



N° LXXXV

Diciembre 2009

ACTUALIDAD LABORAL

Directora

ROSA MARÍA MENGOD GIMENO

Consejo de Redacción

ROBERTO ANDRÉS CERÓN REYES
EDUARDO YÁNEZ MONJE

Colaboradores Permanentes

MARÍA CRISTINA GAJARDO HARBOE
CLAUDIO PALAVECINO CÁCERES
CARLOS POBLETE JIMÉNEZ
WILLIAM THAYER ARTEAGA

Contacto y colaboraciones científicas

ROSA MARÍA MENGOD GIMENO

rmmengod@gmail.com

Fono: 9785283

Colaboraron en la edición de este número

MARGARITA FERRADA CARRASCO

1.- ÁNGULOS

“Una mirada genérica al alcance de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo”

ÁLVARO EDUARDO DOMÍNGUEZ MONTOYA 5

2.- NOTICIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

2.1.- PANORAMA INTERNACIONAL

- OIT. Los programas sobre VIH/sida son cruciales en la respuesta a la crisis 21
- OIT. Retirada medidas de estímulo podría prolongar la crisis del empleo 21
- Convenio de Seguridad Social Chile-Brasil y modificaciones al acuerdo con Australia 23

2.2.- PANORAMA LABORAL

- Se entrega material en Rapa Nui a la comunidad de Isla de Pascua 24
- Proyecto de ley. Flexibilizan normas caducidad para industria salmonera 25
- Ministra participa en IV Conferencia Nacional Italia, América Latina y el Caribe 26
- Prioridades del nuevo gobierno. Protección social con dinamismo económico 26
- Negociaciones colectivas. Mayor uso de huelga para presionar 28
- ENCLA. 54% de los trabajadores chilenos gana hasta \$ 257.500 mensuales 29
- 70 mil jóvenes ya están cobrando el Subsidio al Empleo Joven 31
- Codelco negociará con actuales beneficiarios como piso 31
- En vigencia Ley de Igualdad Salarial 33
- Está tan regulado el proceso de negociación colectiva que se vuelve inoperante 34
- Presidente de CUT. Este gobierno fue el peor de la concertación 36
- Codelco desembolsaría cerca de US\$ 147 millones en bonos 37
- Certifican competencias laborales a trabajadores frutícolas 38
- Tensa negociación en Chuquicamata 38
- Trabajadores de Chuquicamata van a mayor huelga de la estatal en 13 años 39
- Ley de Igualdad de Remuneraciones entra en total implementación el próximo enero 41
- El duro escenario que enfrenta Codelco tras rechazo de su oferta 42
- Codelco. Rechazo bono de \$11,5 millones. Empresa declinó solicitar los buenos oficios 44
- Codelco. Retiro de bono por "pronta firma" a trabajadores de Chuquicamata 46

2.3.- PANORAMA PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

- Aseguradoras denuncian alza en las solicitudes de invalidez 48
- Chile y Argentina Firman Convenio de Seguridad Social en Mendoza 49
- Importancia de la participación ciudadana en difusión de la Reforma Provisional 49
- Expertos critican reforma previsional y sugieren cambios 50

- Reforma Provisional. Razón para recordar el Gobierno de la Presidenta Bachelet	50
----------------------------------------------------------------------------------	----

2.4.- EMPLEO Y ECONOMÍA

- Propuestas para una Política Nacional de Empleo	51
- Estudio de Libertad y Desarrollo. Desempleo sube a 12,8%	52
- Chile necesita abrir un debate más profundo acerca del empleo	53
- Desempleo en octubre	54
- Ministra Serrano. “Superamos ese karma horrible de los dos dígitos”	54
- La percepción del desempleo empeora en último trimestre 2009	55
- Tasa de desocupación llega a 9,1% y se deteriora el empleo en los hombres	57

3.- COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

Si la relación de trabajo se encuentra vigente, el plazo de prescripción de los derechos laborales corresponde a dos años, pero una vez finalizada dicha relación contractual, el plazo se reduce a seis meses.

EDUARDO YAÑEZ MONJE	59
---------------------	----

4.- RECENSIONES Y NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

PALAVECINO CÁCERES, Claudio, <i>Subcontratación. Régimen Jurídico del Trabajo Subcontratado y del Suministro de Personal</i> . Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 2006, 121 pp. por Jorge Martínez Rivera	62
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

5.- LEGISLACIÓN AL DÍA

Leyes y proyectos de leyes enviados y/o aprobados por el Congreso Nacional y publicados en el Diario Oficial	65
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

6.- ACTIVIDADES DEL DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

6.1.- MEMORIAS APROBADAS	66
--------------------------	----

6.2.- OTROS

1.- ÁNGULOS

UNA MIRADA GENERICA AL ALCANCE DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LAS RELACIONES DE TRABAJO.*

Resumen: En este trabajo se efectúa un análisis de perspectiva global al efecto de los derechos fundamentales en las relaciones de los particulares, haciendo especial mención a su alcance en el derecho del trabajo. Se plantea el complejo escenario generado en las relaciones laborales, donde empleador y trabajador poseen la titularidad de derechos fundamentales reconocidos por normas ajenas a su vínculo contractual y que no pierden validez por tratarse de un negocio entre entes privados. En el mismo orden de ideas, se señala la clásica distinción de derechos fundamentales en este vínculo marcado por la desigualdad entre las partes. A su vez este contrato, determinado por la subordinación y de dependencia, genera un territorio fértil para la colisión de “normas” fundamentales, realizándose una breve mención al criterio para resolver tal antinomia normativa.

I.- Los Derechos Fundamentales, la Teoría Drittwirkung Der Grundrechte y la Ciudadanía en la Empresa.

Antes de comenzar con el desarrollo de este trabajo, es necesario hacer una aproximación general a la teoría de los derechos fundamentales, comenzando con la determinación de su concepto, para continuar con algunas nociones generales de los mismos.

Ferrajoli los conceptualiza como “*aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del estatus de persona, ciudadano o personas con capacidad de obrar*”¹.

Fernández Galiano los define como “*aquellos de los que es titular el hombre no por graciosa concesión de las normas positivas, si no con anterioridad e independencia de ellas y por el mero hecho de ser hombre, de participar en la naturaleza humana.*”²

La tendencia de ambos autores es clara, ambos adscriben a un fundamento iusnaturalista de los derechos fundamentales. Creo que no es el escenario y menos necesario plantear la clásica discusión entre la posición iuspositivista y iusnaturalista, pero si conveniente señalar que para la construcción de un concepto de derechos fundamentales, se debe elaborar sobre un concepción sociológica de los mismos que concilie el sustrato axiológico del naturalismo y la fuerza vinculante que otorga el positivismo mediante su reconocimiento legal.

Es así como un fundamento de orden sociocultural³ que reconozca a su vez el carácter el mixto de los derechos fundamentales, otorga una construcción y perspectiva

*Trabajo realizado por Álvaro Eduardo Domínguez Montoya, Alumno Ayudante del Departamento de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Escuela de Derecho, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción. adominguez@udec.cl

¹ Luigi Ferrajoli: “Derecho y Garantías, La Ley del Más Débil”, Madrid, TROTTA, 2004 p 37

² Galiano, Antonio: “Derecho Natural, Introducción Filosofía al Derecho”, Segunda Edición Madrid, Universidad Complutense, Facultad de derecho Sección de publicaciones, 1977, pp 141 y 142

³ Esta característica sociocultural es interpretada como un argumento de lineamiento jurídico y político para retrucar la universalidad de los derechos fundamentales, entendiéndose que no es posible hablar de universalidad absoluta.

Así un argumento sociocultural de línea jurídica, nos indica que los distintos ordenamientos de países indica que, incluso entre aquellos que sustentan similar modelo económico y/o político,

moderna a los mismos, revitalizando su alcance. En este sentido, se construye una nutrida relación de tránsito entre ambas posiciones entendidas como antagónicas, debido a que los derechos fundamentales, en cuanto derechos atributos que pertenecen al ser humano, han sido históricamente considerados como sostenedores de valores fundamentales basados en la especial dignidad del hombre y que a través de la positivización y creación de la noción jurídica de derecho subjetivo, adquieren una realidad que supone más allá de la sola constatación moral, sino también supone constatación jurídica, pero que se sustenta en un andamio cultural histórico de una sociedad determinada.

De esta forma, una posición sociológica o mixta, les atribuye un carácter evolutivo y relativo, que se determinara según un momento histórico, junto a los procesos de reivindicación social de los iusfundamentales (idea que tiene una especial connotación en el derecho del trabajo) dándoles forma y contenido, independiente o no de su reconocimiento positivo siendo la sociedad, en un determinado momento, quien determine su existencia, contenido y validez.

Aún así, la posición actual y la tendencia de nuestros tribunales, es darles validez cuando están positivizados, he incluso limitar su concepción al grado de hacerlos sinónimos al de garantía constitucional⁴. *“En la doctrina laboral actual, y sobre todo en la chilena, es perfectamente reconocible la noción de que los derechos fundamentales están referidos a los derechos humanos positivizados a nivel interno. En esta misma línea de razonamiento parece natural que en el caso chileno la locución “derechos fundamentales” se conecte con las denominadas “garantías individuales” recepcionadas en el artículo 19 de la Constitución Política del Estado.”*⁵

existen diferencias notables en materias de derechos fundamentales. Algunos simplemente no han reconocido todavía los derechos de tercera generación y ni aún los de segunda generación, llamados también sociales. Pero frente a esa aseveración, vale recordar que las diferencias son en cuanto derechos fundamentales y no en cuanto derechos humanos los que, sabemos, son condiciones, exigencias o facultades de la propia condición humana. En todo caso la realidad nos permite comprobar que la protección y su realización es diferente e involucra una diferente rol que asumir por el Estado tanto en materia social y económica.

Por su parte la idea del relativismo cultural que refiere a que cada sociedad forma su propia institucionalidad y organización política, tomando en cuenta su realidad histórica, y ninguna puede estimarse más valiosa o más perfecta que otra ya que en su inicio son esencialmente distintas. En base a este concepto, los partidarios del universalismo tratan de esconder el ánimo de algunos por suprimir estas particularidades tan propias de cada pueblo. Sin embargo, el relativismo cultural encuentra una fuerte limitante como una concepción que logre imponerse toda vez que muchas veces y es un hecho fácil de constatar en el contexto mundial, en defensa de estas particularidades de cada pueblo, se transgreden derechos esenciales que, bajo ningún punto de vista pueden estimarse que pueden ser violados. Frente a estas actitudes, la comunidad y los pueblos no pueden mostrar indiferencia. No se trata de imponer modelos que mayoritariamente hayan sido evaluados como buenos por la comunidad, sino simplemente entender que más allá de diferencias histórico culturales, de formación y génesis de los estados, y de aporte al desarrollo de la civilización humana, hay un sustrato básico en cada grupo humano que se constituye como estado, el grupo de hombres y mujeres que lo forman y que, en esencia, son todos iguales acercándose más al concepto de agencia humana que al de dignidad.

⁴ Este problema determinado por la terminología de derecho fundamental no es exclusivo de nuestro ordenamiento jurídico. En Francia y Turquía, por ejemplo, la expresión de derecho fundamental se hace sinónima a la de “libertades y derechos fundamentales”, en Alemania coincide con el término “Grundrechte” y lo mismo ocurre en países de una tradición jurídica similar a la nuestra como Panamá (garantías fundamentales), Venezuela (derechos humano), España (derechos fundamentales y libertades públicas), Argentina (derechos y garantías). Aun así, todos estos conceptos son coincidentes y equivalentes a los de Derechos Fundamentales.

⁵ Mella Cabrera, Patricio: “Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo, acción de cumplimiento e indemnizatoria”, *Revista de derecho Universidad de Concepción*, n° 215-216 año LXXII (Enero- Junio, 2004).

Sin perjuicio de no compartir la posición iuspositivista dominante, y sin el afán de abrir el debate acerca del sustrato axiológico y histórico de los derechos fundamentales, creo que una adecuada concepción de los mismos, viendo el panorama general de aceptación, es aquella que va mas allá de las que se consagran en un catalogo constitucional, ampliando el espectro positivo constitucional.

Al analizar el Capítulo III de nuestra Constitución, podemos apreciar que solo existe una construcción limitada o restringida de algunos derechos fundamentales que dicen relación con el vínculo Estado/Persona, como lo es la igualdad de admisión a las funciones y empleos públicos. Sin embargo en ningún momento podemos visualizar ni aceptar una construcción restrictiva de las demás “derechos o garantías”.

En este mismo orden de ideas (intentado dar el mayor alcance posible dentro de esta lógica positivista), Peces-Barba define la fuente de los derechos fundamentales en términos amplios “*como todo lo que el ordenamiento jurídico confiere capacidad para crear normas relevantes para configurar los derechos fundamentales*”⁶. Con esta visión los actos emanados de los distintos poderes del Estado, podrían configurarse como fuentes de estos.

De manera complementaria, es interesante la interpretación que plantea Nash sobre esta concepción de las fuentes de los derechos fundamentales, relacionándola con la institución del Bloque de Constitucionalidad, “*que hace referencia a una institución mediante la cual es posible atribuir el rango de normas constitucionales a ciertos derechos que se encuentran fuera del catalogo constitucional, cumpliendo con las mismas funciones en tanto baremos de constitucionalidad*”.⁷ Con esta visión, se refuerza la idea de pluralidad de fuentes de normas iusfundamentales, como los tratados internacionales, que tienen una mención especial en consideración a lo dispuesto en el artículo 5° de nuestra carta fundamental, la Constitución en general, las Leyes que dan contenido a las garantías y mandatos constitucionales, y la jurisprudencia administrativa; que tiene un especial alcance en la judicatura laboral debido al rol que juega la Inspección del Trabajo en materia de derechos fundamentales.

De esta forma el catalogo constitucional queda reformado y configurado de una manera más amplia, sin perjuicio de seguir siendo determinada de manera positiva, pero no quedando supeditada estrictamente a las garantías constitucionales.

Respecto a la positivización y la concepción de los derechos fundamentales, es innegable desconocer que tal consagración en los diversos textos constitucionales es el gran salto desde un estado de indefensión de las personas a uno de respeto a la dignidad de las mismas ante el aparataje estatal, siendo correlativa en importancia el pasar de una proyección vertical de defensa del individuo ante el Estado, a uno de eficacia horizontal. Se debe desde ya indicar que es inadecuado plantear el carácter puramente negativo de los iusfundamentales, postulado por la concepción de eficacia vertical, que los entiende como una abstención del estado en ciertos aspectos, limitando su actuar de una manera unidireccional y vertical, sino que tales deben ser entendidos como un conjunto de principios y valores que guían, limitan y encausan, no tan solo a los poderes públicos, sino que también a los individuos de una sociedad, teniendo vital importancia, el efecto que producen frente a terceros.

En este caso “*los derechos fundamentales se proyectan como un escudo defensor frente a cualquier centro de poder que pueda amargarlos en alguna forma. En este contexto,*

⁶ Peces- Barba, Gregorio, “Curso de Derechos Fundamentales. Teoría general”, Madrid, Universidad Carlos III de Madrid, Boletín Oficial del Estado, 1999 p 489.

⁷ Nash Rojas, Claudio: “Los Derechos Fundamentales; ¿La reforma Constitucional pendiente?”, Revista de Derecho Universidad de Concepción, n° 217- 218, año LXXIII (En- Dic., 2005), p 131.

*resulta evidente la importancia de este efecto horizontal en las relaciones de trabajo, caracterizadas como el ejercicio de un poder privado sobre otro.”*⁸

Es esta pluridireccionalidad o *Drittwirkung Der Grundrechte*, que literalmente quiere decir “efecto frente a terceros de los derechos fundamentales”, concede una fuerza erga omnes aplicable a todos los individuos de una sociedad, inundando e irradiando su actuar con la teoría de los derechos fundamentales a las relaciones entre sujetos privados.

Esta afirmación reconoce que ahora no es solo el Estado el que ejerce un poder capaz de amenazar las garantías o libertades de las personas, sino que son los mismos sujetos de una sociedad (los particulares) los que pueden ejercer un poder capaz de afectar el ejercicio pleno de estos derechos en sus relaciones privadas.

Esta teoría de la *Drittwirkung Der Grundrechte* distingue dos corrientes, la eficacia inmediata o directa (*unmittelbare drittwirkung*), y la eficacia mediata o indirecta (*mittelbare drittwirkung*)⁹ de los derechos fundamentales, siendo ambas influenciadas por la teoría de los valores.

