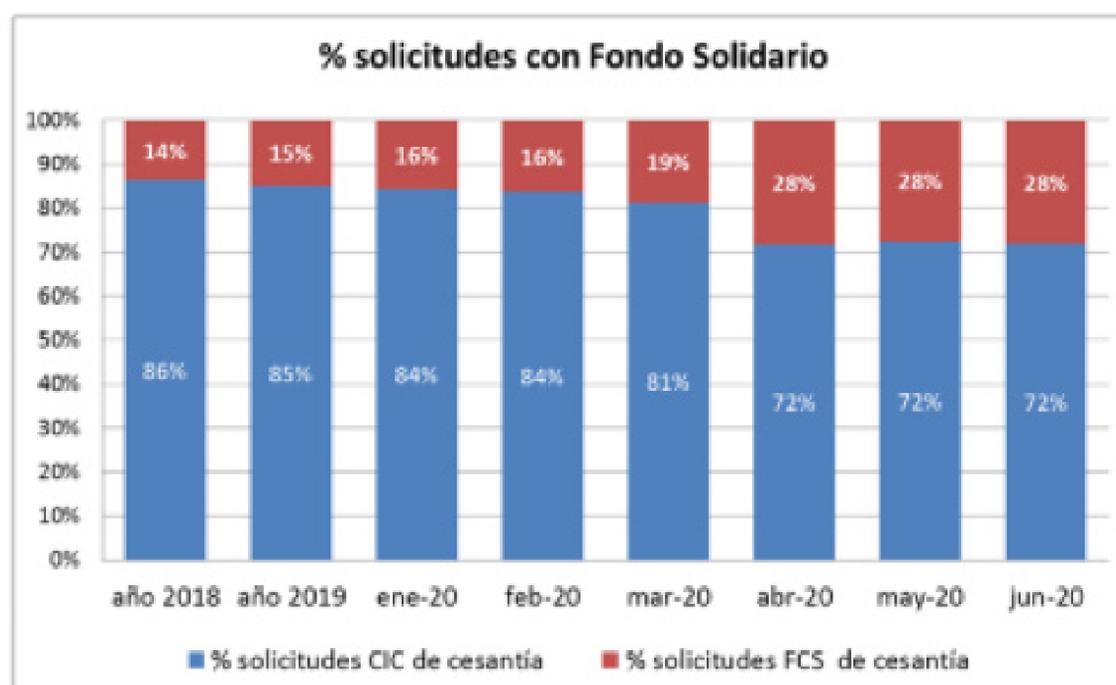
En el caso de las trabajadoras de casa particular se han aprobado 16.789 solicitudes al 19 de julio. Cabe señalar que ellas no tienen derecho a la AFC, solo al Fondo de indemnización del 4.11%, lo que las deja en una condición de mayor precariedad.

Al tramitarse esta ley en el Congreso Nacional, la oposición advirtió de algunos aspectos negativos, los que se fueron posteriormente confirmando en la realidad:

- a. **El trabajador agotará rápidamente su fondo individual de la AFC**, pasando a depender del Fondo Solidario, que tiene topes máximos de pago, implicando que en la práctica para muchos trabajadores su tasa de reemplazo efectiva sea aún menor. El trabajador o trabajadora queda asimismo, en una posición desmejorada ante una posible cesantía en el futuro (lo que puede ocurrir incluso inmediatamente después de la suspensión).

