



Oficio N° 1.215/INC/2017

Valparaíso, 4 de octubre de 2017.

A la
señora
Ministra
de
Educación

En sesión del Senado del día de ayer, el Honorable señor Bianchi solicitó dirigir oficio, en su nombre, a US., para que, si lo tiene a bien, se sirva informar acerca de las medidas que adoptará el Ministerio a su cargo para los pagos que como consecuencia de los fallos de la Corte Suprema deberán efectuar diversos municipios, en su calidad de sostenedores de los colegios públicos, por el pago del denominado bono con cargo a la subvención adicional especial a los profesores que presentaron demandas judiciales.

Sobre el particular, el señor Senador manifestó que el alcalde de la Municipalidad de Puerto Natales le ha señalado que se requirió a la Secretaría Regional Ministerial de Educación de la Región de Magallanes la retención y eventual embargo de la subvención escolar, que de concretarse afectará el funcionamiento de los establecimientos educacionales de dicha comuna.

Se adjunta documentación presentada por su Señoría relativa a dicha situación.

Envío el presente oficio en nombre del mencionado señor Senador, en virtud de lo dispuesto en el artículo 105 del Reglamento de la Corporación.

Dios guarde a Usía.

ANDRÉS ZALDÍVAR LARRAÍN
Presidente del Senado

JOSÉ LUIS ALLIENDE LEIVA
Secretario General (S) del Senado



Oficio N° 1.264/INC/2017

Valparaíso, 17 de octubre de 2017.

Al
señor
Ministro
de
Energía

En sesión del Senado del día de hoy, el Honorable Senador señor Bianchi solicitó dirigir oficio, en su nombre, a US., y por su digno intermedio, al Presidente del Directorio de la Empresa Nacional del Petróleo y al gerente general de Enap, para que, si lo tienen a bien, se sirvan instruir a las instancias gerenciales correspondientes que procedan a dar respuesta a las misivas remitidas por su Señoría en a lo menos dos ocasiones, la más reciente de fecha 27 de mayo del año en curso, con el fin de que se le remita una copia del acuerdo logrado con el sindicato de trabajadores de Enap para las desvinculaciones de sus trabajadores en la Región de Magallanes, incluyendo los addendum o anexos que acordaron las partes en el año 2010.

Lo anterior en el contexto que el suscrito ha tomado conocimiento que en dichos acuerdos existiría un anexo que contempla que los trabajadores que se acogieron a dicho proceso de “desvinculación” del año 2010 obtendrían los mismos beneficios si en el futuro se suscitaran nuevas desvinculaciones que incorporasen eventuales mejoras a las ofrecidas en la fecha antes mencionada.

Envío el presente oficio en nombre del mencionado señor Senador, en virtud de lo dispuesto en el artículo 105 del Reglamento de la Corporación.

Dios guarde a Usía.

ANDRÉS ZALDÍVAR LARRAÍN
Presidente del Senado

JOSÉ LUIS ALLIENDE LEIVA
Secretario General (S) del Senado



Oficio N° 1.280/INC/2017

Valparaíso, 24 de octubre de 2017.

A la
señora
Ministra
de
Bienes
Nacionales

En sesión del Senado del día de hoy, el Honorable Senador señor Bianchi solicitó dirigir oficio, en su nombre, a US., y por su digno intermedio, a la Secretaria Regional Ministerial de Bienes Nacionales de Magallanes, para que, si lo tienen a bien, se sirvan informar acerca del dominio actual del Fisco sobre el terreno de calle Ovejero N° 0155, de la comuna de Punta Arenas y si se mantiene vigente su comodato a la Corporación Municipal de Punta Arenas.

Envío el presente oficio en nombre del mencionado señor Senador, en virtud de lo dispuesto en el artículo 105 del Reglamento de la Corporación.

Dios guarde a Usía.

ANDRÉS ZALDÍVAR LARRAÍN
Presidente del Senado

JOSÉ LUIS ALLIENDE LEIVA
Secretario General (S) del Senado



Boletín N° 11.470-13

Proyecto de ley, iniciado en moción del Honorable Senador señor Bianchi, que modifica el artículo 40 bis B del Código del Trabajo, en lo relativo a la igualdad de trato a los trabajadores de tiempo parcial.

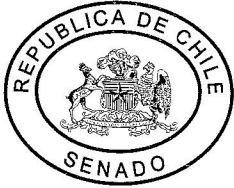
El año 2001 la ley número 19.759, incorporó en el Código del Trabajo una serie de normas para regular los trabajos a tiempo parciales que se encuentran en los artículos 40 bis a 40 bis D del Código del Trabajo.