La teoría de la *unmittelbare drittwirkung* supone que las normas constitucionales relativas a los derechos fundamentales, tienen una emanación general “erga omnes”, inmediata, siendo objetivas y vinculantes, produciendo de tal forma un efecto radiante da sustento a la influencia de las normas de derecho fundamental en el ámbito privado, convirtiéndose los ciudadanos en los destinatarios directos sin que sea necesaria la intervención de los órganos estatales para su eficacia. Estos se desenvuelven inmediatamente como derechos subjetivos incondicionales en las relaciones de privados, que no solamente informan los derechos del ciudadano ante el poder público, sino también ante a otro sujeto privado.

Entendemos en este sentido, que es más preciso hablar de principios y no de normas como lo plantea Alexy¹⁰. Dentro de esta misma lógica, la función de los derechos fundamentales va más allá de servir como un elemento de interpretación, más bien funciona como una verdadera cuenca que encausa y determina un patrón de conducta en el contenido de las relaciones entre los contratantes, fundado en el carácter objetivo y vinculante de la norma iusfundamental.

La teoría de eficacia inmediata de los derechos fundamentales, entendidos como principios objetivos, produce efectos en las relaciones de los privados al margen de la ausencia de norma legal, surgiendo la constitución como una solución para resolver el su conflicto. Según esta tesis de *unmittelbare drittwirkung*, y tratándose de los derechos

⁸ Gamonal, Sergio: “El Procedimiento de tutela de derechos laborales”, Santiago, LexisNexis, 2007, p 20.

⁹ Por su parte, la teoría de eficacia mediata o indirecta (*mittelbare drittwirkung*), plantea, al igual que la variante anterior, la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, reconociendo que el sistema de valores establecido por la carta magna informa al derecho privado de la misma forma que al derecho público, lo que condiciona la operatividad de los derechos fundamentales a la mediación de un órgano del estado, que está vinculado directamente a estos derechos, sucediendo así que los valores iusfundamentales que se encuentran detrás de los derechos fundamentales inciden en el derecho privado a través del llamado efecto de irradiación y vincular a todos los poderes del estado. En consecuencia, en la decisión de conflictos entre los particulares, los jueces están obligados, por disposición de la constitución, a considerar el efecto radiante de las normas iusfundamentales respecto de terceros, imputando la violación de los derechos fundamentales a los órganos públicos; es decir al juez o tribunal y no a los particulares. Para esta variante, la influencia de los derechos fundamentales se hace patente por medio del acto interpretativo del juez, exigiendo que la violación provenga de una acción del poder público que no reconoce la conculcación del derecho por parte de un tercero, alejándose de la teoría de *Drittwirkung Der Grundrechte* pura, al imputar la importancia de los derechos fundamentales al juzgador y no en las relaciones que se presentan entre los privados, descartando toda utilidad al desarrollar nuestro tema.

¹⁰ Alexy, Robert: “Teoría de los Derechos Fundamentales”, Ed. Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1993.

y libertades, la labor del Constituyente es simplemente declarativa y no constitutiva, no siendo necesaria una ley que reconozca un principio consagrado en la constitución.

Es así como la teoría de la *Drittwirkung Der Grundrechte* en su variante de eficacia inmediata o directa, entiende a los derechos fundamentales como un sistema objetivo de valores que actúan en forma unitaria, fundando y orientando al ordenamiento jurídico en general, actuando como “*principios orientadores que vinculan al orden jurídico en todas sus direcciones*”¹¹, solucionando el problema de los vacíos legales en un ordenamiento jurídico.

Desde una perspectiva laboral, la *unmutterbare drittwirkung* reconoce al trabajador, además de un catálogo de derechos típicamente laborales (derechos fundamentales específicos), la titularidad de una serie de derechos de carácter general, inherentes a su calidad de persona, atribuidos al trabajador en su calidad de ciudadano¹², anteriores al nacimiento de un contrato y que bajo ningún respecto pierde por incorporarse a una unidad de producción como la empresa. Estos últimos son denominados por la doctrina como derechos laborales inespecíficos o ciudadanía en la empresa¹³, que tiene su fundamento en la teoría de los derechos fundamentales y su eficacia horizontal. Es relevante así, para los efectos de lo que postula la teoría de la *Drittwirkung Der Grundrechte*, lo que sucede en materia contractual, donde es frecuente el hecho de que una de las partes no goce de la misma libertad que la otra para discutir y negociar el contenido y efectos del contrato que van a suscribir, realidad que desde ya reconoce en forma absoluta e innegable el derecho laboral a través de principios que orientan su conducta reguladora como derecho, expresándose en sus principales características, su finalidad protectora de la parte más débil en la relación laboral; el trabajador.

Este último es quien pone a disposición del empleador su energía física y intelectual en virtud de un contrato de trabajo, a cambio de una remuneración que le permite su sobrevivencia, detentando consecuentemente “*el patrón*” un poder de sujeción, que produce la sumisión del “*asalariado*” ante esta dirección de mando, generando una desigualdad natural entre los contratantes, encontrándose el trabajador subordinando su voluntad a la del empleador llegando a considerarse el primero como un objeto y sujeto del contrato a la vez. Es “*por tanto, que en la relación de trabajo se da un ambiente propicio para los abusos de poder de un sujeto sobre otro y, por ende, para la probable lesión de algunos de los derechos fundamentales del sujeto subordinado*”¹⁴, que hace necesaria la protección de sus derechos y garantías, encontrando la *Drittwirkung Der Grundrechte* un territorio fértil para su desarrollo en el terreno del derecho laboral.

Esta idea de eficacia horizontal replantea las potestades del empleador al tenor de los derechos fundamentales o ciudadanos del trabajador dentro de la empresa, de manera que las normas fundamentales inespecíficas de un trabajador disponen de un escenario complejo, atendiendo la existencia de esta subordinación planteada desde una

¹¹ Bilbao Ubillos, Juan María: “La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares: análisis de la jurisprudencia del Tribunal constitucional”, Madrid: Boletín Oficial del Estado: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1997. p 327.

¹² Compartimos la aclaración que realiza Gamonal en “Ciudadanía en la Empresa”, precisando que debe ser entendida de una manera amplia, como sinónimo de derechos de la personalidad y no como aquella calidad o status correspondiente a la persona que cumple con los requisitos para ser un ciudadano, relacionando esta materia con los planteamientos de Ferrajoli en Derechos y garantías, la ley del más débil. En el mismo sentido Ugarte Cataldo, en su artículo “La Tutela de Derechos Fundamentales y el Derecho del Trabajo”, plantea el concepto de ciudadanía alejado de un sentido técnico-jurídico, esto es asociado a la pertenencia nacional de una comunidad, como sinónimo de derechos fundamentales.

¹⁴ Gamonal, Sergio: “El Procedimiento de tutela de derechos laborales”, Santiago, LexisNexis, 2007, p 7

perspectiva moral, técnica, económica y jurídica de poder factico que se ejerce sobre el asalariado y el impacto que genera en la persona misma, entendida como un sujeto/objeto en esta relación, generando un conflicto cuando entendemos que este poder de mando se encuentra limitado en su ejercicio por los derechos fundamentales tanto específicos como inespecíficos que detenta el trabajador.

Este fenómeno invasivo de la constitución o “*desembarco de la Constitución en todos los rincones del Derecho*”¹⁵, condiciona, junto a la expresión “*subordinación y dependencia*” a todo el ordenamiento jurídico, orientando la legislación y la jurisprudencia, he incluso las relaciones entre los particulares, reformulando el contrato de trabajo, generando incluso una contractualización de los derechos fundamentales, otorgando un contenido obligacional distinto al contenido ético que plantea la doctrina clásica laboralista¹⁶, otorgándoles una máxima importancia como fuerza jurídica vinculante indeterminada.

Esta teoría de la *Drittwirkung Der Grundrechte* no es ajena a nuestro ordenamiento jurídico, encontrando cabida en nuestra doctrina y jurisprudencia constitucional de una forma indirecta. Los Constitucionalistas reconocen el principio de la *vinculación directa* que reconoce, al igual que la *Drittwirkung*, la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, consagrándose en nuestra constitución por sus artículo 6° y 7°, principalmente en lo que dispone el artículo 6 inc. 2° “*Los preceptos de esta Constitución obliga tanto a los integrantes o titulares de dichos órganos, como a toda persona, institución o grupo*”, resultando vinculante su efecto inmediato y directo, tanto para los órganos de los Estado como para los particulares, teniendo especial trascendencia en el contrato de trabajo, puesto que “*las facultades empresariales tendrán como limite los derechos fundamentales no propiamente laborales de los trabajadores.*”¹⁷.

Por su parte, en el mismo sentido, estos últimos derechos contenidos en el Capítulo III de nuestra Constitución, no parecen manifestar que se deban aplicar solo a la relación del Estado y las personas, sino que más bien, recalcan que la idea de eficacia alcanza a la relación Estado/persona, como también a las relaciones entre particulares.

Todo esto se relaciona con la teoría de *Drittwirkung Der Grundrechte* y con el principio de vinculación directa, ayudando a construir y fortalecer la idea de dos ciudadanía del trabajador, esto es fuera y dentro de su lugar de trabajo, dando una fisonomía más perfecta al concepto de ciudadanía en la empresa, entendida como los derechos que el trabajador lleva a la relación laboral, esto es la ciudadanía que ejerce este último en su lugar de trabajo.

II.- Un catalogo de Derechos Laborales Específicos e Inespecíficos y algunos alcances a la indemnidad laboral.

En el contrato de trabajo se presenta la situación en la que un individuo vende su trabajo intelectual o físico a cambio de una determinada remuneración, esto es vende una parte de sí mismo para obtener un fuente de ingreso que permita su subsistencia como la de su núcleo familiar.

¹⁵ Ugarte Cataldo, José Luis: “La Tutela de Derechos Fundamentales y el Derecho del Trabajo; de Erizo a Zorro”, Revista de Derecho Valdivia, Vol. XX - N° 2 - Diciembre 2007 (49-67), p 53

¹⁶ Ver “Los Derechos Fundamentales y el Contrato de Trabajo, Acción de Cumplimiento e Indemnizatoria. Patricio Mella Cabrera. En Revista de derecho Universidad de Concepción n° 215-216 año LXXII (Enero- Junio, 2004), en el que se plantea una crítica al “contenido ético del contrato de trabajo”.

¹⁷ Gamonal, Sergio: “El Procedimiento de tutela de derechos laborales”, Santiago, LexisNexis, 2007,p.9

Frente a tal realidad, se genera un elemento absolutamente particular en el derecho del trabajo, esto es un elemento personal que se involucra con la relación jurídica de significado económico, donde el trabajador acepta su posición de inferioridad fáctica y jurídica asumiendo el rol preponderante del empleador, despojándose de sus derechos personales generando un vínculo de subordinación y dependencia, que legitimada por esta autoridad indiscutida e innegable, convierte la relación de trabajo en una de jerárquica y no de igualdad, produciéndose con una mayor intensidad la restricción de las libertades del trabajador que un contrato civil.

Este reconocimiento de la transabilidad y la legitimidad del acuerdo económico entre empleador y trabajador, donde este último vende parte su personalidad, acepta el empleador la compra de su lealtad y obediencia junto con la producción natural de una posición diferenciada que da lugar a un poder de dirección y mando. Esto nos hace preguntarnos si el trabajador pierde sus derechos a la libertad, dignidad y vida privada por integrar esta relación de trabajo.

Esta pregunta lógica ha sido respondida de la misma forma por los distintos procesos históricos y sociales de reivindicación de derechos por parte de los trabajadores, operando así los derechos fundamentales como una limitación al poder del empleador en la ejecución del contrato, entendiéndose que el poder que se ejerce sobre la persona del trabajador, es referido solamente a la realización del trabajo y no se puede extender a otros aspectos de la vida del mismo, esto es, el sometimiento económico, jurídico y fáctico no impide la entrada en vigencia ni limita sus derechos fundamentales por integrar su personalidad a una empresa, reforzada esta idea por el efecto horizontal de los mismos.

La doctrina laboral divide estos derechos fundamentales limitantes de las facultades del empleador en; derechos fundamentales específicos y derechos fundamentales inespecíficos.

Los Derechos fundamentales específicos laborales son aquellos que se aplican a un ciudadano en especial llamado trabajador.

Estos derechos propios del trabajador tienen su razón de ser en las relaciones de trabajo que los generan, de modo que no es posible técnicamente ejercerlas fuera de estas, convirtiéndose en un presupuesto indispensable para su nacimiento y ejercicio. Estos derechos son la justa retribución, la libertad sindical, la negociación colectiva, la no discriminación y el derecho a Huelga.

Es necesario precisar que existen otros derechos fundamentales específicos relacionados con el derecho trabajo, pero en los que no es necesario para legitimar su defensa la calidad especial de trabajador, si no que pueden ser ejercidos por cualquier persona, como es el caso de la libertad de trabajo.¹⁸ No me detendré en explicar ni señalar precisiones sobre estos derechos, por ser un tema ya agotado en doctrina.

Estos últimos, los propiamente laborales, reciben un tratamiento especial en su interpretación, ajenos a la realidad de las demás derechos fundamentales, aplicando criterios y principios distintos en el ejercicio de determinar su alcance y claridad. *“Al tratar de establecer el sentido de una cláusula laboral que asciende a la Constitución para recibir una protección constitucional, el contenido de este verdadero principio constitucional admite la función interpretativa de los llamados principios propios del derecho del trabajo en colaboración con la metodología interpretativa constitucional,*

¹⁸ Esta libertad de trabajo, está conformada por la libertad de elección de trabajo propiamente tal y la libertad de contratación, siendo esta última junto con la no discriminación un tanto fronterizas, y esto que pueden ser ejercidas antes de la existencia de la relación laboral y en su existencia misma, esto es no siendo trabajador o siéndolo, teniendo un alcance distinto en ambos casos, pero siendo sustancialmente las mismas garantías.

conclusión que en mi opinión no se puede extender a los llamados derechos fundamentales inespecíficos, en atención a que la calidad del sujeto que invoca el derecho no tiene relevancia alguna, basta que sea un ciudadano si mas exigencias y por ende predomina, sin contaminación, la interpretación constitucional.”¹⁹

Por otro lado, aquellos Inespecíficos son los que posee el trabajador como persona, entendidos como derechos de carácter general estrictamente no laborales de los que es titular todo individuo del grupo social, ejercidos en una relación laboral de la que son parte.

“Cuando el trabajador cruza la puerta de la fabrica se somete a una ley particular, en cuanto en casa de su patrón le son impuestas normas de comportamiento vinculantes respecto de las cuales no puede negarse a riesgo de incurrir en incumplimientos reprochables y eventualmente sancionables”²⁰.

Estas normas de comportamiento vinculantes de la relación laboral impuestas por el empleador, se encuentran limitadas por los derechos fundamentales constituyendo un núcleo inalcanzable por el poder de dirección y mando, integrado principalmente por la dignidad, libertad e intimidad del trabajador, que reformulan la relación laboral, racionalizando las facultades del empleador naturales y subyacentes a la relación de trabajo, siendo los derechos fundamentales una fuente enriquecedora y complementaria a esta relación intuitu personae entre los contratantes.

Una enumeración no taxativa de derechos fundamentales inespecíficos, es la señalada en el Artículo 19° de nuestra Constitución, la que señala;

El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica (art 19 N°1) ; El respeto y protección a la vida privada y pública, a la honra de la persona y su familia (art 19 N°4); La inviolabilidad del hogar y toda forma de comunicación privada (art 19 N° 5) ; La libertad de conciencia (art 19 N° 6); La libertad personal y la seguridad individual (art 19 N°7); El derecho a la educación (art 19 N° 10); La libertad de expresión y información (art 19 n° 12); El derecho de reunión (art 19 N°13); El derecho de asociación (art 19 N° 15).

Estas garantías constitucionales deben ser interpretadas como un todo (en razón del carácter indivisible de los derechos fundamentales) y ser complementadas con el Artículo 1° de la Constitución que garantiza la libertad, igualdad y dignidad de las personas y entre las personas, entendida tal disposición como un principio rector y vinculante en toda interpretación con un alcance más amplio que las contempladas en el artículo 19° debido a su ubicación en las bases de la institucionalidad, conformando la dignidad, libertad y igualdad un trinomio inalcanzable por las facultades del empleador. Merece una mención especial el derecho a la tutela efectiva de los derechos fundamentales.