Evolución de las solicitudes de cesantía

Fuente: AFC Chile



Total pagos AFC año 2020

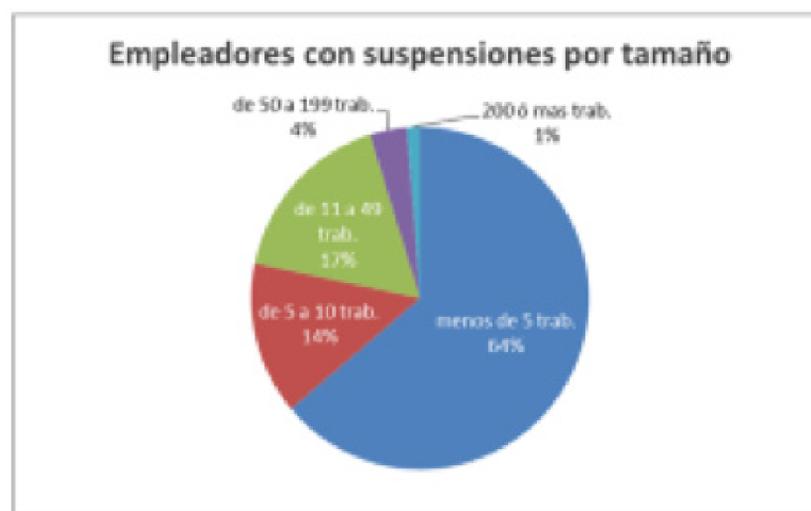
Fuente: AFC Chile



- b. **La fórmula excluye a grupos relevantes de trabajadores:** (i) trabajadores formales contratados con anterioridad a mayo del año 2002; (ii) trabajadores informales e independientes; (iii) funcionarios públicos; (iv) jubilados que trabajan con contrato; (v) trabajadores que reciben subsidio de incapacidad.
- c. **Las trabajadoras de casa particular quedan en precaria condición,** puesto que deben financiar la suspensión con su fondo de indemnización (4,11%), sin poder acceder siquiera al fondo solidario y sin ahorro alguno ante un posible despido posterior, y atendido que su régimen establece una indemnización a todo evento a cargo de los dineros ahorrados, la suspensión laboral se financia con los recursos del desahucio, equivalente a una indemnización por tiempo de servicio.
- d. **Las grandes empresas podrían acceder sin límite alguno a la ley,** sin real necesidad financiera e incluso representándoles ahorros significativos.

Solicitudes aprobadas

Fuente: AFC Chile



- e. **La determinación de actividades productivas exceptuados de la paralización sanitaria podía ser muy amplia** y objeto de presiones de parte de gremios empresariales a la autoridad. Finalmente, la Resolución 88 dictada por la Subsecretaría de Hacienda, estableció 9 amplísimas categorías denominadas “esenciales”. Ello terminó mitigando en demasía el efecto de restricciones de movimiento, generando condiciones de contagio en faenas y trayectos.
- f. **La ley no protege de forma alguna ante el despido.** Solo se limita la aplicación de la causal de fuerza mayor (que no da derecho a indemnización), pero se puede despedir por la causal de necesidades de la empresa, a quienes nunca estuvieron acogidos a la LPE y también respecto de quienes se les aplicó suspensión una vez vencido el plazo de ésta.

Además, el empleador tiene un año de plazo para enterar las cotizaciones previsionales. Todo esto, no se compadece con el FOGAPE que le otorga financiamiento por hasta 3 meses de ventas, Capital de Trabajo que incorpora los salarios íntegros con todas sus cotizaciones previsionales. Por tanto, es reprochable que no exista una relación vinculante entre beneficiarios de FOGAPE y la obligación de mantener el empleo pagando íntegramente las remuneraciones de sus trabajadores y trabajadoras.

- g. **Los datos dan cuenta que en el primer corte (23/4) un 45,6% de las suspensiones se establecieron de manera unilateral. El 54,4% de estas suspensiones se indica que fueron de común acuerdo.** Según información de los dirigentes un número importante de casos, a lo menos en el comercio y el retail, se utilizaron métodos de persuasión tales como **bonos de entre \$150.000 a \$180.000 para trabajadores de jornada completa y proporcionalmente en las otras jornadas; aplazamiento de pago de cuotas de créditos internos y otras formas más de presión.**

Ley de protección del empleo. Situación de pagos (julio 2020)

Pago	Contrato fijo		Plazo Indefinido		Trabajadoras Casa Particular	
	Numero trabajadores	\$/mes	Numero trabajadores	\$/mes	Numero trabajadores	\$/mes
1° pago	36.187	279.023	440.803	445.852	4.755	174.983
2° pago	29.988	209.204	328.474	317.212	5.094	109.541
3° pago	26.644	194.416	335.047	263.824	5.224	78.691
4° pago			2.270	213.798		
Fuente: SPS						

2. Ley 21.332. Modifica Ley N° 21.227

A pocos días de vigencia de la LPE, se dictó una ley que introdujo las siguientes modificaciones:

- a. Estableció que los empleadores estarán obligados a pagar el 100% de las cotizaciones previsionales y de salud (LPE original señalaba 50%). Respecto de la cotización AFP, se estableció que la cotización se calcula sobre el monto del beneficio AFC que el trabajador recibe y no sobre el monto del sueldo original. De esta forma, dado los porcentajes decrecientes del beneficio, **el empleador termina enterando menos cotizaciones que bajo la LPE original**, al quinto mes, paga cotizaciones respecto de un 35% de la remuneración que tenía el trabajador o sobre los mínimos o máximos legales, si su pago se realiza con cargo al fondo solidario.
- b. Estableció que las empresas esenciales que estaban exceptuadas de paralización, y por ende, debían seguir pagando remuneraciones íntegras a todos sus trabajadores, ahora podrían hacer uso de la LPT. Estas empresas podrán **aplicar suspensión parcialmente a algunos trabajadores, que de manera unilateral determinen que no tienen carácter de esencial**.
- c. Estableció que las empresas acogidas a la ley no podrían repartir utilidades por sobre el límite legal, **pero se hizo sin efecto retroactivo, y como la promulgación de la ley se demoró tres semanas, dio tiempo para que grandes empresas alcanzaran a realizar los repartos correspondientes al 2019**.