La importancia de esta modificación fue que con ella se buscó revitalizar la economía, que en dichos años se encontraba bajo una fuerte crisis, permitiendo incorporar al mundo del trabajo a una serie de personas que se encontraban impedidas a prestar servicios laborales a tiempo completo, entre ellos los jóvenes que buscaban compatibilizar sus estudios con alguna fuente laboral, las personas con algún tipo de discapacidad y por sobre todo a las personas con responsabilidades familiares especiales.

Además de lo anterior el trabajo a tiempo parcial trae consigo una humanización de las relaciones laborales, ya que no solo se busca el interés de solo satisfacer el interés productivo de las empresas sino que buscar una protección de los trabajadores revalorizando su tiempo libre, la vida familiar y la actividades culturales, deportivas y de recreación que sin duda son fundamentales para el desarrollo completo de la persona humana.

Todo lo anterior debe ser entendido en un profundo cambio que se ha experimentado en el mundo de las relaciones laborales y en las estructuras de las empresas en las últimas décadas, lo que sin duda ha transformado el modelo tradicional de organización de base "fordista taylorista" que se desarrolló a fines del siglo XIX y durante buena parte del siglo XX, caracterizado por una organización fuertemente jerarquizada y poco flexible de las relaciones laborales y un modelo de organización científica del trabajo.

El modelo clásico anteriormente descrito ha sufrido una verdadera revolución dado fundamentalmente al surgimiento de las nuevas tecnologías que han permitido reorganizar los procesos productivos y cambiar los conceptos tradicionales que existen en el ámbito de derecho del trabajo.



Esta nueva forma de relación laboral ha sido reconocida en diversos instrumentos internacionales tales como el Convenio número 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que lo define como "todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable".

Esta figura también ha sido recogida por la Directiva comunitaria número 97/812/ CE sobre trabajo a tiempo parcial, así como en países como Alemania, España y Argentina en donde esta forma de relación laboral ha tenido un fuerte impulso.

Según todas las definiciones legales y doctrinarias se ha entendido que los elementos fundamentales del trabajo a tiempo parcial son la existencia de un contrato de trabajo, la jornada de trabajo reducida y la voluntariedad.

Ahora bien nuestro Código del Trabajo no ha definido un concepto de trabajo a tiempo parcial sino que ha señalado que se encuentran sujetos a la normativa establecida en los artículos que lo regulan todos aquellos contratos de trabajo que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria a que se refiere el artículo 22.

Por su parte el artículo 22 establece que "la duración de la jornada de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales".

Por lo anterior podemos entender que para nuestro Código del Trabajo, es trabajo a tiempo parcial cualquier contrato individual de trabajo que se convenga una jornada igual o inferior a 30 horas semanales.

En esta materia cabe destacar que a diferencia de otras legislaciones, en nuestro código, no es determinante para la existencia de una relación a tiempo parcial la consideración de la jornada de trabajo de otros trabajadores del establecimiento o de la empresa que realizan labores similares.

En relación al modelo de nuestro Código del Trabajo en el tratamiento del Contrato de Trabajo a tiempo parcial, es que existe una problemática y que dice relación al "principio de igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial".

El artículo 40 D del Código del Trabajo establece que "los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este código para los trabajadores a tiempo completo".



En relación a dicho principio y su concreción práctica y jurídica ha surgido una enorme brecha interpretativa que sin duda ha afectado la utilización de esta forma de contratación.

Lo anterior puesto que el artículo 40b no contempla una prohibición explícita y directa de un tratamiento menos favorable de los trabajadores a tiempo parcial frente a trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

Por lo anterior para una efectiva protección de este tipo de trabajadores debe recurrirse a lo dispuesto en el artículo 19 número 2 y número 16 de la Constitución Política de la República que consagran el principio general de igualdad y de no discriminación en el trabajo y prohíbe las diferenciaciones arbitrarias, así como cualquiera discriminación que no se base en la idoneidad o capacidad personal.

También el artículo 40B se ha tenido que entender interpretativamente con los incisos segundo y siguientes del artículo 2 del Código del Trabajo que prohíben en general los actos de discriminación.

Por el contrario, una interpretación muy amplia del artículo 40 en el sentido de reconocerlo como un principio que reconoce una igualdad absoluta entre trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo, independiente de las labores que realicen, ha producido sin duda un efecto negativo para los empleadores desde el punto de vista económico, puesto que una interpretación estricta y poco flexible de este artículo puede llevar a situaciones que sin duda afectan el modelo organizativo de la empresa pues no todos los trabajadores se encuentran en una misma situación, por lo que no es posible exigir iguales condiciones para trabajadores que se encuentran en situaciones no comparables.