La teoría de los derechos fundamentales y el reconocimiento normativo de su eficacia horizontal, no tiene un mayor valor sino se contempla por el ordenamiento jurídico los mecanismos idóneos para su tutela, en el sentido de que la legislación proporcione herramientas efectivas para reclamar estos derechos y a la vez proporcionar una protección jurídica suficiente que pueda asegurar la integridad, de que por ejercer una acción no se hará la conducta objeto de represalias. Es así como se distingue el derecho

¹⁹ Mella Cabrera, Patricio: “Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo, acción de cumplimiento e indemnizatoria”, *Revista de derecho Universidad de Concepción*, n° 215-216 año LXXII (Enero- Junio, 2004).p 192.

²⁰ Cita de Consuelo Gazmuri, en Los derechos fundamentales en la empresa: algunas perspectivas de género. p 22, de Antonio Bayros Grau, “En torno al estatuto de los trabajadores: la prohibición de inquirir sobre la ideología, creencias y vida privada del trabajador”, en lecciones de derecho del trabajo.

a la tutela a la tutela efectiva y el derecho a la indemnidad, existiendo una relación género a especie entre ambos.

En este mismo orden de ideas, para hacer efectivos y posibles los derechos fundamentales, tanto los instrumentos internacionales como la constitución (19 n° 3) reconocen el derecho a la justicia, que implica como contenido esencial la tutela efectiva de los derechos.

Este derecho a la Tutela Efectiva se conceptualiza como, *“el derecho que garantiza al ciudadano el acceso a los tribunales de justicia y la obtención de una respuesta fundada en derecho a sus pretensiones sustantivas y a través de un proceso equitativo.”*²¹

La Tutela efectiva lleva de la mano un derecho fundamental específico de los trabajadores; el derecho a la indemnidad, que hace posible su efecto horizontal y directo cuando no son reconocidos por los particulares. Gamonal señala, *“el legislador protege al trabajador en el entendido de que la consagración de derechos fundamentales mínimos e irrenunciables no es suficiente para lograr una tutela adecuada del trabajador, ya que su posición de subordinación y su falta de poder frente al empleador, impide que pueda exigir sus derechos sin quedar sujeto a represalias posteriores, garantizándose con ello que los trabajadores afectados en sus derechos puedan recurrir a las instancias competentes a fin de lograr su debida protección sin verse expuestos a eventuales represalias de la dirección del trabajo”*.²²

Señala Palomeque; *“los trabajadores tienen derecho, asimismo, a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e interés legítimos, sin que en caso alguno pueda producir indefensión, esto es, el ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.”*²³

Podemos definir al derecho a indemnidad como; el derecho que tiene el trabajador a no ser afectado por alguna actuación del empleador que signifique una represalia, reacción, o trato desfavorable en contra del mismo y que conlleve consecuencias perniciosas para el asalariado, motivadas tales conductas arbitrarias, por el hecho de haber ejercido una acción para hacer eficaz sus derechos e intereses legítimos.

Como señala Valle, la garantía de la indemnidad *“vedaría al empresario de la posibilidad de ocasionar daño por el simple hecho de formular el trabajador una reclamación de derechos, pudiendo revestir los mecanismos de represalia empresarial distintas modalidades, como son las no renovaciones contractuales, discriminaciones retributivas, modificaciones de condiciones de trabajo, traslados, sanciones disciplinarias y despidos”*.²⁴

Esta garantía a la indemnidad aparece entonces revestido de un doble carácter. Por un lado será reparador y por otro preventivo.

Sera reparador, cuando busca restituir en la integridad de su derecho al trabajador, víctima de una represalia por el legítimo ejercicio de su derecho fundamental a la tutela efectiva. Será preventiva, frente al eventual uso de los poderes empresariales como instrumento de coacción para disuadir a los trabajadores del acceso a los jueces y tribunales.

²¹ Bandres Sánchez-Cruzat, José: “El derecho fundamental al proceso debido y el Tribunal Constitucional”, Pamplona, Aranzadi, 1992. p 101.

²² Gamonal, Sergio “La acción de protección y las Facultades de la Dirección del Trabajo en Reforma Procesal Laboral. Homenaje al Profesor Héctor Humeres M.” Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social n° 21, SCHDTSS p. 72.

²³ Palomeque López, Manuel y Álvarez de la Rosa, Manuel: “Derecho del Trabajo”, 15ªed, Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid, 2006, p 126.

²⁴ Valles Muñoz, “La garantía de indemnidad del trabajador por ejercitar acciones judiciales contra el empresario”, Revista Derecho Social, n°29, p 82.

Este derecho a la indemnidad comprende la protección del trabajador en la ejecución de actos previos o preparatorios necesarios para el ejercicio de la acción judicial y actos participación en acciones reivindicativas, sean en una demanda individual y de conflicto colectivo por un sindicato, sean presentadas ante autoridad administrativa o judicial.

La garantía de la indemnidad, cumple un rol fundamental en la eficacia de los trabajadores, y en ese sentido, su justificación no sólo deriva del derecho fundamental de tutela judicial efectiva, sino del rol protector del estado que tiene con las personas.

El problema que se presenta, con el derecho fundamental específico de la indemnidad de los trabajadores, es si realmente se encuentra comprendido en nuestra constitución.

Nuestra carta magna no contempla en forma expresa un derecho a la indemnidad, como lo hace la constitución española en su artículo 24.1, pero aun, sin ser contemplado en nuestra legislación, podemos darle aplicación y total vigencia, puesto que entendemos como fuentes de los derechos fundamentales “*todo lo que el ordenamiento jurídico confiere capacidad para crear normas relevantes para configurar los derechos fundamentales*” y en vinculación con lo dispuesto en el artículo 5° de la nuestra constitución y la institución del “Bloque Constitucional”, se amplían las fuentes de derechos fundamentales a aquellas que contemplan los tratados internacionales vigentes en Chile y la legislación actual.

Al respecto podemos señalar la nueva normativa Laboral, regulada en el procedimiento de tutela laboral (Artículos 485 al 502, Párrafo 6°, Capítulo II, Título I, Libro V del Código del Trabajo) reconoce en forma expresa la tutela jurisdiccional efectiva y el derecho del trabajador de no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones judiciales que le permitan hacer valer sus derechos, esto es el derecho a la indemnidad del trabajador.

Diremos para finalizar, que esta garantía consagra y asegura la real eficacia en la protección de los derechos fundamentales específicos o inespecíficos, impidiendo que el trabajador los renuncie por temor a las represalias que pueda sufrir por su ejercicio, siendo una verdadera coraza de los derechos fundamentales de los trabajadores en un ordenamiento jurídico que no está ajeno a la teoría de los derechos fundamentales.

III.-La Colisión de Derechos Fundamentales: una discusión zanjada.

Como es sabido los derechos fundamentales presentan características como la universalidad y la inherencia a toda persona. Características que se fortalece con la idea de la eficacia directa y horizontal de estos derechos reconociendo un efecto radiante que da fundamento a la influencia de las “normas” de derechos fundamentales en el ámbito privado, convirtiendo a los ciudadanos en sus destinatarios directos.

De esta forma la colisión de Derechos Fundamentales o antinomia normativa se produce cuando la normativa constitucional al mandar, prohibir o permitir una conducta puede encontrarse en colisión con otra, amparada al igual que la anterior, por una norma iusfundamental del mismo rango y alcance.

Esta misma idea se extrapola a la relación laboral, en la que el trabajador y el empleador poseen la titularidad de derechos fundamentales que les son reconocidos por normas ajenas a su vínculo contractual y que no pierden vigencia por ser partes un negocio entre entes privados, pero que toma una tonalidad distinta por poseer un elemento particular que la distingue de otras relaciones privadas; la subordinación y dependencia y su correlato de deber de obediencia.

En el mismo orden de ideas, debemos considerar, que si bien ambas partes del contrato cuentan con derechos fundamentales específicos reconocidos por el ordenamiento

jurídico, tiene en la balanza un peso distinto, una asimetría natural que se sustenta en un pilar jurídico y otro fáctico.

Desde un punto de vista jurídico, el empleador construye la relación laboral sobre una base conformada por la obediencia y fidelidad de una persona subordinada a su poder y control, que el derecho constitucional reconoce mediante libertad empresarial y propiedad, que lo inviste de una legitimidad presunta en el ejercicio de sus poderes patronales.

En este mismo sentido, es vergonzoso negar que el empleador tiene además de una supremacía jurídica, una supremacía fáctica fundada en la propiedad de los medios de producción que detenta, que le otorga el goce de una posición de superioridad, que le permite imponer las condiciones en una negociación con un sujeto que tiene como correlato a esta propiedad, su esfuerzo productivo y su trabajo físico e intelectual.

Ante esta situación de desigualdad, donde el asalariado solamente dispone de su fuerza de trabajo, su integridad física, sumada a la necesidad de supervivencia de él y su familia, me pregunto: ¿Cómo se soluciona o resuelve el ejercicio pleno y armónico de los derechos fundamentales en una relación de trabajo, donde existe una innegable colisión de derechos fundamentales del trabajador con los del empleador y su poder direccional? ¿Cómo se articula y se hacen compatibles, en la misma relación de desigualdad, el ejercicio pleno y total de los derechos del que se encuentra en un plano de inferioridad?.

Toller²⁵, propone dos métodos para solucionar las antinomias o colisión de derechos fundamentales; un criterio de Jerarquía, que establece relaciones abstractas entre los derechos fundamentales que permitan, en el momento de colisión, primar al superior y dejar de lado al inferior; Y por otro lado, uno de ponderación, que establece condiciones de preferencia condicionadas al caso concreto.

- El Criterio de la Jerarquía.

Novoa Monreal, plantea que los derechos fundamentales no se encuentran en un mismo plano de importancia, por lo que no hay una jerarquía entre los mismos, proponiendo directamente *“la existencia de una gradación entre los distintos derechos humanos, según la cual alguno de ellos tienen prioridad sobre otros. Esto corresponde a la diferenciación de derechos humanos absolutos y derechos humanos relativos.”*²⁶ Planteado que no todos los derechos fundamentales están en un mismo plano de igualdad, *“pues hay algunos que nunca pueden ser desconocidos y, en cambio, hay otros cuya vigencia puede ser suspendida transitoriamente por razones muy poderosas de peligro nacional”*, siendo por lo tanto posibles de gradación.

Cea Egaña por su parte, reconoce este conflicto entre derechos fundamentales, pero señala *“que por regla general la colisión entre ellos es solo aparente y, por lo mismo, resoluble”*²⁷, admitiendo *“la idea de la jerarquía o gradación, de primacía o preponderancia de unos frente a otros de esos derechos, comenzando por el derecho a la vida y al a integridad personal, continuando con la intimidad y el honor, pasando a la información y a la reunión, para concluir con el Orden Público Económico, dentro*

²⁵ Toller, Fernando: “Libertad de prensa y tutela judicial efectiva. Estudio de la prevención judicial por daños derivados de la información, ed. La ley, Buenos Aires, 1999, p 414.

²⁶ Novoa Monreal, Eduardo: “Derecho a la vida privada y libertad de información. Un conflicto de derechos, Ed. Siglo Veintiuno Editores S.A, Ciudad de México, 1981, p 185 y 186.

²⁷ Cea Egaña, José: “II Derecho Constitucional Chileno”, Edt. PUC de Chile, Santiago, 2002. p 65 y siguientes. /El sistema Constitucional de Chile. Síntesis Crítica, Valdivia Edt. UACH,1999 pp 171 y 175.

del cual se halla la libre iniciativa empresarial, la libre apropiabilidad de bienes y el dominio ya adquirido y propiedad.”

Aceptar este criterio jerárquico implicaría dejar al libre albedrío de los órganos estatales la facultad de limitar un derecho fundamental a favor de otro, presentándose un campo fértil para la violación arbitraria de estos, antes que la solución de sus conflictos siendo perjudicial hablar de la supremacía de un derecho sobre otro, puesto que *“entre derechos fundamentales no se puede hablar de jerarquía sino de equilibrio.”*²⁸

Es en este sentido, es innegable que algunos derechos fundamentales tienen una mayor importancia que otros, pero no permite afirmar una jerarquía, ya que si bien la vida privada, la dignidad y la honra de la persona humana constituyen valores trascendentales en nuestra sociedad política, tiene que ver con una situación práctica de convivencia social democrática y no una teórica absoluta de establecimiento valorico jerárquico de derechos fundamentales, ya que para determinar la importancia de un valor iusfundamental se deberá analizar en concreto la situación específica en la cual se puede haber conculcado el derecho, debiendo hacerse un balance entre los derechos en colisión y no establecer un criterio a “rajatabla” para determinar la preponderancia de unos sobre otros. Realizar tal afirmación es exaltar el positivismo a un extremo, restando toda legitimidad al planteamiento iusnaturalista.

Pienso que una adecuada apreciación deberá ser aplicando la “teoría del caso concreto”, no siendo el papel del legislador ni del constituyente resolver la controversia entre derechos fundamentales, ya que a diferencia del juez, se encuentran ajenos a la realidad que atiende el conflicto, no teniendo un contacto directo e inmediato con las partes, siéndoles vedada la oportunidad de apreciar la verdadera naturaleza del asunto en disyuntiva y más aun, de los iusfundamentales en cuestión, descartándose este criterio para resolver la colisión de derechos fundamentales en la relación laboral que es dueña de las particularidades expuesta en párrafos anteriores y que hace necesaria la apreciación del caso en específico, necesita una ponderación de derechos. En resumen el criterio de jerarquía se hace insuficiente e incapaz para resolver el conflicto entre derechos fundamentales.

- Criterio de la Ponderación.

Para comenzar tenemos que tener en claro que la ponderación de derechos fundamentales alude a la colisión de principios, caso en el que se debe, en concreto, analizar qué principios están en juego.

Alexy, es quien plantea que estos derechos fundamentales operan como principios, y que estos son mandatos de optimización, que ordenan la máxima satisfacción del principio dentro de las posibilidades fácticas y lógicas, teniendo en cuenta siempre que esta posibilidad de cumplimiento sea real y jurídica. En este sentido su satisfacción no debe ser en su máximo, sino en lo posible, que se determinará mediante un procedimiento de ponderación.

Esta última *“es una tarea esencialmente judicial”*²⁹, no pudiendo el legislador mediante una norma general, eliminar la colisión de derechos fundamentales. Es tal su exigencia que *“la ausencia de ponderación genera una resolución judicial arbitraria e irracional.”*³⁰

²⁸ Nogueira Alcalá, Humberto, "El derecho a la información en el ámbito del derecho constitucional comparado en Iberoamérica y Estados Unidos", México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000. p44

²⁹ Prieto Sanchis, Luis: "Justicia Constitucional y Derechos Fundamentales", TROTТА, 2003, p 195.

³⁰ Nogueira Alcalá, Humberto: El derecho a la libertad de opinión e información y sus límites (honra y vida privada), Lexis Nexis, Santiago, 2002. p.157

*“Tal ponderación exige de las resoluciones judiciales una valoración adecuada y razonable del contenido y alcance de los derechos, teniendo en consideración el bloque constitucional de ellos y la correcta consideración de las fuentes del derechos constitucional, evitando afectar el núcleo esencial de los derechos asegurados.”*³¹, de manera que el caso concreto se pueda determinar cuál de los principios en juego debe ceder frente al otro.

En este mismo orden de ideas, el juez deberá ponderar los derechos fundamentales de los que ostentan el trabajador y el empleador. Para estos efectos el juzgador, deberá considerar el artículo 5° de nuestro Código del Trabajo, que limita el ejercicio de las facultades del empleador, teniendo estas como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Junto con esta disposición, el juez laboral deberá considerar el Artículo 2 del mismo cuerpo normativo, que establece un mandato general que ordena que *“Las relaciones laborales deban siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”*.

Deberá además, considerar el rol de los derechos fundamentales garantizados por el ordenamiento jurídico en general, entendiendo como fuentes de los derechos fundamentales el concepto amplio de Peces-Barba y la institución del “Bloque Constitucional”, expuestos brevemente en párrafos anteriores.

Finalmente, el juez laboral al ponderar o balancear los derechos fundamentales tendrá en especial consideración el Artículo 485 inc. 3° del Código del Trabajo, que da sustento legal a este criterio de ponderación y lo convalida como mecanismo idóneo para poner fin a tal controversia.

Esta norma señala que *“se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.”*

Volviendo atrás, Alexy nos dice que los mandatos de optimización derivan de la necesidad del uso de la máxima de la proporcionalidad.