3. Nuevas modificaciones en trámite (Boletín 13.624-13)

Las alertas de la oposición se terminaron confirmando en la realidad y de esa forma, atendida la **reducida cobertura y baja tasa de reemplazo de la LPE**, el Gobierno debió presentar una segunda modificación (Boletín N° 13.624-13), actualmente en primer trámite constitucional en el Senado, que agrega nueva tabla de reemplazo, mejora la condición de los actuales cesantes y fija en 55% el monto del retiro desde el quinto giro. Este nuevo proyecto, sin embargo, **nuevamente no se hace cargo de la desprotección en que quedará el trabajador o trabajadora después de agotar sus fondos de la cuenta individual, tras un eventual despido**.

4. Ley 21.220 de Teletrabajo y Trabajo a distancia

Esta ley de Teletrabajo fue publicada el 26 de marzo del 2020, con el propósito de regular las condiciones de los trabajadores y trabajadoras que pueden realizar tareas no presenciales desde sus hogares por medios informáticos. Antes de esta ley, se podía pactar Teletrabajo bajo mínimos requisitos (antiguo artículo 22 incisos 2 y 4). La idea de la ley fue establecer condiciones mínimas de protección.

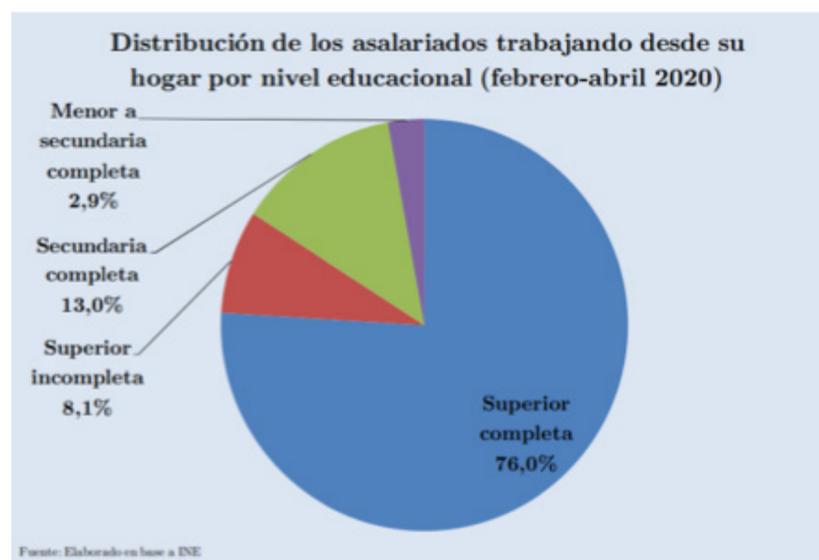
Lamentablemente, la vigencia integral de la ley fue suspendida por el propio gobierno, esto porque por una parte la ley estableció un largo período de tres meses para que las empresas ajustaran los anexos de contrato a las condiciones que estableció la nueva ley, respecto de quienes pasaban de modalidad presencial a teletrabajo, y por otra, parte, porque, con fecha 3 de julio de 2020, el Ministerio del Trabajo publicó el Reglamento que establece las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores, prorrogando la entrada en vigencia de dichas disposiciones hasta el 1 de octubre del 2020.

Durante el presente mes de julio, las empresas han procedido a regularizar la situación de los trabajadores y trabajadoras en teletrabajo mediante la suscripción de anexos individuales, los que en muchos casos se limitan a ratificar la condición de teletrabajo sin establecer compensaciones reales y efectivas que permitan cumplir con las obligaciones que la ley establece. En muchas ocasiones se ofrecen asignaciones de cobertura de gastos que son claramente insuficientes y en otras ocasiones se incluye en los anexos cláusulas en las que los trabajadores y trabajadoras señalan que han recibido todos los elementos necesarios.