Desde hace algunos años nuestra economía experimenta un nuevo proceso de bajo crecimiento, pese a que en los últimos meses ya se están vislumbrando algunos signos de reactivación, pero sin duda que deben adoptarse medidas concretas que permitan lograr la inserción segura y clara de una importante cantidad de mujeres, jóvenes y personas con capacidades distintas al mundo laboral y permitir al empresariado contar con una herramienta igualmente segura y eficaz para dinamizar y flexibilizar sus procesos productivos.



Por lo anterior es que creemos fundamental entrar a debatir y discutir el principio de igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial de manera que este principio sea efectivamente respetado y no una mera disposición declarativa y por otro lado este no signifique un desestímulo a la contratación de personas bajo este tipo de modalidad laboral.

Por lo anteriormente expuesto es que venimos en presentar el siguiente:

Proyecto de ley

Artículo Único: Sustitúyase el artículo 40 bis B del Código del Trabajo por el siguiente artículo 40 bis B nuevo:

Art. 40 bis B. Se prohíbe cualquier diferenciación y discriminación para los trabajadores a tiempo parcial en cuanto a sus derechos en relación a aquel trabajador a tiempo completo que se encuentren en una situación comparable.

No obstante, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la región que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.

CARLOS BIANCHI
SENADOR



Boletín N°10368-04

CREACIÓN DE SISTEMA DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y MODIFICACIÓN DE DIVERSOS CUERPOS LEGALES. INFORME DE COMISIÓN MIXTA

El proyecto de nueva educación pública está llegando al último paso de su tramitación.

Por intermedio de la Mesa, quiero felicitar al Ministerio de Educación por el trabajo que hicieron sus personeros, el cual ha permitido llegar a esta instancia. La iniciativa que nos ocupa, obviamente, ha contado con nuestro apoyo. Y seguirá teniéndolo.

Sin perjuicio de ello, quiero destacar un punto importante, vinculado con las normas transitorias.

En primer lugar, debo decir que los derechos adquiridos deben ser respetados en su totalidad. Tal como lo expresó la propia señora Ministra en esta misma Sala durante el segundo trámite constitucional, esos derechos deben abarcar tanto los individuales cuanto los colectivos.

Luego, en este punto es correcto señalar que el plazo para que los sindicatos se adecúen a las nuevas disposiciones es, según norma expresa (artículo cuadragésimo tercero transitorio), de dos años, desde el traspaso.

Por ende, sus derechos deben quedar inalterados hasta ese momento, sin que la promulgación de la ley en proyecto sea causa para revisiones o nuevas negociaciones. Conforme a las normas transitorias, este proyecto declara que los asistentes de la educación serán traspasados a los servicios locales de educación con un régimen laboral de estatuto propio, el que será promulgado antes del inicio del proceso de traspaso de los establecimientos a los servicios (artículo cuadragésimo tercero transitorio).



Entonces, es totalmente genuino preguntarse en qué condiciones se está discutiendo dicho estatuto.

Hoy nos hallamos más cercanos que nunca de dar un giro a la educación pública. Pero no nos olvidemos de nuestros asistentes de la educación, a quienes no se les debe prestar menos atención que la que merecen en un proyecto de ley que puede ser clave para la protección de sus derechos.

Por intermedio de la Mesa, insto a la señora Ministra de Educación a que en la tramitación de dicha iniciativa de ley se escuche a las organizaciones a las cuales se piensa regular.

En último término, es importante señalar que, según se ha establecido en las distintas Comisiones y a lo largo de las diversas sesiones, los asistentes de la educación pasarán a ser funcionarios del Estado. Y esto no debe tener una lectura diferente, ya que uno de los principios que inspiran a este proyecto de educación pública es precisamente el de que volveremos las escuelas al sector público.

Me valgo de esta oportunidad para, a través de la Mesa, pedirles a la señora Ministra, a la señora Subsecretaria y a los demás personeros de Educación que no dejemos pasar la ocasión de tener un debate que apunte a lograr una mejor educación pública mediante el estatuto de los asistentes de la educación.

Hemos hecho el punto sobre dichos trabajadores porque en las primeras fases habían quedado al margen de toda discusión. Debo, pues, subrayar que los traspasos no podrán hacerse si no está implementado el estatuto correspondiente.



Me valgo de esta oportunidad para solicitar al Ministerio de Educación que cuanto antes nos permita entrar al debate pormenorizado del nuevo estatuto de los asistentes de la educación y, de ese modo, concretar el anhelo de tener en lo futuro una educación pública de mejor calidad.