Esta Máxima está compuesta por 3 subprincipios: la idoneidad, la necesidad y la proporcionalidad en sentido estricto o ponderativa.

a) La Adecuación, es el juicio de idoneidad para determinar si existe un ajuste, una relación causal lógica entre medios y fin, entendiendo que tal medida debe ser idónea y no arbitraria.

b) La Necesidad, esto es, que la medida adoptada no sean invasoras de derechos fundamentales o bien que sea lo menos lesiva posible para alcanzar el fin determinado. De lo contrario esta medida no tiene la justificación suficiente.

Nogueira Alcalá³² exige que esta necesidad cumpla con los siguientes requisitos;

1.- Necesidad Material, entendiendo que el medio utilizado sea el que afecte en menor intensidad al derecho fundamental.

2.- Exigibilidad Espacial: El medio que se utiliza sea aquel que limite en la menor forma el ámbito de aplicación del derecho.

³¹ Nogueira Alcalá, Humberto, "El derecho a la información en el ámbito del derecho constitucional comparado en Iberoamérica y Estados Unidos", México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000. p 45

³² Nogueira Alcalá, Humberto: "Lineamiento de interpretación constitucional y del bloque constitucional de derechos", Santiago, Librotecnia, 2006. p 387 y 388.

3.- Exigibilidad Temporal: Que se afecte el menor tiempo posible al derecho fundamental.

4.- Exigibilidad personal: La medida debe afectar a la menor cantidad de personas posibles.

c) Proporcionalidad en sentido estricto o ponderativa. En este caso el límite del derecho fundamental debe ser racional y estrictamente jurídico, donde se determinara la constitucionalidad de la actuación.

*“El límite a los derechos fundamentales debe ser racional tanto respecto de la medida como en cuanto a sus efectos.”*³³

Esta racionalidad y constitucionalidad se deberá vincular con el objeto del contrato de trabajo, puesto que si bien existe una subordinación y dependencia con un correlato jurídico de obediencia, no podrá alterar la indemnidad iusfundamental del trabajador, teniendo así siempre en cuenta el carácter *intuitu personae* de la relación de trabajo y no su carácter económico.

Alexy, en base al análisis de Jurisprudencia Alemana del Tribunal Constitucional Federal, formula la ley de ponderación, señalando que *“Cuando Mayor es el grado de la no satisfacción o de afectación de uno de los principios, tanto mayor debe ser la importancia de la satisfacción del otro.”*³⁴

De acuerdo a esta ley la medida para permitir la afectación de uno de los principios depende del grado de importancia de la satisfacción del otro, poniendo de paso en manifiesto que el peso de los principios no es determinable en forma absoluta, sino es siempre de relativos.

Salmona Maureira³⁵ nos señala el procedimiento a seguir; *“1) El primer paso consiste en determinar el grado de la no satisfacción o de afectación de uno de los principios; 2) Se define la importancia de la satisfacción del principio que juega en el sentido contrario y finalmente; 3) Definirse si la importancia de la satisfacción del principio contrario justifica la afectación o la no satisfacción del otro.”*

Luis Cruz, señala una segunda máxima de la ley de ponderación de Alexy *“Cuanto más intensa sea una intervención en un derecho fundamental, tanto mayor debe ser la certeza de las premisas que sustentan su intervención.”*³⁶

En resumen, podemos decir que frente a una colisión o antinomias entre derechos fundamentales, el juez deberá ponderar y aceptar como un derecho fundamental cede ante otro, pero solo en ese caso concreto, siempre que se respeten las normas y procedimientos señalados en párrafos anteriores, teniendo en consideración la naturaleza particular de las relaciones jurídicas de trabajo, y que la interpretación de norma junto con la resolución de conflictos no se afecte la esencia del derecho fundamental del trabajador, de manera de quedar desnaturalizada. Aun existe una excepción: El juez laboral nunca deberá ponderar cuando existe una represalia o persecución al trabajador, debido a que a diferencia de lo que ocurre con los derechos fundamentales, la garantía de indemnidad no debe balancearse con otros derechos, puesto que nunca hay represalias justificadas, idóneas, necesarias y proporcionadas.

³³ Gamonal, Sergio: “El Procedimiento de tutela de derechos laborales”, Santiago, LexisNexis, 2007, p 34

³⁴ Alexy, Robert: “Teoría de los Derechos Fundamentales”, Ed. Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1993 p 161.

³⁵ Salmona Maureira, Francisco José, Decisión Judicial y Colisión de Derechos Fundamentales, Premio Tribunal Constitucional 2007-2008, Cuadernos del Tribunal Constitucional Numero 40, 2008 Santiago-Chile, p 63.

³⁶ Cruz, Luis: “La Constitución como orden de valores. Problemas jurídicos y políticos”. Granada, Comares, 2005, p 123, cita a Alexy.

BIBLIOGRAFIA.

- 1-Alexy, Robert: “Teoría de los Derechos Fundamentales”, Ed. Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1993.
- 2-Bandres Sánchez-Cruzat, José: “El derecho fundamental al proceso debido y el Tribunal Constitucional”, Pamplona, Aranzadi, 1992.
- 3-Bilbao Ubillos, Juan María: “La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares: análisis de la jurisprudencia del Tribunal constitucional”, Madrid: Boletín Oficial del Estado: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1997.
- 4- Cea Egaña, José: “El sistema Constitucional de Chile. Síntesis Crítica”, Valdivia Edt. UACH, 1999.
- 5- Cruz, Luis: “La Constitución como orden de valores. Problemas jurídicos y políticos”, Granada, Comares, 2005
- 6- Luigi Ferrajoli: “Derecho y Garantías, La Ley del Mas Débil”, Madrid, TROTTA, 2004.
- 7- Gamonal, Sergio: “El Procedimiento de tutela de derechos laborales”, Santiago, LexisNexis, 2007.
- 8- Gamonal, Sergio: “Ciudadanía en la empresa o los derechos fundamentales inespecíficos”, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2004.
- 9- Gamonal, Sergio: “La acción de protección y las Facultades de la Dirección del Trabajo en reforma Procesal Laboral. Homenaje al Profesor Héctor Humeres M.” Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 21, SCHDTSS.
- 10- Galiano, Antonio: “Derecho Natural, Introducción Filosofía al Derecho”, Segunda Edición Madrid, Universidad Complutense, Facultad de derecho Sección de publicaciones, 1977.
- 11- Gazmuri, Consuelo: “Los derechos fundamentales en la empresa: algunas perspectivas de género/Dirección del Trabajo”, Departamento de Estudios; Santiago, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, 2004.
- 12- Mella Cabrera, Patricio: “Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo, acción de cumplimiento e indemnizatoria”, Revista de derecho Universidad de Concepción, n° 215-216 año LXXII (Enero- Junio, 2004).
- 13- Nash Rojas, Claudio: “Los Derechos Fundamentales; ¿La reforma Constitucional pendiente?”, Revista de Derecho Universidad de Concepción, n° 217- 218, año LXXIII (En- Dic., 2005).
- 14- Nogueira Alcalá, Humberto: “El derecho a la libertad de opinión e información y sus límites (honra y vida privada)”, LexisNexis, Santiago, 2002.

15- Nogueira Alcalá, Humberto, "El derecho a la información en el ámbito del derecho constitucional comparado en Iberoamérica y Estados Unidos", México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000.

16- Nogueira Alcalá, Humberto: "Lineamiento de interpretación constitucional y del bloque constitucional de derechos", Santiago, Librotecnia, 2006.

17- Novoa Monreal, Eduardo: "Derecho a la vida privada y libertad de información. Un conflicto de derechos, Ed. Siglo Veintiuno Editores S.A, Ciudad de México, 1981.
Cea Egaña, José: "II Derecho Constitucional Chileno", Edt. PUC de Chile, Santiago, 2002.

18- Palomeque López, Manuel y Álvarez de la Rosa, Manuel: "Derecho del Trabajo", 15ª ed, Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid, 2006.

19- Peces- Barba, Gregorio, "Curso de Derechos Fundamentales. Teoría general", Madrid, Universidad Carlos III de Madrid, Boletín Oficial del Estado, 1999.

20- Prieto Sanchis, Luis: "Justicia Constitucional y Derechos Fundamentales", TROTTA, 2003.

21- Rojas Rivero, Gloria: "La libertad de expresión del trabajador", Madrid, TROTTA, 1991.

22- Salmona Maureira, Francisco José, "Decisión Judicial y Colisión de Derechos Fundamentales", Premio Tribunal Constitucional 2007-2008, Cuadernos del Tribunal Constitucional Numero 40, Santiago, 2008.

23- Toller, Fernando: "Libertad de prensa y tutela judicial efectiva. Estudio de la prevención judicial por daños derivados de la información, ed. La ley, Buenos Aires, 1999.

24- Ugarte Cataldo, José Luis: "La Tutela de Derechos Fundamentales y el Derecho del Trabajo; de Erizo a Zorro", Revista de Derecho Valdivia, Vol. XX - N° 2 - Diciembre 2007 (49-67).

25- Valles Muñoz, "La garantía de indemnidad del trabajador por ejercitar acciones judiciales contra el empresario", Revista Derecho Social, n°29.

2.- NOTICIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

2.1.- PANORAMA INTERNACIONAL

OIT. Los programas sobre VIH/sida son cruciales en la respuesta a la crisis

El Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, adoptado a mediados de este año para enfrentar la crisis económica y del empleo mundial, puede desempeñar un papel crucial como parte de una respuesta eficaz del lugar de trabajo al impacto de la crisis sobre las personas que viven con VIH/sida, dijo Juan Somavia, Director General de la OIT, en una declaración emitida con motivo del Día Mundial del Sida, el 1 de diciembre.

Somavia dijo que los “primeros afectados, y con mayor gravedad, son las personas frágiles. Quienes viven hoy con el VIH y el Sida o están afectadas por éstos se encuentran mayoritariamente en los segmentos más vulnerables de la sociedad. Confrontadas a múltiples desventajas, estas personas ven que sus medios de vida y su existencia misma están amenazados”.

“Según el Pacto, toda respuesta eficaz a la crisis ha de incluir programas sobre el VIH/sida en el lugar de trabajo. El Pacto aboga también por el establecimiento de un régimen mínimo de protección social, que garantice a todas las personas el acceso a los servicios sociales básicos y que ofrezca transferencias de ingresos a las más pobres”, dijo Somavia.

Las recomendaciones sobre políticas detalladas en el Pacto Mundial para el Empleo dan prioridad a las acciones orientadas a proteger a las personas, un elemento vital que la OIT considera ausente en varios de los paquetes de rescate implementados hasta el momento. El Pacto describe medidas sobre protección social y creación de empleo viables y de probada eficacia, que fueron elaboradas para ayudar a garantizar un camino sostenible para salir de la crisis económica.

Además del Pacto, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en junio de 2010 considerará una nueva norma internacional sobre VIH/sida y el mundo del trabajo. La Recomendación incluirá disposiciones sobre programas de prevención y medidas anti discriminatorias a nivel nacional y en el lugar de trabajo, y fortalecerá la contribución del mundo del trabajo al acceso universal a la prevención, tratamiento, cuidado y apoyo del VIH.

Nota 1 – Frente a la perspectiva de un aumento prolongado del desempleo, la pobreza y la desigualdad a nivel mundial, y el persistente colapso de empresas, los mandantes tripartitos de la OIT de Gobiernos, organizaciones de Trabajadores y Empleadores adoptaron en junio 2009 un Pacto Mundial para el Empleo. El Pacto fue sucesivamente suscrito por ECOSOC, el G8 y el G20. El Pacto propone una serie de medidas en respuesta a la crisis que los países pueden adaptar a sus necesidades y situaciones específicas y ofrece un conjunto de opciones que se basan en modelos exitosos, y además fue elaborado para uniformar y apoyar la acción a nivel multilateral

Fecha: 1 de Diciembre de 2009

Fuente: www.oitchile.cl

OIT. Retirada medidas de estímulo podría prolongar la crisis del empleo

Una “retirada prematura” de las medidas de estímulo adoptadas como respuesta a la crisis económica podría retrasar por años la recuperación del empleo y hacer que el incipiente repunte de la economía sea “débil y parcial”, según un informe del centro de investigación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En un análisis riguroso del impacto de la recesión mundial, el *Informe sobre el trabajo en el mundo - Crisis mundial del empleo y perspectivas* prevé además que a menos de que se tomen las medidas apropiadas, y en algunos casos se continúen con las medidas ya adoptadas, más de 40 millones de personas podrían abandonar el mercado de trabajo

“Más allá de las primeras señales recuperación económica, y teniendo en cuenta el importante aumento del desempleo y del trabajo a tiempo parcial, las medidas de estímulo no deberían retirarse demasiado rápido”, dijo Raymond Torres, Director del Instituto Internacional de Estudios Laborales y principal autor del informe.

“La crisis del empleo mundial no ha sido superada”, agregó. “Por lo tanto, es crucial evitar que las medidas de estímulo sean retiradas de manera prematura. En pocas palabras, la recuperación económica será débil y parcial mientras continúe la crisis del empleo. Una recuperación real se logrará sólo cuando se restablezca el empleo”.

El informe señala además que la mayoría de las irregularidades del sistema financiero que están a la raíz de la crisis actual aún no han sido abordadas, otra de las razones por las cuales el informe no recomienda una retirada prematura de las medidas de estímulo. El informe complementa anteriores estudios y mensajes de la OIT sobre la crisis. Juan Somavia, Director General de la OIT, declaró: “Este informe confirma que a menos de que se tomen y se mantengan las medidas decisivas para apoyar el empleo, la recuperación genuina, con empleo, quedará innecesariamente postergada. Esta y la anterior crisis demuestran la necesidad de cambiar el actual paradigma político por uno que esté centrado en las personas y en su acceso al trabajo decente”.

El informe señala también que reintegrar cuanto antes a las personas desempleadas en trabajos productivos sería menos costoso para las finanzas públicas que emprender acciones más tarde.

El informe de la OIT señala que la duración y el alcance de la crisis del empleo podrían reducirse si las medidas de estímulo y las políticas en general se concentraran en el enfoque del “Pacto Mundial para el Empleo”, adoptado a mediados de este año. El Pacto ofrece un conjunto de políticas viables y de probada eficacia que colocan el empleo y la protección social al centro de la respuesta a la crisis. En sólo pocos meses, el Pacto ha recibido apoyo en las más altas esferas políticas a nivel mundial, incluyendo las Naciones Unidas y el G20.

El informe muestra que la extensión de las medidas de estímulo fiscal, si éstas estuviesen bien orientadas hacia el empleo, aumentaría el empleo en un 7 por ciento, en comparación con una retirada prematura de las medidas de apoyo fiscal.

El Informe sobre el trabajo en el mundo –un estudio que el Instituto de la OIT realiza anualmente– ofrece una evaluación del estado actual de los mercados laborales. Algunas de sus conclusiones son:

- El informe calcula, a partir de las más recientes estimaciones del FMI, que en los países con un alto PIB per capita, el empleo no volverá a los niveles anteriores de la crisis antes de 2013, a menos de que se tomen medidas más decisivas para estimular el empleo. En los países emergentes y en desarrollo, los niveles de empleo podrían comenzar a recuperarse a partir de 2010, pero no alcanzarán los niveles anteriores a la crisis antes de 2011.
- Dos tercios de los países sobre los que se dispone de datos carecen de subsidios de desempleo. Sólo una tercera parte de los países en desarrollo proporciona alguna forma de protección social a los trabajadores del sector informal y por cuenta propia.
- Además del desempleo, y a pesar de la caída en la actividad, millones de trabajadores han “mantenido” sus puestos de trabajo en las empresas gracias a la ayuda gubernamental. En la actualidad, estos trabajadores se encuentran en situación de jornada reducida, desempleo parcial o trabajo a tiempo parcial involuntario.
- Cerca de 5 millones de trabajadores corren el riesgo de perder su puesto de trabajo en los 51 países analizados si los gobiernos retiran su apoyo, o si la recuperación económica no es lo suficientemente fuerte.