En un contexto como el actual, donde los trabajadores y trabajadoras experimentan un alto temor a la pérdida de empleos, la posición dominante de las empresas para efectos de imponer la firma de estos anexos se ha visto acrecentada. Ante ello, la autoridad no ha emitido ninguna orientación que ayude a definir los marcos efectivos de aplicación de la norma ni la Dirección del Trabajo ha realizado un programa de fiscalización de su real cumplimiento, limitándose a emitir el Ord. 1389/07 en el que no hace más que transcribir el contenido de la ley. De esta forma, la DT opta por omitirse a la institución de un proceso tan relevante como la instalación de una nueva norma como la de teletrabajo, dejando a los trabajadores y trabajadoras a su suerte.

De esta forma, **durante todo este tiempo los trabajadores han estado débilmente protegidos**, reportándose importantes problemas prácticos como los siguientes:

- El empleador no asegura condiciones mínimas de funcionamiento, como entrega de equipos computacionales, teléfono celular, sillas y escritorios ergonómicos, entre otros.
- No existen asignaciones monetarias para cubrir pago de cuentas de Internet, telefonía móvil, o prorrateo de cuentas de servicios básicos (en circunstancias que muchas empresas sí están ahorrando parte de los costos de oficina).
- No existe posibilidad de fiscalizar el adecuado cumplimiento de horarios de trabajo. La Ley permite pactar sin mayor formalidad un horario libre (donde obviamente no existen horas extras), así como establecer artículo 22 sin que existe plan de fiscalización adecuado.
- No existe plan ni medida que mitigue los impactos del Teletrabajo en la vida familiar del trabajador.
- No existe plan ni medida vigente para revisar las condiciones físicas de trabajo, precarios domicilios, hacinamiento, invasión del espacio del hogar con el computador, debiendo esperar todas las disposiciones en tal ámbito hasta el 1 de octubre de 2020.
- Las mutuales han estado ausentes de este proceso, más allá de la distribución de algún material informativo.
- En situación especialmente precaria quedan los/as trabajadores/as del sector educación. Los profesores y profesoras han debido rehacer toda la planificación anual en pocos días e implementar educación a distancia. Se producen extensas jornadas de conexión, y más extensos períodos de respuesta a apoderados, autoridades del colegio, alumnos, evaluaciones, sin que exista ningún tipo de apoyo relevante de MINEDUC ni fiscalización laboral.
- Igualmente precaria es la condición de oficios como teleoperadores y trabajadores de call centers, o vendedores. Prácticamente han duplicado su jornada normal de trabajo, sin que existe control ni retribución por ello. El llamado “derecho a desconexión” no tiene posibilidad de ser fiscalizado sin registro de Anexos ni plan especial de la Dirección del Trabajo.



Fuente:
Elaboración de CLAPES



Actualmente y bajo el contexto de la pandemia ha habido una alta y acelerada aplicación de esta modalidad de trabajo. Por lo mismo, la prórroga de la entrada en vigencia de disposiciones reguladoras, sumado a la inacción de la DT anticipa consecuencias negativas respecto de jornadas, horarios, condiciones, equipamientos adecuados y pagos.

Según estudio ACHS a 468 empresas (excluye grandes empresa) un 95,3% de ellas a nivel nacional incorporaron y tienen trabajadores que se desempeñan en modalidad de teletrabajo en marco de COVID -19. No existen grandes diferencias por rubro, tamaño o región geográfica aunque las regiones con menor penetración son el Maule (78%) y Atacama (64%). Del total de empresas, el 34% indica que es una medida temporal y el 66% restante no ha definido aún una fecha de término (Fuente: Estudio-ACHS-95-empresas-teletrabajo).

Por otra parte, la Mutual de Seguridad entrevistó a 300 personas para conocer sus experiencias de teletrabajo. Un 50 % se mostró conforme con la modalidad. Son las mujeres las que manifiestan mayor dificultad de compatibilizar el teletrabajo con tareas domésticas. Otro problema relevante detectado es la calidad del acceso a Internet disponible en el domicilio del trabajador.

5. Ley 21.218 de fecha 03 de abril de 2020. Ingreso Mínimo Garantizado (IMG).

El IMG tiene su origen en los proyectos ingresados por el Ejecutivo después del estallido social. La promesa era garantizar un ingreso mínimo de \$350.000 para todos los trabajadores, a través de un suplemento vía subsidio a los trabajadores de jornada completa que ganaran menos que dicha cifra. Los requisitos para ser beneficiario son:

- Trabajador dependiente, con contrato de trabajo Jornada completa (31 y 45 horas semanales).
- Inscribirse en MDS.
- Pertener al 90% de las familias más pobres, según RSH.
- Poseer remuneración bruta inferior a \$384.363. Se considera para calcular la remuneración bruta: sueldo base (IMM \$320.500) + Gratificación + horas extras + comisiones.

