

**De:** Dirección de Políticas Públicas, Sociedad de Fomento Fabril F.G.  
**Para:** Mesa Técnica Laboral  
**Asunto:** Respuestas a presentación Propuesta SOFOFA.  
**Fecha:** 21 de noviembre de 2019

---

## I. PREGUNTAS Y RESPUESTAS

### a) Describir el principio de movilidad y la propuesta de indemnización a todo evento.

El principio de movilidad busca fomentar el movimiento de personas tanto entre empresas de una misma industria como entre distintas industrias o sectores de la economía, con la finalidad de darle mayor dinamismo al mercado laboral y de ampliar el rango de conocimientos, experiencia e interdisciplinariedad laboral.

Actualmente los tiempos de permanencia en un mismo trabajo son cada vez menores, siendo el mercado laboral más flexible y la movilidad un bien jurídico a fomentar.

Algunos de los beneficios de la movilidad son:

- Facilita procesos ascendentes u horizontales, en la propia empresa y entre diferentes empresas y sectores;
- Permite el desarrollo de conocimientos y experiencia en distintos sectores;
- Genera valor compartido entre empresas y trabajadores.

Considerando lo anterior y reconociendo que el actual modelo de indemnización por años de servicios estipulado en el artículo 163 del Código del Trabajo contribuye a rigidizar el mercado laboral dado que establece un costo de oportunidad muy alto para el trabajador que quiera cambiar de empleador mediante una renuncia voluntaria, resulta necesario promover un **sistema adicional de indemnización por término de contrato menor**.

Lo anterior porque el sistema de indemnización sustitutiva a todo evento estipulado en el artículo 164 del Código del Trabajo carece en la práctica de aplicación dado que difiere el monto de la indemnización a los periodos anuales posteriores al sexto año de servicios prestados, generando también un costo alternativo muy alto para el trabajador.

Entonces, se propone reemplazar el actual sistema de indemnización alternativo del artículo 164 por otro con las siguientes características:

- Sistema legal adicional, y que, por tanto, no reemplaza ni sustituye al actual sistema de indemnización legal del artículo 163.
- Accionable ante las causales de término de la relación laboral de **renuncia voluntaria y fallecimiento del trabajador**.

- La indemnización será equivalente a **15 días de remuneración por cada año** de servicio con ciertos límites máximos.
- Los montos de indemnización acumulados serán **heredables en caso de fallecimiento del trabajador**.

**b) Establecer un ranking de mitigantes a la reducción de jornada agrupados en categorías o sectores.**

Las sensibilidades del impacto de la reducción de jornada a 40 horas dependen de los distintos sectores económicos o actividades productivas, razón por la cual el grado de importancia de los distintos mitigantes posible de este impacto difieren.

A continuación, se presenta un ranking de mitigantes según sector:

- Industria del Retail: Trabajo por hora
- Industria de Supermercados: Polifuncionalidad
- Industria: Polifuncionalidad
- Industrias con turno continuo: Gradualidad
- Industria Financiera: Gradualidad

**c) Dilucidar los efectos en salarios y empleo de la reducción de jornada sin mitigantes.**

Entendemos que la Comisión Nacional de Productividad está realizando un informe sobre esta materia.

**d) Especificar un modelo que asegure el equilibrio de la elección del trabajador en la negociación individual a fin de resguardar que la empresa no se imponga al trabajador.**

El equilibrio en la negociación entre empleador y trabajador se puede resguardar mediante un procedimiento reglado que garantice que ninguna de las partes pueda imponer su preferencia.

Para esos efectos, la alternativa propuesta consiste en un procedimiento que consta de 3 etapas:

- a) La empresa informa a los trabajadores las restricciones operativas que condicionan el sistema de producción que utiliza actualmente y que aseguran la continuidad de las funciones.
- b) El trabajador podrá presentar al empleador hasta tres alternativas de distribución de jornada laboral compatibles con las restricciones operativas expuestas por la empresa.

c) El empleador debe optar por una de las tres alternativas propuestas por el trabajador, perfeccionándose un acuerdo respecto a la nueva distribución de la jornada.

**e) Describir el impacto en las Jornadas Excepcionales por el hecho de pasar de 42 horas promedio a 40.**

El impacto en las actuales jornadas excepcionales por la reducción de la jornada a 40 horas radica en que todas ellas, según SONAMI y el Consejo Minero, tienen en promedio una duración de 42,5 horas. Por lo tanto, la diferencia que se producirá de 2,5 horas requerirá en la gran mayoría de los casos la contratación de un turno adicional, con el mayor costo laboral que ello implica.

**f) ¿Implican las propuestas de SOFOFA desregular?**

En ningún caso.

Las propuestas SOFOFA tienen por objeto incorporar flexibilidad, como punto de encuentro entre calidad de vida de la persona trabajadora y productividad de la empresa; libertad para que la empresa y sus trabajadores puedan pactar cómo organizar el trabajo en un marco de flexibilidad; y equilibrio en la relación entre empresa y persona trabajadora.

**g) ¿Cuál es la propuesta de gradualidad de SOFOFA para la reducción de jornada y si es importante o no?**

Consideramos fundamental que la reducción de la jornada sea implementada progresivamente a través de etapas anuales sucesivas más un período anual de vacancia. En particular, consideramos que ésta debiera aplicarse con **una hora por año** contado desde cumplido un año de vacancia desde la publicación de la ley, sin distinguir por tamaño de empresa.

En efecto, la última reducción de jornada legal de 48 a 45 horas por semana, realizada mediante la Ley 19.759, publicada en el mes de octubre del año 2001, entró en vigencia el 1° de enero del año 2005, considerando un periodo de vacancia importante, con el objeto que las empresas se adaptarán a la nueva jornada.

Asimismo, cabe considerar las recomendaciones de la OIT sobre la reducción de la jornada laboral, las cuales se basan en los siguientes principios:

- Si la jornada excede las 48 horas: se sugiere adoptar medidas inmediatas para reducirla a ese nivel, sin reducción de los salarios.

- Si la jornada es de 48 horas o menos: se recomienda preparar medidas para reducción progresiva de acuerdo a circunstancias nacionales, teniendo en cuenta el grado de desarrollo, la no afectación de la producción, el desarrollo de nuevas industrias o competitividad internacional y evitar presiones inflacionarias.

**h) Indicar los factores tecnológicos que influyen en la reducción de jornada en distintos grados, así como en las distintas extensiones de jornada (semanal, mensual y anual).**

No tenemos información para referirnos a esta materia.

**i) Revisar viabilidad de discutir las propuestas de flexibilidad en el marco del proyecto de reducción de jornada.**

SOFOFA considera factible discutir la incorporación de propuestas de flexibilidad en el marco de la tramitación del proyecto de reducción de la jornada laboral presentado por la Diputada Vallejos.

**j) Considerar una excepción para las PYMES y microempresas en cuanto a la reducción de jornada.**

Estimamos que en la implementación de la reducción de la jornada laboral no debiera distinguirse por tamaño de empresa pues estas categorizaciones tienden a desincentivar el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas restándole dinamismo y competencia a la economía.

SOFOFA considera que es precisamente la empresa que quiere crecer, que busca desafiar a las incumbentes en un determinado mercado o internacionalizarse en otros mercados la que debe ser el foco de las políticas públicas.