- La experiencia de crisis pasadas sugiere que este riesgo es particularmente grave en el caso de trabajadores pocos calificados y de trabajadores en edad avanzada. Las personas que se incorporan al mercado de trabajo por primera vez, entre ellos los jóvenes y las mujeres, enfrentan mayores dificultades para obtener un empleo y están en mayor riesgo de abandonar el mercado de trabajo de manera definitiva o de perder sus calificaciones.
“Es evidente que estamos frente a una situación que podría volverse crítica a largo plazo, a menos de que nos concentremos en promover trabajos decentes y en ayudar a quienes están desempleados”, dijo Raymond Torres. “Esta no es sólo una crisis de personas que han perdido su empleo, sino también de personas que no tienen más opción que seguir buscando trabajo”.
El informe dice que existen indicios de que el porcentaje de personas inactivas en edad de trabajar ha comenzado a aumentar en los países desarrollados, mientras que en los países en desarrollo se han perdido trabajos de calidad y los trabajadores afectados están pasando al sector informal o a formar parte de los trabajadores pobres.
El informe analiza además los desafíos y oportunidades de pasar a una economía más verde, así como los riesgos asociados con el papel cada vez más importante que los mercados financieros juegan en las operaciones del sector no financiero. Y destaca:
- Imponer un precio a las emisiones de CO2 (medida que será discutida en la Conferencia sobre el clima en Copenhagen) y utilizar los ingresos que se originen para reducir los impuestos al trabajo, aumentaría el empleo en 0,5 por ciento para 2014, lo cual equivaldría a generar más de 14,3 millones de nuevos empleos para la economía mundial.
- Las crecientes presiones para más y mejores beneficios financieros han afectado de manera negativa los salarios y la estabilidad laboral, exacerbando las desigualdades de ingresos y desestabilizando las empresas.

Fecha: 7 de Diciembre de 2009

Fuente: www.ilo.org.cl

Convenio de Seguridad Social Chile-Brasil y modificaciones al acuerdo con Australia

- El acuerdo con el gobierno brasileño permite a los chilenos que hayan trabajado en ese país obtener una pensión, la que no será excluyente de la que puedan recibir en Chile. En paralelo, Australia aceptó modificar el Convenio de 2003 e incluir las pensiones del Informe Valech en los beneficios tributarios que ya se aplicaban a los pensionados del Informe Rettig y Exonerados Políticos residentes allá.

(Santiago, 10 de diciembre de 2009, Comunicaciones SPS)

La Subsecretaría de Previsión Social informó que desde noviembre entró en vigencia el Convenio de Seguridad Social entre Brasil y Chile, que beneficiará a más de 28 mil compatriotas que han trabajado en ambos países y que, al momento de jubilar, podrán obtener más de una pensión reconociéndoles de esta forma sus años de cotizaciones en ambas naciones, independiente de donde residan al momento de solicitarlas.

El beneficio podrá ser aplicado tanto a los cotizantes del sector privado (AFPs) como a pensionados del Instituto de Previsión Social (IPS ex INP).

“Chile mantiene convenios de Seguridad Social con más de 20 países, para permitir el reconocimiento de los años trabajados por nuestros compatriotas en el exterior, así como de los extranjeros residentes en nuestro país” dijo el Subsecretario de Previsión Social, Claudio Reyes al referirse a este tema, “en el caso de Brasil, unos 30 mil

compatriotas han trabajado durante años y es justo que obtengan su pensión, aunque hayan vuelto a residir en su patria”.

Por otro lado, también en noviembre, el gobierno australiano aprobó la modificación al Convenio firmado con Chile en el 2003 que había solicitado nuestro gobierno. A partir de ahora, los pensionados del Informe Valech que vivan en ese país estarán exentos de deducibles, beneficio que sólo era aplicado al Informe Rettig y a los Exonerados Políticos en Australia.

En Australia, para efectos tributarios, las pensiones se calculan a partir de un monto máximo, por lo que las personas que tienen una pensión generada en Australia y otra en Chile, están afectas a impuestos. Gracias al Convenio de 2003, quedan exentas de este descuento las pensiones de chilenos que además tuvieran una pensión de reparación por ser víctima de derechos humanos en Chile. Dado que la Ley Valech estableció reparaciones con posterioridad a la firma del Convenio, los chilenos allá pensionados y que además reciben la reparación establecida por esta norma, estaban siendo perjudicados.

Reyes explicó que para el gobierno “no era justo que por haber aprobado una ley de reparación posterior a la fecha de la entrada en vigencia del Convenio Internacional con Australia, algunos chilenos quedaran fuera de los beneficios de ese país por lo que se realizaron las gestiones necesarias para incluirlos”.

En esta modificación, el gobierno australiano aceptó incluir de forma automática, las leyes de reparación de estas características que Chile pueda aprobar en el futuro.

Fecha: 10 de Diciembre de 2009

Fuente: www.sunprevisional.cl

2.2.- PANORAMA LABORAL

Se entrega material en Rapa Nui a la comunidad de Isla de Pascua

El material consta de calendarios con información sobre los principales beneficios de la Reforma Previsional, libretas de apuntes bilingües y dípticos bilingües del Bono por Hijo, de la Pensión Básica Solidaria, la Afiliación Voluntaria para Trabajadores Jóvenes y Trabajadores Independientes.

El Subsecretario de Previsión Social, Claudio Reyes, explicó que el material es parte del proyecto de inclusión de los pueblos indígenas en los beneficios sociales de la Reforma. “En octubre entregamos este mismo material en mapuzugun en Pitrufquén, hace un par de semanas lo hicimos con la comunidad aymara que recibió el material bilingüe en una ceremonia ancestral y ahora, viajamos hasta Isla de Pascua para hacer entrega oficial de estos informativos a la comunidad rapa nui”, dijo.

El Subsecretario llegó a la Isla acompañado por la directora del Instituto de Previsión Social (IPS), Labibe Yumha. Su primera actividad es con las radios comunitarias a las que les hará entrega de un kit de 10 programas radiales que tratan materias relacionadas con el Pilar Solidario, Ahorro Previsional Voluntario y otros beneficios previsionales, los que podrán ser usados por las emisoras.

Más tarde, sostendrá una cita con 100 mujeres rapa nui para hablarles del Bono por Hijo.

La actividad principal del día es el Umu Ta’o (curanto), una ceremonia a la usanza ancestral donde hará entrega oficial del material en rapa nui de la Reforma Previsional y en el que participará toda la comunidad pascuense junto al Consejo de Ancianos.

El miércoles 2, el Subsecretario visitará la Municipalidad de Rapa Nui para reunirse con las organizaciones de la comunidad e invitarlas a participar en los fondos concursables del Fondo para la Educación Previsional. En la ocasión se dará a conocer la experiencia llevada adelante por el Sindicato Nacional de Carteros (SINCAR), que se adjudicó un proyecto del 1er Concurso FEP y que ahora llegará con información a Isla de Pascua. Por último, antes de volver al continente, la autoridad de gobierno hará entrega a la Biblioteca Municipal de un set de materiales de la Reforma Previsional en Braille, otro en Lenguaje de Señas, Maletines Educativos y Rotafolios, ambos productos que son herramientas de apoyo para la capacitación en el nuevo sistema de pensiones y los programas radiales de la Reforma Previsional en formato digital. Un despliegue en terreno es el que realizarán funcionarios de la Subsecretaría de Previsión Social y el Instituto de Previsión Social (IPS) en Isla de Pascua para llevar a toda la comunidad rapa nui los beneficios de la Reforma en su lengua nativa a partir de hoy.

Fecha: 1 de Diciembre de 2009

Fuente: www.subperevisonsocial.cl

Proyecto de ley. Flexibilizan normas caducidad para industria salmonera

Comisión de Hacienda aprobó una indicación del Ejecutivo que establece que las concesiones no se renovarán si una empresa suma tres sentencias por prácticas antisindicales en un periodo de seis años.

José Troncoso Ostornol Los salmoneros están respirando un poco más tranquilos, luego que se flexibilizaran las normas de caducidad de las concesiones acuícolas, las que están incluidas en el proyecto de reforma de Ley de Pesca.

Con el voto en contra del senador Pedro Muñoz (PS), quien reemplazó a su par Camilo Escalona, la Comisión de Hacienda del Senado aprobó la fórmula presentada a última hora del martes por el Ejecutivo.

Así, se estableció la no renovación de las concesiones acuícolas en caso de existir tres sentencias ejecutoriadas por abusos laborales y prácticas antisindicales.

No obstante, se modificaron los plazos.

En la Cámara de Diputados se introdujo el polémico artículo; en esa instancia se estableció que la caducidad de las concesiones se activa cuando en un mismo centro de cultivo se configura una tercera infracción de tipo laboral en un plazo de tres años.

Pero en la comisión del Senado se acogió una indicación del Gobierno que señala que las infracciones deben darse en un período de tres ciclos productivos continuados, que se estima en seis años.

De acuerdo con la propuesta del Ejecutivo, el titular de la concesión o el que realice actividades de acuicultura a cualquier título y que cometa una práctica desleal o antisindical será sancionado con una multa de 50 a 150 unidades tributarias mensuales (UTM), es decir, entre \$2 millones y \$5 millones.

Las infracciones deben corresponder a hechos acaecidos en un mismo centro y respecto de trabajadores que hayan prestado sus servicios en el referido establecimiento en el lapso en el que ocurrió la infracción.

La Subsecretaría correspondiente podrá renovar la concesión al titular si, previo informe de la Dirección del Trabajo, constata una conducta laboral irreprochable del concesionario con posterioridad a los hechos que configuraron la sanción mencionada.

Las multas por prácticas desleales o antisindicales aplicadas al titular de una concesión se contabilizarán respecto de sus sucesivos titulares cuando la transferencia de la misma

se efectúe directa o indirectamente a una persona o empresa relacionada.
El proyecto será votado por la Sala del Senado. No obstante, el senador Muñoz ya anunció que buscará que se rechacen los cambios en la Cámara, para luego formar una Comisión Mixta.

Fecha: 3 de Diciembre de 2009
Fuente: www.subprevisionsocial.cl

Ministra participa en IV Conferencia Nacional Italia, América Latina y el Caribe

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, Claudia Serrano, participó en la IV Conferencia Nacional Italia, América Latina y el Caribe, que se efectuó el 2 y 3 de diciembre, en Milán.

“La reciente crisis económica ha sido un frío baño de realidad, pero nos ha servido para confirmarnos la importancia que reviste la búsqueda de soluciones de manera coordinada y en base al diálogo entre los diferentes actores. Los Estados ya no pueden actuar en el plano internacional de forma aislada y el exitoso ejemplo europeo de un accionar concertado que provoca sinergias, es la prueba manifiesta de la importancia que cobra el accionar bajo la integración regional”, señaló la Secretaria de Estado.

La Ministra Serrano participó en el panel “Unión Europea - América Latina: los caminos de la integración”, que además contempla la intervención de Giovan Battista Verderame, Director General para los Países de América, Ministerio de Asuntos Exteriores, Italia; Maria Christina Lundqvist, Director General para los Países de las Américas, Ministerio de Relaciones Exteriores, Suecia; Juan Pablo de Laiglesia y González de Peredo, Secretario de Estado para Iberoamérica, Relaciones exteriores de España e Enrique Iglesias, Secretario General Iberoamericano, España.

Este encuentro, que se realizó los días 2 y 3 de diciembre, se caracteriza principalmente por una impronta económica, sin olvidar los aspectos políticos. Las temáticas analizadas giraron en torno a los conceptos de integración y a los instrumentos para hacerle frente a los nuevos desafíos de la globalización.

“Quiero reiterar el compromiso de Chile en apoyar los objetivos de esa Cumbre en avanzar en la Creación del Espacio Unión Europea – América Latina y el Caribe de conocimiento, así como la implementación de la Fundación EUROLAC, que será un gran paso para integrar a la sociedad civil en el diálogo birregional”, dijo la Secretaria de Estado.

Fecha: 4 de Diciembre de 2009
Fuente: www.mintrab.gob.cl

Prioridades del nuevo gobierno. Protección social con dinamismo económico

Más allá de sus iniciativas específicas, al término de su gestión los gobiernos suelen dejar una impronta. En el caso del actual, ésta se identifica con la protección social. Su impacto ha sido tal, que, con distintos énfasis, los candidatos presidenciales intentan transmitir a los votantes su intención de consolidar y perfeccionar el sistema de protección social. Sin duda, los países necesitan establecer umbrales mínimos de apoyo a la población que está en pobreza o que, por diversas razones, no puede beneficiarse del progreso económico que puede darse en un país en un momento determinado. Pero el énfasis que se ha venido poniendo en este sistema puede llevarnos inadvertidamente a un Estado de bienestar que, para sostenerse, termine ahogando la iniciativa privada,

sobre todo si va acompañado de grados crecientes de regulación de la economía, y en particular de los mercados laborales.

Este camino es especialmente imprudente y de mal pronóstico para un país que está aún lejos de alcanzar el umbral del desarrollo y que no puede renunciar a tener una economía potente, que premie el emprendimiento, el esfuerzo personal y la generación de riquezas.

El compromiso con una economía de estas características y con los valores que representa es ampliamente apreciado por la población. Así, según las encuestas, la mayoría de los chilenos prefiere una sociedad más desigual, pero en la que todos ganemos más, a una sociedad más igualitaria, en la que todos ganemos menos, preferencia que es más extendida entre los más pobres. Además, la población ve las causas del éxito económico en el trabajo, la iniciativa personal y la educación, y cree que las de la pobreza obedecen, además de la flojera y los vicios, a la falta de educación, entre otros factores. No ve al Estado como un factor determinante en la definición de esa condición, y por eso no demanda un Estado providente y aprecia los riesgos que para el progreso del país puede provocar una insistencia en esa dirección.

Lamentablemente, la clase política no ha recogido con fortaleza esa realista visión, y la disputa por la bandera de la protección social la ha hecho olvidar muchos problemas graves que afectan a algunos grupos de la población, y que están influidos por el asistencialismo que en mayor o menor grado incluye esa protección, y por la dependencia asociada al mismo, así como por la falta de dinamismo económico. Por ejemplo, casi uno de cada dos jóvenes del primer quintil de ingresos no estudia ni trabaja. Si problemas como éstos no son abordados, las posibilidades de progreso se reducen. Pero eso a menudo significa enfrentar grupos de presión, que hacen políticamente más difíciles los cambios requeridos, y las reformas se postergan una y otra vez, pese a su urgencia.

En contraste con estas dificultades, el mensaje de la protección social no encuentra mayores detractores y es recibido con simpatía política. Pero si no se balancea adecuadamente con crecimiento y con mercados flexibles, competitivos y dinámicos, se acrecienta el riesgo de caer en una economía poco productiva, sin posibilidades de ganar en eficiencia ni de desarrollar iniciativas innovadoras. En el inicio de su gobierno, la Presidenta Bachelet advertía precisamente que sin un crecimiento sólido era imposible sostener una política social apropiada. Ese mensaje inicial se diluyó completamente y su herencia política se ha reducido sólo al sistema de protección social, que parece estar invitando a resignarse a un Estado de bienestar en un país que está apenas en los 14 mil dólares per cápita (ajustados por paridad del poder de compra), menos de la mitad del promedio de los países que construyeron ese pesado Estado de bienestar inabarcable, que ahora, por todos los medios y sin demasiado éxito, intentan reducir.

Chile aún está a tiempo de enmendar el rumbo, y el próximo gobierno debe equilibrar este énfasis en la protección social con la renovada prioridad de una economía dinámica, que reconozca el esfuerzo personal y recompense la innovación y el emprendimiento. Son muchas las oportunidades que se desaprovecharon durante este gobierno para lograr un mayor balance entre ambos valores. La Presidenta alcanzó una popularidad inédita en la historia política chilena, pero no la utilizó para estos propósitos. Así, se hizo más generoso el seguro de cesantía y se desechó la posibilidad de reformar el sistema de indemnizaciones por años de servicio, que rigidiza en demasía el mercado laboral y, por eso mismo, perjudica a muchos trabajadores, sobre todo mujeres y jóvenes. Y en educación, pese a los acuerdos políticos alcanzados, reformas indispensables aún no se aprueban en el Congreso, y el Gobierno, y en particular la Presidenta, no ha usado su capital político para acelerarlas. Así, se avanza lento, y sin el

sentido de urgencia necesario, en un área fundamental para asegurar una economía más productiva. Se desaprovecha la coyuntura internacional para atraer profesionales y conocimientos que fortalezcan las capacidades del Estado en estas u otras áreas fundamentales para el desarrollo. Detrás de estas dificultades para lograr un mayor equilibrio entre protección social y dinamismo económico hay una falta de voluntad para enfrentar a grupos de presión que promueven el statu quo en defensa de sus intereses. En el próximo gobierno, nuestro país no puede seguir padeciendo esta situación.

Fecha: 5 de Diciembre de 2009

Fuente: www.diarioelmercurio.cl

Negociaciones colectivas. Mayor uso de huelga para presionar

El sindicato de Minera Spence de BHP Billiton paralizó la compañía y se fue a huelga por 45 días. ¿El resultado? Un bono por término de negociación de algo más de \$7 millones, un préstamo blando por \$2 millones y un reajuste salarial de 4%, entre otros beneficios. Pero, además, la paralización se transformó en una de las más largas en la historia de esta industria.