Atendida la mecánica del beneficio) y el cálculo de las remuneraciones incluyendo las gratificaciones, (mayoritariamente pagadas conforme al 25% de las remuneraciones con un tope de pago de 4,75 IMM), así como el alza que experimentó en marzo de 2020 el Ingreso Mínimo Mensual (que llegó a \$320.500), este subsidio ha terminado siendo irrelevante. Ejemplos:

- Trabajador que gana IMM con sistema de gratificación garantizada, no es beneficiario del bono ($\$320.500 + 80.125 = \400.125 , esto es, sueldo bruto por sobre el mínimo el IMG).
- Trabajador que gana IMM que realiza horas extras o recibe comisiones al mes por \$65.000, no es beneficiario del bono ($\$320.500 + \$65.000 = \$385.000$, esto es, sueldo bruto por sobre IMG).

Además, **dado que el IMG se trata de un subsidio y no se considera sueldo, no cotiza, no se considera para calcular las horas extras, no le sirve para acreditar renta ante alguna institución financiera, no se considera para el subsidio de cesantía y no sirve para calcular la indemnización por años de servicio. Además, si es beneficiario de otros subsidios como Empleo Joven o Bono Mujer Trabajadora, solo se paga un subsidio, el que sea de mayor valor.**

Número de beneficiarios según sexo

SEXO	SEXO	PORCENTAJE
Femenino	199.020	60,4%
Masculino	130.357	39,6%

Fuente: MDSF

La forma de diseño como subsidio acotado y los requisitos de acceso hacen que la norma tenga un efecto muy marginal en trabajadores y trabajadoras.

6. Seguro de Protección de Ingresos para Trabajadores Independientes:

Ley 21.242 (Decha: 24/06/20)

Pretende proteger los ingresos de trabajadores independientes que emiten boletas a honorarios electrónicas frente a circunstancias excepcionales que impliquen una disminución relevante del nivel de sus ingresos como la pandemia.

El Seguro plantea pagar un monto de acuerdo a un cálculo que se efectúa sobre el ingreso mensual promedio del año (12 meses anteriores al acto de autoridad y la caída en el ingreso del mes anterior en que se solicita). El Seguro entrega fondos a los trabajadores con boletas de honorarios que hayan registrado caída en sus ingresos de, al menos, 30% con un tope de cobertura de \$500 mil por prestación. Este beneficio que cubriría hasta un 70% de la caída ingresos para rentas promedio iguales o inferiores a \$320.500; 50% para trabajadores con rentas promedio superiores a \$320.500 y menores o igual a \$400.000; y 40% para trabajadores con rentas promedio superiores a \$400.000 y menores o iguales a \$500.000, considera un subsidio de hasta \$100.000 y un crédito con un año de gracia y tres años para pago, hasta un tope de \$650.000.

El contribuyente debe reintegrarlo en 3 cuotas, reajustables de acuerdo a la variación del IPC, en su declaración de Renta a partir de 2022. El Estado destinaría un aporte fiscal hasta US\$ 300 millones.

Respecto de cobertura, se proyecta que el Seguro favorecería inicialmente a cerca de 1,2 millones de personas, que emiten boletas de honorarios (Fuente: Secretaría General de Gobierno).

En la realidad lo que ha ocurrido es que el Servicio de Impuestos Internos ha recibido -hasta el 22 de julio- **231.071 solicitudes para acceder al beneficio, es decir de la cobertura proyectada ha alcanzado un 19,25 % del total.** Los montos definidos como tope finalmente resultan ser bajos para sectores de profesionales y técnicos independientes que han visto mermados sus ingresos.

Finalmente, el **denominado “seguro” es un préstamo**, dado que el monto subsidiado solo alcanzaría un máximo de \$100.000 si se reúnen los requisitos. Por tanto se mantiene la lógica de un préstamo a partir de tus propios ingresos.

7. Devolución de retención por boletas de honorarios de enero y febrero 2020.

Corresponde a la devolución de los montos retenidos por concepto de impuesto a la renta que se aplicó a trabajadores independientes por las boletas emitidas durante enero y febrero de 2020. El monto retenido corresponde a un 10,75%. **La medida tuvo una cobertura de 772.348 trabajadores independientes.**

Ministerio de Hacienda señaló que los recursos comprometidos ascendían a US\$118 MM, aunque el **SII informa que los montos efectivos fueron de \$99.353 millones entregados de forma automática previa a la declaración depositada en la cuenta bancaria ingresada por el contribuyente en la Declaración de Renta de este año.**

