

Gremios empresariales instan a la DT a reconsiderar dictamen sobre trabajadores sin jornada establecida

Se trata de cuatro escritos presentados por la Confederación de la CPC, la Cámara Nacional de Comercio, la Sofofa y la Cámara Chilena de la Construcción (CChC).

POR CAROLINA LEÓN

Siguen los movimientos a prácticamente un mes de la entrada en vigencia de la Ley que reduce la jornada laboral a 40 horas semanales.

La Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), la Cámara Nacional de Comercio (CNC), la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) y la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) ingresaron este jueves recursos para que la Dirección del Trabajo reconsidere uno de sus pronunciamientos respecto a la bajada práctica de la norma.

Las solicitudes se originan en el dictamen N° 84/04, publicado el pasado 6 de febrero, que abordó la aplicación del nuevo inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, que establece quiénes están excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, dada la naturaleza de sus funciones.

Los gremios hacen notar que en el documento la autoridad fiscalizadora señaló que “en la medida que exista la posibilidad de registrar la asistencia por cualquier medio, en especial los digitales, sería suficiente antecedente para considerarse como trabajador con jornada, dejando este derecho sometido a un asunto tecnológico y no a la naturaleza de la función”, interpretación con la que no están de acuerdo.

Uno de los puntos en disputa entre



Impedir que existan casos de exención horaria afecta a las personas y a la productividad empresarial, sostienen los escritos ingresados a la Dirección del Trabajo.

los gremios y la DT se relaciona con que en el dictamen en cuestión se menciona que, a raíz del desarrollo tecnológico, el servicio estima que “sería indispensable actualizar la doctrina institucional respecto de la concepción de fiscalización superior inmediata”, señalando que entenderá que se está frente a ella cuando concurren copulativamente una serie de elementos.

El primero es que exista crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados; que la supervisión o control sea ejercida por personas de mayor rango o jerarquía en la empresa o establecimiento o, medios automatizados sin intervención humana; y que

la misma sea ejercida en forma contigua o cercana.

Sobre este tema, la reconsideración solicitada por la CPC –que fue presentada por la abogada de Cariola, Díez y Pérez-Cotapos, Ignacia López–, sostiene que si bien el desarrollo de la tecnología es una realidad en estos tiempos, aún muchos empleadores no cuentan con ella, o bien, no es utilizada para tales propósitos.

“El dictamen no efectúa distinción alguna respecto de estas diversas realidades, de lo cual podría desprenderse que bastaría que exista desarrollo tecnológico en la empresa, para entender configurada una fiscalización superior inmediata por medios digitales”, dice el escrito, agregando que en la realidad se

debiera atender al caso particular.

¿Menor flexibilidad laboral?

Otro eje de preocupación para los privados es que el dictamen retrocedería en materia de flexibilidad laboral.

“Esta interpretación limitaría la posibilidad de que trabajadores puedan determinar y ordenar libremente sus tiempos de trabajo, afectando principalmente a mujeres. Por ejemplo, según el estudio de Cadem y ChileMujeres el 50% de las que están dedicadas al cuidado del hogar y la familia prefiere trabajos con flexibilidad horaria”, ejemplifica Rodrigo Yáñez, secretario general de la Sofofa.

Para el gremio industrial, esto repercute “negativamente” en la autonomía de los trabajadores –por ejemplo en las fuerzas de ventas, despacho o en cargos profesionales– y en su capacidad para conciliar la vida personal y el trabajo.

“También puede tener efectos negativos en la productividad en las empresas. Esperamos que nuestra solicitud sea acogida, permitiéndonos entregar soluciones que preserven la flexibilidad laboral, especialmente para aquellos trabajadores que cumplen con sus metas y objetivos de manera autónoma y con libertad”, agrega Yáñez.

Como se mencionó, la CPC está siendo representada por la abogada Ignacia López; la Sofofa, por su lado, trabajó con el abogado Marcelo Albornoz, exdirector del Trabajo, quien fue el encargado de redactar y presentar el recurso. La CNC, en tanto –y tal como lo hizo hace unos días– volvió a apostar por la abogada y exdirectora del Trabajo, Lilia Jerez; mientras que la CChC designó al abogado Marcelo Soto, ex subsecretario del Trabajo y socio del estudio jurídico UH&C, como su representante.