Desde comienzos de año que el panorama laboral se veía complicado para algunas empresas, varias de ellas mineras, por el vencimiento de los contratos colectivos en un año de crisis económica, y también de elecciones.

Procesos inéditos

A huelgas como la de Spence se sumaron este año otras 150 que lograron llegar a una solución. No sólo la minería tuvo que sentarse a negociar bajo la presión de la huelga y las pérdidas económicas que se desprenden de ellas. Otras empresas ajenas a este tipo de procesos también enfrentaron movilizaciones. Es el caso de Clínica Alemana, que estuvo 13 días con trabajadores apostados en la entrada con tambores, mientras que uno de los sindicatos de supermercados Santa Isabel paralizó sus actividades por más de 7 días en noviembre. Es más, hay una empresa de servicios en Concepción que está hace 400 días en huelga.

Varios abogados laboristas consultados coinciden en que este año los trabajadores "sobreaprovecharon" el derecho a huelga como forma de presión para lograr mayores beneficios.

¿La razón? Según Huberto Berg, experto en temas laborales, el segundo semestre los trabajadores han estado más dispuestos a usar la huelga por recomendación de los asesores de los sindicatos. "La carta de presentación de estos asesores es la huelga", explica.

Y mientras en algunas compañías la gerencia y los trabajadores están en sintonía, en otras es muy difícil acercar posiciones. Christian Alvarado, abogado de Grasty Quintana Majlis & Cia., señala que "hay gente que vota la huelga y a la que no se le puede hacer entender los alcances económicos y financieros que esto tiene. La votan no más, pero nada les asegura un resultado positivo. Por ejemplo, en la huelga de la Clínica Alemana a los trabajadores no les fue como querían".

Los trabajadores, comenta Paulina Miranda, directora del departamento laboral de Carey y Cía., saben que la huelga es una buena forma de presionar a la empresa. Agrega que hay que tener en cuenta el efecto mediático que han tenido los bonos que han pagado las empresas mineras. "Eso eleva las expectativas de otros sectores de conseguir condiciones similares, aun cuando la realidad de los negocios sea completamente diferente", explica Miranda.

Para Ricardo Tisi, abogado de Carola Díaz y Pérez Cotapos, los trabajadores hoy ven a la huelga como una herramienta potente de presión porque la Dirección del Trabajo estableció una serie de requisitos para que las empresas pudieran reemplazar a trabajadores en huelga.

Además, Tisi asegura que lo que más le ha tocado han sido peticiones ambiciosas por parte de los trabajadores que ven señales de reactivación económica.

Del lado de los sindicatos reconocen que este año ha sido más movido. "Los resultados de varias empresas en crisis han estado buenos y los trabajadores siguen teniendo malas condiciones; por eso ha habido una actitud de pasar más la cuenta. Más conflicto, más denuncia, mucha acción de iniciar huelga, pero al final no se van a huelga", explica Diego Olivares, presidente nacional de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). El dirigente asegura que aunque no ha habido más huelga que otros años, "el ambiente ha estado más conflictivo".

Resultados 2009

Y aunque la percepción de mayor conflictividad o de que se ha utilizado la huelga como herramienta de presión es compartida por los expertos, lo cierto es que, al final, la cantidad de huelgas que se han materializado se mantiene estable respecto a 2008. Según las cifras de la Dirección del Trabajo, hasta noviembre de este año la duración de las huelgas es de 10,77 días.

Eso sí, aún hay negociaciones en curso y contratos colectivos que vencen el 31 de diciembre, como es el caso de Codelco Norte, que podrían cambiar el panorama.

Sin embargo, los expertos aseguran que en 2010 los procesos podrían ser más complicados. "El próximo año la gente querrá recuperar lo que perdieron en 2008 y 2009 por la crisis. Habrá negociaciones más lentas", explica Huberto Berg.

Fecha: 8 de Diciembre de 2009

Fuente: www.diarioelmercurio.cl

ENCLA. 54% de los trabajadores chilenos gana hasta \$ 257.500 mensuales

Según la Encuesta Laboral (Encla), el 71% de los trabajadores posee un contrato laboral indefinido. A diferencia de 1998, cuando un 31% de las empresas aplicó despidos producto de la crisis asiática, el año pasado las desvinculaciones no superaron el 20%. Importantes diferencias salariales entre los trabajadores chilenos detectó la Encuesta Laboral (Encla) 2008 encargada por la Dirección del Trabajo (DT) y a cuyos resultados preliminares tuvo acceso La Tercera. De acuerdo al sondeo, el 54% de los trabajadores no gana más de \$ 257.580 líquidos mensuales, equivalentes a \$ 318 mil brutos o dos ingresos mínimos de 2008 (\$ 159.000). Un 6,4% percibe sueldos sobre \$ 1.030.000. En la encuesta de 2006, el 46% recibía hasta dos ingresos mínimos, en ese momento en \$ 135.000 brutos.

Según la Encla, que se realiza cada dos años durante el trimestre octubre-diciembre (ver recuadro), las distancias también son notorias entre géneros. Así, la presencia laboral femenina se concentra mayoritariamente en los tramos inferiores de remuneraciones: el 62% de las mujeres gana menos de \$ 257 mil líquidos mensuales, porcentaje que alcanza el 50% en los hombres. Un 27% de las chilenas recibe entre \$ 257 mil y \$ 643 mil líquidos y menos de un 5% gana más de \$ 1 millón (ver infografía).

Tipos de contrato: aunque el 71% de los trabajadores del país posee un contrato laboral de carácter indefinido, la mitad de éstos no se extiende más de tres años y uno de cada cinco termina durante los primeros 12 meses de vigencia. El 14% labora con contrato por obra o faena, el 10% a plazo fijo y el 2,1% con honorarios. La encuesta muestran

una escasa utilización de las jornadas parciales de trabajo, de hasta 30 horas semanales, ya que apenas 6% de los trabajadores -10% de mujeres y 4% de hombres- se desempeña a medio tiempo.

Impacto de la crisis: a diferencia de lo sucedido en 1998, cuando por la crisis asiática el 31% del sector privado recurrió al despido de trabajadores, de acuerdo a la Encla, en 2008 sólo un 20% de las firmas había ajustado personal por la crisis.

El estudio señala que esta vez la estrategia de las empresas se orientó más a modificar las condiciones de trabajo en lugar de desvincular trabajadores. Buena parte de ellas optó por alternativas como subir producción con la misma dotación, identificar nuevas tareas para los empleados y contratar trabajadores temporales. La titular de la DT, Patricia Silva, dice que ello "da cuenta de una mejor coordinación entre el sector público y privado para enfrentar esta crisis".

Sindicatos: en negociación colectiva, según la encuesta, sólo 5,1% de las empresas cuenta con un sindicato activo, menos que el 8% que lo tenía en 2006. Los sindicatos se concentran mayoritariamente en firmas de mayor tamaño, donde aumentaron de 46% a 54% del total en los últimos dos años. Mientras, el 22% y 2,9% de las medianas y pequeñas empresas, respectivamente, poseen un sindicato.

Y si bien sólo el 0,7% de las microempresas cuenta con un sindicato, ello está condicionado por la exigencia de ocho afiliados como mínimo.

La sindicalización alcanza el 32% en las mujeres -sube 10 puntos entre 2006 y 2008- y 68% en hombres. Del total de empresas que negoció colectivamente en los últimos cinco años (9,2%), el 94% lo hizo a través de un sindicato y sólo el 5% canalizó las tratativas a través de otros grupos negociadores al interior de las firmas.

La Encuesta Laboral 2008 de la DT

La Encuesta Laboral (Encla) es un sondeo a empresas privadas encargada por la Dirección del Trabajo (DT) cada dos años y que recoge información sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales. Ello a través de entrevistas a empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales.

En 2008 la encuesta considera una muestra de 2.113 firmas -553 más que en 2006-, que representan a 92.266 empresas y 3.140.440 trabajadores de las 15 regiones del país.

El estudio incluye compañías formales de todos los sectores y tamaños, con una dotación mínima de cinco trabajadores.

Destacados

20% realizó despidos. Las desvinculaciones en 2008 fueron menores que en la crisis asiática (31%).

14% trabaja por obra o faena, 10% a plazo fijo y 2% a honorarios.

54% de empresas de mayor tamaño posee un sindicato activo.

La presencia laboral femenina se concentra principalmente en los tramos de menores remuneraciones: el 62% de las mujeres gana menos de \$ 257 mil líquidos al mes.

La presente crónica fue realizada por el periodista César Valenzuela y publicada en el diario La Tercera del miércoles 9 de diciembre de 2009.

Fecha: 9 de Diciembre de 2009

Fuente: www.dt.gob.cl

70 mil jóvenes ya están cobrando el Subsidio al Empleo Joven

Subsecretario de Previsión Social, Claudio Reyes, explicó que de los 170 mil trabajadores jóvenes inscritos, 70 mil ya están cobrando su beneficio.

Como un "apoyo significativo a los trabajadores jóvenes de menores ingresos" calificó el Subsecretario de Previsión Social, Claudio Reyes, el pago de estos Subsidios al

Empleo Joven que es realizado mensualmente por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Con los pagos de este mes se está beneficiando a miles de trabajadores jóvenes a lo largo del país, gracias a esta medida que formó parte de las medidas pro empleo adoptadas por el Gobierno para apoyar a los sectores más vulnerables afectados por la crisis económica internacional, no obstante es una medida permanente que beneficia a jóvenes entre 18 y 24 años.

“Estos subsidios, implican que el Estado está pagando más de 2.200 millones de pesos al mes para apoyar a los jóvenes que trabajan”, enfatizó Reyes, al mismo tiempo que aprovechó de explicar que este pago “confirma el fuerte compromiso social asumido por la Presidenta Michelle Bachelet con los trabajadores jóvenes y mejorar las ofertas laborales para ellos”.

Según indicó Reyes, “gracias a este subsidio miles de jóvenes que pertenecen a los niveles más vulnerables de la población, pueden acceder a un aporte en dinero que mejora sus sueldos, en los momentos que más lo necesitan, contribuyendo a un mayor bienestar de sus familias”.

Los 70 mil pagos de este mes están disponibles a partir de hoy jueves 10 de diciembre en los medios de pago que indicaron los jóvenes o en cualquier oficina de SERVIPAG. La postulación a este subsidio puede hacerse sin trámites a través del sitio web oficial www.subsidioempleojoven.cl o bien, directamente, en las sucursales del Banco BCI Nova. Para consultas se puede llamar gratis al 800-55 26 26.

Fecha: 10 de Diciembre de 2009

Fuente: www.subprevisonsocial.cl

Codelco negociará con actuales beneficios como piso

Menos de 24 horas duró el paro ilegal que iniciaron cerca de cuatro mil trabajadores en la madrugada del miércoles. Los mineros esperan un reajuste de salarios de 7,5%, muy por sobre la primera oferta de 1% de la Estatal.

F. Vial, M. Rojas y N. Torres Menos de 24 horas duró la paralización total de actividades que comenzó en la madrugada del miércoles en Chuquibambilla.

Cerca de las 22 horas de ayer, los dirigentes sindicales y la administración de Codelco Norte llegaron a un acuerdo para rearticular la mesa de negociaciones y retomar el diálogo. Las conversaciones se habían "congelado", producto del rechazo de los trabajadores a la última oferta de contrato colectivo de la estatal que, entre otras cosas, proponía la reducción de los días de vacaciones (de 25 a 18) y el otorgamiento de menores beneficios por retiro de la compañía.

La paralización que llevaron a cabo cerca de cuatro mil operarios de la mina ocurrió cuando falta menos de un mes para el vencimiento del actual contrato colectivo, convenio que expira el próximo 31 de diciembre. De hecho, por estar aún vigente dicho acuerdo, la paralización fue catalogada de ilegal por la cuprera. "Codelco Norte lamenta la actitud asumida por los dirigentes sindicales, la que se aparta de la legalidad y daña el normal desarrollo del proceso de negociación", manifestaba la estatal en un comunicado que fue liberado a las 16 horas de ayer, cuando el paro continuaba, a sólo cuatro días de la elección presidencial.

Nueva mesa

Para los dirigentes sindicales de la división más importante de la estatal la cancelación del paro pasaba por una nueva oferta de negociación que estableciera como "piso" de las conversaciones el respeto de las condiciones establecidas en el contrato colectivo

vigente, firmado en 2006. Y así fue, pues durante la tarde el subgerente de relaciones laborales de Codelco Norte, Juan Carlos Canales, señalaba que la empresa ya contaba con una nueva propuesta en carpeta, la que consideraba mantener el libro cerrado, esto es, tomar como base de las negociaciones el convenio colectivo vigente.

Tras concluir el paro, Víctor Galleguillos, presidente del sindicato II de la división Norte, manifestó que "este es un paso histórico de los sindicatos, que volvieron a retomar la confianza en la administración y permitirá a los trabajadores tener un mejor futuro".

Por su parte, en la estatal señalaron que "nos alegramos que se haya llegado a este acuerdo que termina con una movilización que estaba dañando la producción de Codelco Norte, perjudicando a la empresa y al país". Efectivamente, debido a la detención de las faenas, el yacimiento registraría una merma de US\$ 8 millones en excedentes, derivada de una menor producción por 1.540 toneladas.

En tanto, en el marco de las negociaciones, que se reanudarán desde las 14:00 horas de hoy, los trabajadores apuntarían a incrementar los beneficios estipulados, pero también existiría la posibilidad de que la mesa de diálogo opte por mantener las condiciones del actual libro. Además, los sindicatos aspirarían a la obtención de un bono similar al que Escondida pagó a sus mineros, es decir, \$14 millones. A ello se suma la petición de reajuste salarial de un 7,5% de los sindicatos de la división Norte. Esta solicitud dista del último ofrecimiento de 1% realizado por la cuprera.

En Codelco tienen altas expectativas respecto de los resultados que la firma podría obtener tras esta ronda de negociaciones. "Estamos confiados de que en la mesa negociadora se llegará a un buen acuerdo para los trabajadores y para los intereses de Codelco, que finalmente son los intereses de todo Chile".

Anoche Codelco informó que "la actividad normal de todo el yacimiento recién se completará dentro de las próximas 48 horas con el reinicio de la producción de las diversas plantas y de la fundición de cobre"

"La actividad normal de todo el yacimiento recién se completará dentro de las próximas 48 horas con el reinicio de la producción de las diversas plantas y de la fundición de cobre".**DECLARACIÓN DE CODELCO**"No estábamos dispuestos a hipotecar el futuro de las próximas generaciones de mineros".**VÍCTOR**

GALLEGUILLOS PRESIDENTE DEL SINDICATO II DE CODELCO NORTE TRAS EL FIN DE LA PARALIZACIÓN EN CHUQUICAMATA

US\$ 8 millones en excedentes pierde Codelco por cada día de paralización de Chuquicamata, equivalente a dejar de producir unas 1.540 toneladas. 7,5% es el reajuste salarial que pidieron los dirigentes sindicales en la propuesta entregada a la empresa, la que ofreció un reajuste de 1% en el nuevo contrato colectivo.

Fecha: 10 de Diciembre de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

En vigencia Ley de Igualdad Salarial

La ceremonia de entrada en vigencia contó con la presencia de la ministra del Sernam, Carmen Andrade; de la Directora Nacional del Trabajo, Patricia Silva; del gerente general de la CPC, René Muga, y del presidente de la CUT, Arturo Martínez.

Desde el fin de semana recién pasado rige la ley que establece la igualdad salarial para hombres y mujeres, la que ordena que las empresas con más de 200 trabajadores deberán tener un registro con cargos y funciones, para evaluar el criterio en la asignación de sueldos, lo que apunta a terminar con la discriminación salarial entre hombres y mujeres.

"Esta ley garantiza la igualdad de remuneraciones por igual trabajo a hombres y mujeres, estableciendo parámetros objetivos para que el empleador pueda pagar distinto a hombres y mujeres a través de factores como capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad y productividad", dijo la Directora del Trabajo, Patricia Silva.

"Primera vez que los empleadores, en el marco de la gestión de sus recursos humanos, van a entrar a revisar su plantilla de trabajadores, lo que se paga, y hacer el análisis. Incluso, preguntarse cuáles son los factores que finalmente fundamentan esa diferencia", explicó Silva.