> SITUACIONES ESPECÍFICAS SIN ABORDAR POR LA AUTORIDAD

1. *Situación de Trabajadoras de casa Particular:*

Las alrededor de 350.000 trabajadoras de casa particular (TCP) en Chile, 1 cada 10 trabajadoras, se han visto dramáticamente afectadas por la pandemia, sin que existan medidas significativas de parte de la autoridad para enfrentar la precaria condición en que viven. En el sector ha habido un fuerte impacto por la pérdida de empleos. Además que en este sector se estima un 53% de **informalidad laboral**, y que gran número de contratos para efectos previsionales se declaran y pagan por el mínimo, por lo que los montos acumulados en su fondo son muy bajos. A lo anterior, en este periodo de pandemia se debe agregar:

- a. **Las dirigentes del sector denuncian que muchas TCP puertas afuera han sido obligadas a trabajar puertas adentro con el argumento de la posibilidad de contagio, y obviamente bajo la amenaza de despido. Esto genera una situación de trabajo bajo confinamiento, 24/7, y sin solución para sábados, domingos y festivos.**
- b. **No existe plan de fiscalización de condiciones de parte de la Dirección del Trabajo, ni tampoco preocupación de la autoridad por las TCP que han debido guardar confinamiento puertas adentro.**
- c. **La LPE establece que, en caso de suspensión, deben recurrir a su fondo especial de indemnización a todo evento del 4,11%, sin posibilidad de acceder al fondo solidario de la AFC, quedando así completamente desprotegidas ante un futuro despido.**

2. *Trabajadores y trabajadoras migrantes:*

La situación de los trabajadores y trabajadoras migrantes tiene **elementos de precarización y vulneración muchos más graves que los que viven los trabajadores chilenos**, lo que ha sido absolutamente omitido por la autoridad. Ellos se desempeñan mayoritariamente en sectores más precarizados, y nuestra legislación migratoria mantiene el factor de abuso central en manos de empleadores inescrupulosos que saben la relación directa entre la existencia de contrato de trabajo y la ilegalidad y expulsión del país.

De acuerdo a las cifras oficiales, se **trata mayoritariamente de mujeres, quienes se desempeñan sea como trabajadoras de casa particular, 1 cada 3 trabajadoras en este sector son migrantes, o realizan labores como asistentes de enfermos y adultos mayores “contratadas” por empresas omitiendo contratos, reteniendo impuestos que no declaran ni devuelven a los trabajadores**, según relatan las afectadas.

Las nuevas AFP que licitan para quedarse con los nuevos trabajadores que recién ingresan al sistema AFP (como PLANVITAL y Modelo), engrosan las nóminas de afiliados con los extranjeros que ingresan al sistema al obtener un contrato formal; sin embargo, ellos no pueden retirar sus fondos de AFP en caso de irse del país, básicamente porque los requisitos exigidos para hacerlo lo hacen imposible.

3. Situación de derechos colectivos

La autoridad no ha abordado la situación de ejercicio de los derechos colectivos. Solo se aprobó la ley que prorroga el mandato de los dirigentes que vencían durante la pandemia, pero no se han tomado medidas específicas para el trabajo sindical. **El ejercicio de la actividad sindical** –que en otros países ha ayudado al adecuado enfrentamiento de la pandemia y protección de los trabajadores— **se ha visto mermado por la dispersión y separación de los socios**, quienes pueden estar bajo teletrabajo, suspensión laboral, o en cuarentenas, entre otras situaciones.

Según denuncian los dirigentes, en este contexto se han rebajado condiciones y beneficios pactados en instrumentos colectivos, atendida la inseguridad laboral y sanitaria a que se ven expuestos los trabajadores, muchas bajo el temor de la suspensión laboral o derechamente el despido masivo. A los sindicatos que les ha tocado negociar colectivamente en estos meses por vencimiento de sus contratos colectivos, han debido aceptar acuerdos a la baja, y en muchos casos perdiendo incluso el piso legal, prácticamente sin avance alguno a pesar de la condición favorable de algunas empresas. Las negociaciones colectivas que vencían el 2020 son 4.151, en el periodo marzo-agosto vencían 2.378.

El Dictamen N° 1762/8 de 03.06.2020 de la DT, señaló la posibilidad de suspender los derechos colectivos, sin establecer la necesidad de realizarlo por pacto con la organización sindical titular de esos derechos. Lo que implica abrir la puerta para el no pago de beneficios establecidos en instrumentos colectivos celebrados entre las partes.