Según la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) de 2006, las mujeres ganan en promedio el 76% del salario de los hombres, y esta diferencia aumenta cuando más nivel educacional se tiene, señaló la ministra del Sernam, Carmen Andrade.

"Es vergonzoso que tengamos un país donde las mujeres ganamos un tercio menos de lo que ganan los hombres por iguales trabajos, y lo más paradójico es que ha habido un aumento muy importante de los niveles educacionales de las mujeres. Esta ley reconoce el derecho de las trabajadoras a reclamar ante su empleador y a un tribunal, posteriormente, cuando se le pague menos que a un hombre por un mismo trabajo", dijo la ministra.

En tanto, para el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, Arturo Martínez, la ley es un gran avance que debe apoyarse en una organización sindical fuerte para evitar despidos. Además de valorar la ley, Martínez realizó un llamado a las mujeres a sindicalizarse, ya que este hecho les posibilitará un mayor resguardo a la hora de hacer un reclamo por discriminación salarial.

El gerente general de la CPC, René Muga, dijo que este instrumento permite acercar más a las mujeres al mercado laboral.

Disposiciones legales

La ley establece que toda empresa que tenga más de 10 trabajadores contratados debe precisar en el reglamento interno un procedimiento que permita a las empleadas que se sientan vulneradas presentar un reclamo formal. La empresa tiene un plazo de 30 días para responder. Si la mujer no queda conforme con los resultados, puede acudir a los tribunales.

Para empresas con más de 200 trabajadores, la ley obliga la conformación de un registro que detalle cargos y funciones, que apunta a la transparencia en materia salarial.

Fecha: 21 de Diciembre de 2009

Fuente: www.dt.gob.cl

Está tan regulado el proceso de negociación colectiva que se vuelve inoperante

Asegura que éste es uno de los temas que quedaron pendientes y que el próximo gobierno deberá buscar la forma de modernizar un sistema que hoy es "híper regulado". Sin embargo, se va contenta con otros avances en materia laboral, como la implementación de la reforma a la justicia laboral y la modernización del servicio que dirige.

V. Reyes y B. Serrano Para Patricia Silva los próximos meses marcarán el fin de cuatro años al mando de la Dirección del Trabajo (DT). Aunque sigue con su agenda llena de compromisos y trabajando en varios procesos como la implementación de la Ley de Igualdad Salarial que el sábado entró en plena vigencia, tiene claro que, pese a que se avanzó en materia laboral y en protección a los trabajadores, hay grandes temas que todavía están pendientes que dependerán del próximo gobierno.

-Durante su gestión se lograron cambios importantes en temas laborales. Pero, ¿cuál es la principal deuda que dejará el 11 de marzo?

"El tema de la reforma laboral con el componente de la negociación colectiva es un tema pendiente. Nosotros, con el conocimiento que tenemos del tema, sabemos de la necesidad de modernizar, limpiar y desformalizar un sistema que está híper regulado. Hoy las dos partes de un proceso lo único que hacen es buscar que el otro se caiga en los plazos, y lo único que hacen es presentar recursos inexistentes y judicializar todo. No se sientan nunca a discutir el fondo".

"Está tan regulado el procedimiento de negociación colectiva, que se vuelve inoperante y ayuda poco a que las partes se sientan a dialogar. Hoy está muy limitado quiénes negocian, y las materias que se pueden negociar".

-¿Cree que esto se ha transformado en un obstáculo para las negociaciones?

"Ha sido un obstáculo para avanzar, se pudo avanzar mucho más en los acuerdos, pero como no había herramienta legal no se logró. Éste es un país que es esencialmente legalista y para todo se quiere una ley. Los acuerdos no valen, entonces aquí las desconfianzas están instaladas. Tuvimos que empezar a regular incluso el cierre de la jornada para las elecciones".

-Muchos critican el que en estos años la DT haya tomado un rol tan protagónico a la hora de regular y fiscalizar. Desde su punto de vista, ¿son válidas esas críticas?

"Creo que hay que entender la justicia laboral. Hay una sede administrativa, rol que cumple esta institución, y otra es la sede judicial. Nuestro rol de fiscalizadores es nada más que constatar en los hechos lo que está ocurriendo en la relación laboral".

"Ha habido poca comprensión del rol que juega la autoridad laboral en el marco de un sistema de justicia laboral donde tenemos la obligación y necesidad de tener una relación fluida con el Poder Judicial. Antes de la reforma, tanto trabajadores como empleadores preferían acudir aquí a consultar algo que en un tribunal tenía mucho tiempo de demora. Todos sabían que aquí, con nuestras capacidades y también deficiencias, tenían una respuesta más rápida. Conocemos la realidad laboral, somos especializados, conocemos a los actores y confían en nuestras resoluciones".

"Muchas de las funciones que cumplimos se han desarrollado a partir de la solicitud que han hecho los propios actores. Hoy, gran parte de las solicitudes de mediación no viene de parte de los trabajadores, sino de los propios empleadores que confían en la institución. La crítica es coyuntural, pero ellos saben que sin esta autoridad laboral se complejizaría mucho más el conflicto laboral. Finalmente terminan reconociendo el enorme rol que juega esta institución, y creo que eso es lo importante".

Los mayores logros

Más allá de los temas pendientes y de las críticas, durante los últimos cuatro años se establecieron una serie de reformas que cambiaron de forma sustancial el escenario laboral, y es precisamente lo que tiene a Silva orgullosa de su trabajo al mando del ente

fiscalizador.

"En esta gestión nos ha correspondido asumir varios desafíos importantes, como fue la ley de subcontratación. Y no lo digo sólo con el componente de la eliminación de suministro ilegal de trabajadores, sino que respecto a lo que significó para el servicio hacerse cargo de la certificación de cumplimiento laboral. Asumir esa responsabilidad fue un tremendo desafío de organización interna. Pero sin duda, el principal logro, y me voy muy satisfecha con eso, ha tenido que ver con el rol en el marco de la Justicia Laboral".

- ¿De qué forma debieron ajustarse como servicio para asumir las nuevas tareas que les correspondían por la reforma?

"Somos la puerta de entrada al sistema de justicia laboral, y esto lo digo con total orgullo y certeza; hemos sabido asumir con gran responsabilidad el tremendo impacto que ha significado asumir ser parte esencial de esta reforma. Y también todo lo que ha sido el desafío que nos asignó la ley en el marco de volver a reconocer la legitimidad, profesionalismo, calidad del trabajo de esta institución asignándonos, nuevamente, el rol de fiscalía laboral con la investigación de la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores".

-¿Cuál ha sido el mayor desafío que han debido asumir en este sentido?

"El proceso ha sido un enorme desafío, inversión y capacitación. Tuvimos que hacer una modernización total de los procedimientos. Tuvimos que generar todo un sistema de seguimiento de las causas. Esto me tiene muy contenta y creo que es un sello importante en términos de gestión y modernización".

"La modernización no se hace de un día para otro, no se hace en una sola gestión, tampoco por resolución. Hemos salido muy satisfechos. No es autocomplacencia, los otros actores, como defensoría o el Poder Judicial, reconocen el rol importante que estamos jugando".

"Hoy las partes en un proceso de negociación lo único que hacen es buscar que el otro se caiga en los plazos, presentar recursos inexistentes y judicializar todo. No se sientan nuncaa discutir el fondo".

"Gran parte de las solicitudes de mediación no viene de parte de los trabajadores, sino de los propios empleadores que confían en la institución".

Sus planes a partir del 11 de marzoSegún cuenta Patricia Silva, la experiencia al mando de la Dirección del Trabajo ha sido muy buena. "Siempre me he sentido fascinada en el ámbito laboral", cuenta.

Está contenta con lo que logró, pero asegura que todavía hay temas pendientes. "Fueron sólo cuatro años y había mucho que hacer. El Gobierno, en general, estaba diseñado en su programa para seis años", explica. Aunque no tiene claro lo que hará a partir del 11 de marzo, pretende volver a desempeñarse como abogada y seguir vinculada a la defensa de los derechos individuales y colectivos.

"Volvería a la administración pública; hay un tema de convicción por detrás", explica.

Fecha: 22 de diciembre de 2009

Fuente: www.diario.elmercurio.cl

Presidente de CUT. Este gobierno fue el peor de la concertación

Derrotado en su intento por llegar a la Cámara de Diputados, está de vuelta en la

multisindical. Sus prioridades: "Evitar que la derecha llegue al gobierno y fortalecer la sindicalización".

"Para mí fue una muy buena experiencia participar como candidato a diputado en las elecciones, a pesar de que las derrotas son duras, dolorosas, amargas. Pero hemos tenido derrotas peores, y hemos seguido siempre adelante", dice Arturo Martínez, quien retomó la semana pasada sus funciones como presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

-¿A qué atribuye su derrota?

"Saqué 23,5% de los votos, gané lejos en hombres y perdí en mujeres. No es un resultado desastroso, pero no alcanzó para salir elegido, y eso es lo que importa. Ahora, nosotros fuimos a hacer campaña como organización social, y nos encontramos con que los partidos ya tenían sus negocios hechos, sus acuerdos entre alcalde y concejales".

"Nos equivocamos al suponer que los partidos nos apoyarían. Cuevas tampoco tuvo el apoyo que se requería en su distrito. Nos dimos cuenta de que no basta con ser sindicalista ni tener organización social, se requiere una estructura partidaria que tenga ligazón concreta con las bases ciudadanas".

-¿En qué avanzó la CUT con el empresariado y el Gobierno?

"Lo único bueno fue el acuerdo tripartito por el empleo, pero en otras cosas no se logró nada. (Rafael) Guilisasti no se vio exigido, porque lo amparó la crisis y se preocupó más de viajar con la Presidenta por el mundo, buscando mercados. Y el Gobierno hizo lo mismo. Si bien la Presidenta Bachelet tiene una tremenda adhesión ciudadana, en el mundo de los trabajadores no goza de esa adhesión, se alejó del mundo sindical. Se veía mucho más cómoda participando en ICARE y viajando con los empresarios".

-¿Hay promesas incumplidas de la Presidenta?

"El proyecto del defensor laboral no llegó al Parlamento, tampoco el de la AFP estatal, aunque nosotros planteamos un sistema público de seguridad social; la reforma laboral con el fortalecimiento de la negociación colectiva y la sindicalización ni el financiamiento de la capacitación sindical de trabajadores. La escuela sindical la formó el Gobierno, sin la CUT. Este gobierno para nosotros fue el más malo en el tema laboral de los cuatro períodos de la Concertación".

-La apoyan las encuestas...

"La Presidenta goza de mucha popularidad, pero la logró cuando llegó la crisis. En los primeros tres años tenía 38% de adhesión ciudadana, y subió cuando empezó a dar bonos. Felizmente aquí había superávit fiscal".

"Creo que la crisis se manejó muy bien, porque había plata (ahorros del cobre) y se atrevieron a gastarla, subsidiaron a las empresas constructoras, a las pequeñas y medianas empresas. Pero la crisis se la tiraron a los trabajadores, quienes perdieron los ahorros de sus fondos de pensiones, y nadie se hizo cargo. Perdieron empleos y derechos. Las negociaciones colectivas fueron malas, en algunas partes les bajaron los beneficios para mantener el trabajo".

-¿Y la reforma previsional?

"Lo que sí rescato es la reforma previsional, que le puso un pilar básico solidario a un sistema que estaba haciendo agua. La CUT salió a la calle a marchar contra las AFP, pusimos el tema en la campaña presidencial cuando Bachelet competía con Lavín, Hirsch y Piñera. Fuimos al Parlamento a pelear por el bono por hijo y porque a la mujer se le diera la pensión básica a los 60, y no a los 65 años. Hoy la reforma es de la Presidenta Bachelet, y nadie se acuerda que la CUT peleó por eso. Mis prioridades hoy son evitar que la derecha llegue al Gobierno y fortalecer la sindicalización y a la CUT con más claridad en las reivindicaciones".

"Le tengo aprecio al ministro Velasco. Tuvimos muchas discrepancias, pero nos

escuchábamos. No fue de los que golpean la mesa y dicen no".

"La Presidenta goza de mucha popularidad, pero la logró cuando llegó la crisis... subió cuando empezó a dar bonos. Felizmente aquí había superávit fiscal".

"Nosotros fuimos a hacer campaña como organización social, y nos encontramos con que los partidos ya tenían sus negocios hechos".

Comando para segunda vueltaLa dirigencia de la CUT, encabezada por Martínez, anunció la constitución de un comando de la sindical para apoyar la candidatura de Eduardo Frei en la segunda vuelta electoral.

Junto a Luis Fuentealba, Cristián Cuevas, María Rozas, Ana Bel Jaras y René Tabilo, Martínez anunció que dicho comando es independiente y autónomo e instó a que se constituyan en cada CUT provincial y zonal del país.

Martínez reiteró que mantiene su condición de dirigente aun cuando para postular a la Cámara de Diputados debió renunciar a la presidencia de la CUT.

"Fui elegido hasta el 2012. El congreso de la CUT y el Consejo Nacional Ampliado, que son las mayores instancias, nos dijeron ganen o pierdan ustedes mantienen sus cargos. Los trabajadores y sus organizaciones deciden quiénes son sus dirigentes. Ya veremos cómo se hace la cosa legal, pero yo soy el presidente de la CUT y Cristián Cuevas, Tabilo y Esteban Maturana son dirigentes del Consejo de la CUT. Todos volvimos y ayer (martes) hubo reunión", explicó.

Fecha: 24 de Diciembre de 2009

Fuente: www.diarioelmercurio.cl

Codelco desembolsaría cerca de US\$ 147 millones en bonos

Al menos US\$ 147 millones podría desembolsar Codelco por concepto de bonos en la oferta final de contrato colectivo que entregará hoy a los cerca de 6.500 trabajadores de Chuquicamata. Esto debido a que la propuesta no sufrirá modificaciones -en relación a la del lunes- y se incluirán bonos por \$11,5 millones.

Ayer, dirigentes de los sindicatos 1, 2 y 3 de Chuquicamata y los representantes de Codelco Norte retomaron las negociaciones, tras el fuerte rechazo de los trabajadores a la última oferta presentada por la administración, que consideraba beneficios por \$14,5 millones, incluido un préstamo por \$3 millones.

Aún cuando la oferta que entregará la estatal no considerará el bono por pronta firma (\$6.550.000), que venció ayer, dirigentes sindicales aseguraron que el referido monto se incluirá en la nueva presentación.

"(La administración) no puede ofrecer menos de lo que ofreció en la última propuesta, y una de las alternativas es que aumente el bono de eficiencia operacional de \$2,3 millones a más de \$9 millones, aunque hay otras opciones", dijo un dirigente sindical que prefirió mantener su nombre en reserva.

Se espera que los mineros voten en urna la nueva oferta el próximo martes 29 de diciembre. De rechazarse, comenzaría un período de buenos oficios, en el que podría intervenir como mediador la Dirección del Trabajo. Si no se llega a acuerdo la huelga sería inminente.

Al respecto, el ministro de Minería, Santiago González, dijo a Radio Cooperativa que "nadie entendería que nosotros tuviéramos una huelga en Chuquicamata".

Fecha: 24 de Diciembre de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

Certifican competencias laborales a trabajadores frutícolas

En el marco de un convenio entre el Sence y Asoex, 501 trabajadores de centrales frutícolas de manzanas, kiwis y cítricos, de las regiones Metropolitana, VI y VII, recibieron los certificados que reconocen sus competencias en centrales de embalaje de fruta fresca, en tres ceremonias que se realizaron los días 26 y 27 de noviembre. Los trabajadores, pertenecientes a las empresas Exportadora David del Curto, Unifrutti Traders, Exportadora Del Monte Fresh, Exportadora San Francisco Lo Garcés y Multifruta S.A. participaron en un proyecto desarrollado durante este año por la Asociación de Exportadores de Chile A.G. (Asoex) y el Ministerio del Trabajo/Sence, destinado a diseñar, probar y difundir un sistema de certificación de competencias laborales para trabajadores del sector hortofrutícola exportador.

El sector frutícola ha sido pionero en esta materia; así, la certificación de competencias comenzó el año 2003 y se ha certificado a 5.569 trabajadores de 113 empresas, quienes luego de someterse a rigurosos procedimientos de evaluación de sus conocimientos, habilidades y actitudes, han logrado certificar sus competencias laborales.

En el caso de estos 501 trabajadores, la evaluación fue llevada a cabo por profesionales especialmente capacitados de la Fundación para el Desarrollo Frutícola (FDF), de tal manera que, con este proyecto el sector frutícola ha desarrollado las capacidades que le permitirán participar exitosamente cuando se implemente la ley que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

Para mayores informaciones de cómo acceder a la Certificación de las Competencias Laborales de sus trabajadores, contactarse al correo rlopez@agrocap.cl.