Además, por instrucciones internas por escrito, la Dirección del Trabajo instruyó a sus funcionarios que no se otorgarán ministros de fe en las comunas en que se encuentran con cuarentena. De esa forma, se han paralizado en los hechos las votaciones de huelga y constitución de organizaciones sindicales, pudiendo realizar la gestión solo aquellos que contraten a notario o sistema de votación electrónico. Estas instrucciones de la Dirección del Trabajo no constituyen un Dictamen ni se hacen cargo de las consecuencias que la negativa a prestar un servicio básico tiene sobre los procesos de negociación, dejando a las organizaciones sindicales que actualmente negocian expuestos a la interpretación que las contrapartes empresariales o los tribunales tengan sobre los efectos de una posible suspensión o postergación de la votación de última oferta o huelga.

La Directora (s) del Trabajo, de esta forma, en vez de cumplir su labor de resguardar y generar las mejores condiciones posibles para el ejercicio de los derechos colectivos en una coyuntura compleja como la que se vive, opta por retirar a la institución, dejando a los sindicatos que actualmente negocian, en la más completa indefensión.

Cabe agregar, por otro lado que en el caso de sindicatos interempresa, estos solo pueden ser constituidos por ministros de fe de la Dirección del Trabajo, en consecuencia, se limita la libertad sindical de tales organizaciones.

El gobierno además, a través del Ministro de Hacienda con fecha 20 de julio, emitió la circular N°27, en materia de negociación colectiva que instruye a las empresas del Estado, o aquellas que tengan aporte de capital igual o superior a 50%, que toda negociación será incremento 0% (antes era 1% real de incremento) e instruye, que toda postergación de la negociación no puede tener costos financieros algunos, incluyendo bonos.

> **ROL DE LA AUTORIDAD LABORAL Y PREVISIONAL**

Como se ha reseñado en este informe, una de las características de este período ha sido la ausencia de protección y seguridad institucional para los trabajadores y trabajadoras. La autoridad política (Ministerio del Trabajo) se ha visto pasiva y ausente, mientras que la autoridad administrativa (principalmente Dirección del Trabajo y Superintendencia de Seguridad Social) en algunos casos ha tomado medidas que precarizan la situación de los trabajadores y ha facilitado la gestión de Mutuales, Isapres y empresas.

A ello se debe sumar las dificultades de funcionamiento que han sufrido los tribunales laborales, puesto que a pesar de la tramitación electrónica y la realización de algunas audiencias telemáticamente, igual se han debido suspender numerosas audiencias de juicio, retrasando con ello el ejercicio y protección de los derechos de trabajadores y trabajadoras.

Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo mediante Dictamen N°1283/6 de 22.03.2020, señaló que la suspensión de labores por existencia de medidas restrictivas impuestas por la autoridad, faculta para la suspensión de la relación laboral sin derecho al pago de remuneraciones. Este dictamen fue ampliamente discutido, toda vez que calificaba por dictamen la circunstancia de fuerza mayor, atribuyéndose facultades que corresponden a los tribunales de justicia.

Este actuar generó gran temor en los trabajadores que habían sido enviados como medida preventiva por sus empleadores a sus hogares. Dictamen que causó tanto revuelo público, aún se encuentra vigente, sin modificaciones, a pesar de lo declarado por la Ministra en Comisiones legislativas. Son numerosos los ordinarios emitidos por la DT, que respondiendo consultas, se excusa de pronunciamiento derivándolos a los tribunales de justicia, dejando en indefensión en un momento crítico a los trabajadores quienes viven en la incerteza e inseguridad en este periodo.

La decisión de la autoridad administrativa de calificar las circunstancias restrictivas establecidas por la autoridad sanitaria, como fuerza mayor y que permiten la suspensión de la relación laboral, sin pago de remuneraciones a los trabajadores, fue el origen central que precipitó la presentación del proyecto de LPE y su discusión parlamentaria. Tampoco la autoridad hizo referencia al deber de seguridad que tiene el empleador de proteger de manera eficaz la salud y seguridad de los trabajadores que laboran en la empresa.

SUSESO y organismos administradores de la ley N° 16.744 (Mutuales)

El 16.03.2020, el Superintendente de Seguridad Social, emitió el Ord. 1124 sobre Infección por Corona Virus, en que declara: “Se determina que las denuncias de enfermedad NO podrán ser calificadas de origen laboral”, dada la dificultad de establecerse, según SUSESO, la naturaleza laboral del contagio. Durante el periodo de pandemia, se ha estimado que la emisión de licencias representa el 85% del total de reposos ordenados en el país.

Este Ord. tuvo como efecto inmediato la exclusión de toda responsabilidad para las Mutuales, eximiéndolas del deber de prestar atención y protección bajo el seguro que cubre a todos trabajadores con contrato de trabajo. Dicha disposición tiene a su vez efectos en la prima que pagan los empleadores (que no sube), y obliga a que la enfermedad debe sea tratada como enfermedad común, aplicando por tanto la cobertura de Isapre o FONASA, según el caso.

Fue recién el 4 de junio que la SUCESO mediante Ord N°887, ordenó que los organismos administradores de la ley 17.644 y las empresas con administración delegadas, debían practicar el examen PCR solicitados por trabajadores sin distinción origen del contagio y que debía otorgar licencia por 14 días, reducibles. Fue recién con Ord N°1953 de 10 de junio que prohibió la reducción de días incluso con examen negativo.

Isapres

Con fecha 18 de marzo, el Ministro de Salud, emitió el Ord. 891 dirigido a las SEREMIAS de Salud de todo el país, en el cual bajo el mismo argumento de estar en Fase 4 y no poder determinar trazabilidad del contagio, instruye sobre la emisión de licencias médicas. Señala el documento que corresponde al médico tratante extender licencia médica por un período de al menos 14 días, solo en el caso de pacientes confirmados.

De esa forma, el trabajador o trabajadora que es enviado a su casa por cuarentena preventiva, no está cubierto por el sistema de seguro de salud, lo que lo deja en completa desprotección al no contar con un justificativo frente a una ausencia de su trabajo de al menos 15 días. Cabe recordar que el Código del Trabajo establece como causal de despido, sin derecho a indemnización alguna, la ausencia injustificada del trabajo. (art 160 n°3). Junto a ello, el trabajador que obligadamente por disposición sanitaria debe dejar de cumplir sus funciones, no percibe remuneraciones por ese periodo y no puede acceder al pago del subsidio por enfermedad por no tener acceso a licencia médica. De esa forma, se favorece a las Isapres, que se eximen del gasto de pagar las licencias. Si bien, ambos ordinarios dejan abierta la posibilidad de reclamar y acreditar la trazabilidad, demostrando que la enfermedad fue adquirida en el trabajo, estamos hablando de burocráticos trámites administrativos, y/o judiciales, cuyo resultado excederán con creces el periodo de emergencia actual, y por cierto la necesidad de los trabajadores de estar protegidos y contar con ingresos en momentos tan inciertos.

> CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Como se advierte, los trabajadores y trabajadoras no se encuentran protegidos en esta pandemia. Ni la legislación aprobada los protege adecuadamente en sus fuentes de trabajo o sus ingresos, ni la actuación de la autoridad ha sido la adecuada.

Para trabajadores con contrato laboral, proponemos las siguientes medidas para corregir la abierta injusticia que existe hoy:

- Aumento de las tasas de reemplazo del Fondo Individual del Seguro de Cesantía estableciendo un fijo de 70%.
- Aumento de los beneficios del Fondo Solidario de Cesantía, de forma tal que cubra al trabajador y trabajadora que producto de la suspensión ha agotado su cuenta individual, pudiendo acceder en el futuro a las mismas prestaciones como si hiciera uso de su Cuenta Individual, sin topes.
- Inclusión de las Trabajadoras de Casa Particular, al Fondo Solidario. Dar una respuesta directa a aquellas trabajadoras informalizadas que ni siquiera cuentan con el fondo del 4.11%.
- Aumento de nivel mínimo Ingreso mínimo Garantizado a \$500.000.
- Prohibir despido por necesidades de la empresa en caso de uso de LPE.
- Eliminación del artículo 13 de la Ley N°19.728, que permite que el empleador descuente del monto de la indemnización por años de servicios el aporte hecho en la cuenta individual, incrementado en la rentabilidad ganada por el fondo. Excluir a todas las madres trabajadoras de todo cambio que implique menoscabo remuneracional.
- Desarrollar un programa de fiscalización de oficio sobre la adecuada regularización de la condición de los trabajadores y trabajadoras que realizan teletrabajo, sancionando a las empresas que no cumplen efectivamente con lo señalado por la ley, especialmente en lo relativo provisión de equipos y elementos necesarios, así como en lo relativo a las reglas de jornada de trabajo.
- Se debe garantizar que los empleadores deban reembolsar los gastos adicionales incurridos por los trabajadores y trabajadoras a raíz de la implementación de la modalidad a teletrabajo.
- Garantizar que todo acuerdo colectivo en este contexto, tendrá el carácter de temporal y en ningún caso afectará piso de las negociaciones colectivas futuras establecidos en instrumentos vigentes.
- Se debe entregar bonos especiales o beneficio previsional (símil bono por hijo), a los trabajadores y trabajadoras de sectores como la educación, salud, aseo comunales, por su labor en este periodo de crisis.