Fecha: 28 de Diciembre de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

Tensa negociación en Chuquicamata

En un clima de creciente tensión e incertidumbre, casi seis mil mineros de Chuquicamata concurrirán hoy a las urnas para resolver si aceptan o rechazan la última oferta presentada por la administración de Codelco Norte en el proceso de negociación colectiva iniciado en noviembre. La asamblea realizada ayer, que se extendió por más de 90 minutos y a la cual asistieron unos 800 trabajadores, sólo distanció aún más a los mineros de los 21 dirigentes sindicales que los representan en la mesa de diálogo. Tomates, huevos, monedas e insultos recibieron la mayoría de los dirigentes. Los incidentes incluso dejaron con heridas leves a uno de ellos, Miguel López, quien debió ser retirado del salón auditorio sindical, ubicado al interior de las instalaciones de Chuquicamata, para recibir atención médica antes de reintegrarse. A lo anterior se sumaron problemas con el equipo de amplificación y gritos como "¡vendidos!" y "¡la huelga va!", junto a insultos de todo tipo, que impidieron informar el detalle de la propuesta presentada por la estatal el jueves pasado.

Esto es, un reajuste salarial de 3,8% desde el 1 de enero de 2010, \$11,5 millones en bonos y \$3 millones de un préstamo blando pagadero en 36 cuotas sin intereses, entre otros. Sin embargo, esta oferta ya había sido rechazada el martes pasado, en una votación a mano durante otra acalorada asamblea.

Wilson Marín, dirigente del sindicato 3, condenó las agresiones y las atribuyó a un grupo minoritario: "Es una falta de respeto y un costo que a veces se debe pagar en este tipo de tratativas".

"La mayor parte de los asistentes a la asamblea estaban por rechazar la propuesta, pero faltaron más de cinco mil que (hoy) se pronunciarán en las urnas. Por eso, no estoy en condiciones de señalar si la huelga va; sí que respetaremos la decisión de las bases", señaló.

Representantes de Codelco Norte indicaron ayer que su mayor preocupación en las últimas semanas ha sido que "la totalidad de los trabajadores que concurran a votar estén informados con la última oferta de la empresa antes de manifestarse".

La incertidumbre sobre el resultado en las urnas aumentó ayer luego de que, desde ambas partes, se confirmara que la administración de la compañía levantó la prohibición para los supervisores de ausentarse de sus trabajos (vacaciones o permisos especiales) mientras se realizaran las negociaciones, ante una eventual paralización de actividades en el yacimiento.

En tanto, el sindicato 3 (que junto al 1 y 2 negocian con la estatal) indicó que si se aprueba la huelga ésta comenzará a las cinco de la mañana de este miércoles, sin esperar los buenos oficios de la Dirección del Trabajo, que se extenderían por cinco días.

Fecha: 28 de Diciembre de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

Trabajadores de Chuquicamata van a mayor huelga de la estatal en 13 años

Pasadas las 00:00 horas de la madrugada de hoy y tras una tensa jornada, los trabajadores de los sindicatos Uno, Dos y Tres de Codelco Norte aprobaron ir a huelga en el mineral de Chuquicamata, tras rechazar la última oferta de la cuprera estatal por sólo 71 votos de diferencia de un total de 5.597 mineros con derecho a sufragio. La paralización comenzará el 31 de diciembre, fecha hasta la que la empresa puede recurrir al mecanismo de "buenos oficios" en la Dirección del Trabajo.

Escrutadas el total de diez mesas en las que sufragaron los mineros, el resultado final fue: 51,3% (2.871 votos) por el rechazo de la propuesta de la división, y 48,24% (1.340 votos) por su aprobación.

Siguiendo la tónica de los debates vividos por los trabajadores en jornadas anteriores, el escrutinio de los votos fue bastante tenso y lleno de recriminaciones entre los distintos sectores.

Cuando empezó el conteo de la última mesa, cerca de la medianoche, faltaban sólo 190 votos para rechazar la oferta de la empresa. En ese minuto cada voto por el rechazo era coreado por los trabajadores a favor de la paralización.

Apenas se ratificó la huelga, los mineros comenzaron a gritar y, de paso, a atacar verbalmente a aquellos que se habían manifestado a favor de la propuesta.

Estos dirigentes sindicales intentaron hablar en una improvisada tarima, pero no pudieron hacerlo debido a los abucheos e insultos de sus pares. "¡Vendidos!", "¡váyanse!", les gritaron los más exaltados, que, incluso, les tiraron piedras, arena y agua.

En medio de este ambiente también hubo pugilatos entre los mineros, muchos de los cuales pidieron llamar a una asamblea, la que finalmente se realizará hoy a las 18 horas. Víctor Galleguillos, presidente del sindicato Dos, fue el más cuestionado, porque días antes había llamado públicamente a aprobar la oferta empresarial. "Aceptamos la decisión de las bases, que se pronunciaron en un proceso democrático muy limpio. Llamaremos a asamblea y veremos cómo nos organizamos. Pienso que esta votación es un golpe fuerte para la empresa, que siempre pensó en la aprobación de su propuesta", dijo Galleguillos en la madrugada.

Cecilia González, presidenta del sindicato Uno, agregó que no solicitarán los buenos oficios a la Dirección del Trabajo.

Oferta de la empresa

La oferta rechazada consistía en un nuevo contrato colectivo de 36 meses, que se haría efectivo desde el 1 de enero de 2010 y que incluía un reajuste salarial de 3,8% y beneficios inmediatos que sumaban \$14,5 millones. Los mineros, en tanto, exigían un aumento salarial del 4,3%, bonos por \$ 15 millones, más el préstamo blando de tres millones, además de la mantención de los beneficios de la anterior negociación suscrita en 2006.

Esta será la primera huelga de trabajadores de Chuquicamata (que produce más del 50% del cobre de Codelco) en 13 años. La estatal, en tanto, declaró anoche que lamentaba la medida de los trabajadores, asegurando que la oferta presentada por la división era "muy buena" y que no entendía las razones que tuvo la mayoría de los mineros para rechazarla.

En la votación participaron 4.195 trabajadores de Chuquicamata (74,9%) de un universo habilitado de 5.597 trabajadores.

No votaron 1.402 trabajadores, lo que representa el 25% del universo. Este porcentaje se sumó a los que aprobaron la oferta de la cuprera. Así, los sindicalizados necesitaban 2.800 votos para aprobar la huelga y lograron 71 votos más.

Efectos en el precio

Juan Alberto Molina, de Contexto Consultores, sostuvo ayer que si bien la paralización es una "mala noticia", es probable que tenga un efecto de corto y mediano plazo sobre la cotización del cobre, ya que históricamente el mercado tiene internalizado que los sindicatos chilenos no son tan fuertes como para detener las faenas por largos períodos. En todo caso, advierte, es posible que "el alto componente especulativo en el precio del cobre, que hoy impera en el mundo, podría afectar con fuerza (al alza) el precio del metal".

En la misma línea, Gustavo Lagos, director del Centro de Minería de la UC, cree que "el precio del metal se va a ir hacia arriba" porque paralizar Chuquicamata, significa detener 1.500 toneladas por día y tener pérdidas por US\$ 10,5 millones por cada jornada.

"Esto es inaceptable y no se entiende qué es lo que pretenden los trabajadores: ¿acaso igualar lo entregado por Escondida, que es mucho más productiva y es una minera privada? Es absurdo. Esto demuestra la poca comprensión de los trabajadores de Codelco Norte de la realidad del país. Ellos están muy pasados en cuanto a lo que ha logrado el resto de los trabajadores del país, sobre todo considerando el año de crisis que hemos vivido", declaró.

51,5% **de las 755.258 toneladas** métricas de cobre refinado que produjo la estatal en 2008, fue generado en Codelco Norte.

Mineros ya compraban a cuenta del bono

El comercio de Calama y Antofagasta estaba expectante frente a la decisión de los mineros respecto de la oferta de Codelco. Así lo explicaba ayer Giancarlo Coronata, presidente de la Cámara de Comercio de Antofagasta, quien aseguraba que cuando ocurre este tipo de negociaciones, todo el comercio de la zona siempre se ve positivamente afectado.

En todo caso, Coronata explicó que los bonos tienen un destino bastante definido y regularmente se utilizan para la compra de autos, el pago de vacaciones o la compra de bienes durables para el hogar. Ramón Tapia, gerente de sucursales de Automotora Miranda, dijo que en los días previos a la votación ya habían vendido cerca de 30 autos a mineros de Chuqui, a los que se les dieron facilidades especiales para el pago.

"Tenemos para los mineros tres alternativas: a crédito, con pago de pie diferido, después de que les paguen el bono; a pago diferido, que implica el pago con un cheque a fecha, o con letras. En todas estas alternativas el cliente tiene que ser trabajador de Codelco y estar inscrito en uno de los sindicatos que están en negociación; así, si se extiende la negociación, nosotros aplazamos el pago", explicó Tapia.

Juan Briceño, presidente de la Cámara de Comercio de Calama, aseguró que durante la Navidad las ventas crecieron cerca de 30% en relación con 2008, principalmente porque el período de negociación "atrasó" las vacaciones de los mineros y porque, al existir estas tratativas, muchas de las personas decidieron "gastar de forma anticipada el millonario bono".

Lo que ofrecen y lo que piden

Propuesta de Codelco

n Reajuste salarial de 3,8%

n Bonos por \$11,5 millones

n Crédito blando por \$3 millones

n Alza de aguinaldos de los Fiestas Patrias y de Navidad de 15%.

Exigencias de los trabajadores

n Aumento salarial del 4,3%

n Bonos por \$15 millones

n Crédito blando de \$3 millones

n Mantener todos los beneficios de la anterior negociación de 2006

Fecha: 29 de Diciembre de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

Ley de Igualdad de Remuneraciones entra en total implementación el próximo enero

Contra todo pronóstico, las empresas en Chile parecen estar bien preparadas para enfrentar la Ley de Igualdad Salarial, que busca terminar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres que cumplen las mismas funciones dentro de una empresa. A pocos días de que la normativa entre en plena vigencia, Generación Empresarial elaboró para "El Mercurio" un sondeo entre cerca de 180 altos ejecutivos para ver de qué forma estaba "aterrizando" la ley en sus empresas.

Aunque ya desde mediados de año el artículo obligaba a las compañías a tener en el reglamento interno un proceso descrito de reclamación para los trabajadores, el sondeo reveló que en el 46% de los casos, tal procedimiento aún no ha sido adoptado.

Además, el 45% de los consultados asegura que la descripción de los cargos de los empleados -que es obligatoria para empresas de más de 200 trabajadores- ya es un tema que tienen solucionado como organización.

Pese a que las empresas han tenido seis meses para hacer las descripciones y que varias las tienen listas, esta obligación ha generado algunas discusiones al interior de las empresas y entre abogados.

¿La razón? Lo engorroso que puede ser el sistema, porque cada vez que se haga un cambio de estructura o que se quiera crear un nuevo cargo, habrá que mandar copia y esperar la revisión de la Dirección del Trabajo (DT). Además, está el problema de que no existe una "descripción tipo" al que se puedan ceñir las compañías.

"Si cada empresa entiende a su manera esto, vamos a tener tantas diferencias como empresas existan", explica Marcelo Albornoz, abogado y ex director del Trabajo.

Según cuenta, hay empresas que han optado por un procedimiento sencillo que se reduce a poner el nombre del cargo y algunas funciones, pero asegura que esto puede ser un problema y que es recomendable hacer una descripción lo más detallada posible para evitar problemas futuros tanto para trabajadores como para empleadores.

Sin diferencias arbitrarias

Aunque casi la mitad de los consultados por Generación Empresarial aseguran que las diferencias salariales entre hombres y mujeres al interior de sus compañías ya han sido igualadas, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en nuestro país las mujeres ganan el 79% del salario de sus pares varones; una brecha que se profundiza en la medida en que aumenta la responsabilidad de los cargos.

Es que a pesar de que la ley que busca igualar salarios está vigente desde el 19 de junio de 2009, recién el 19 de diciembre se entregaron los últimos lineamientos para la implementación total de la normativa. Pero a partir del 19 de enero las empresas deberán tener las descripciones listas y con copias mandadas a la Dirección del Trabajo y a la autoridad de Salud para su revisión.

A la inclusión en el reglamento interno de un procedimiento a través del que los trabajadores puedan reclamar frente a lo que consideren inequidades, hace algunos días se sumó un dictamen en el que se establece que empresas de más de 200 trabajadores tienen un mes para tener dentro de sus reglamentos internos la descripción de cargos, que serviría de base para futuras reclamaciones. "Así, se podrán transparentar los criterios con los que una empresa paga una remuneración distinta a otra.

El empleador debe garantizar igualdad de remuneraciones a igualdad de funciones. Eso sí, sin considerar algunas medidas arbitrarias, como las capacidades, la productividad o la idoneidad", explica Patricia Silva, directora del Trabajo.

Según Silva, una vez que las empresas hayan establecido los cambios al reglamento interno, los trabajadores deberán agotar los procedimientos internos si es que creen que hay acciones discriminatorias en el pago de los salarios. Si es que no quedan conformes, la última opción es recurrir a la justicia a través de un procedimiento de tutela. Eso sí, según la directora del Trabajo, esto debiera estar completamente operativo en marzo o abril del próximo año.

Consecuencias

Durante la discusión de la ley, mucho se comentó sobre la posibilidad de que en vez de beneficiar a las mujeres y, efectivamente, terminar con la discriminación, la normativa terminara por perjudicar a las trabajadoras. Sin embargo, según la encuesta, el 39% cree que la normativa tendrá resultados positivos. "Si bien esta ley tiene una noble intención, su puesta en marcha presenta riesgos que deben ser anticipados, de manera de evitar la judicialización en las relaciones laborales y desincentivo a contratar mujeres", advierte Bruno Krumenaker, presidente del directorio de Generación Empresarial.

Según la OIT, en nuestro país las mujeres ganan el 79% del salario de los hombres

Fecha: 29 de Diciembre de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

El duro escenario que enfrenta Codelco tras rechazo de su oferta

Hasta ahora, la administración del economista demócratacristiano José Pablo Arellano al mando de Codelco mostraba un feliz récord: había logrado resolver todas las negociaciones colectivas sin un solo minuto de huelga.

Pero el proceso en Chuquicamata echó por tierra ese hito, y la empresa ya se alista para su primera huelga en, al menos, cuatro años. Para el centro de trabajo, se trata del primer paro legal en casi catorce años.

Lo anterior no puede venir en un peor momento: en medio de la primera y segunda vuelta presidencial y con toda la opinión pública mirando qué hace la empresa, y si sube o no la puntería en la oferta.

Es decir, si mantiene la huelga, puede restarle votos al candidato presidencial de la Concertación, Eduardo Frei, más aún si el propio Gobierno ha ido evitando cualquier tipo de conflictos con los trabajadores fiscales. Si mejora la oferta, podría acarrear el rechazo de la opinión pública debido a que la propuesta es muy abultada, considerando la realidad del resto de los trabajadores del país.

"Este conflicto era previsible. La administración tiene un grado de responsabilidad, porque este conflicto era previsible. Era evidente que en un año electoral y ad portas de la segunda vuelta se podía tensionar más y estirar más el elástico", sostiene el diputado (UDI) por Calama, Felipe Ward.

Según el experto laboral y socio de Berg Consultores, Huberto Berg, tanto Codelco como otras mineras privadas han cometido el error de hacer demasiado públicas sus negociaciones, permitiendo que, además del criterio técnico que deben tener, se sumen aspectos comunicacionales y políticos que no debieran entrometerse en estos procesos.

Carácter nacional

"Es una mala señal, porque transforman un tema que es de actores directos a un tema de carácter nacional. Pasa a ser algo más emocional que técnico, y eso no es bueno", explica.

"Si Codelco hizo esta negociación con un análisis técnico y serio, analiza qué es lo máximo que puede ofrecer a los trabajadores, considerando el precio del cobre y los excedentes proyectados", agrega Huberto Berg.

El diputado radical Marcos Espinosa opina que los beneficios ofrecidos por Codelco - bono de \$11,5 millones más un préstamo blando de \$3 millones- pueden parecer sobredimensionados para el resto de los trabajadores, pero que si se comparan con lo que está pasando en la minería privada, no lo son tanto.

La pugna entre ministros y Codelco en 2007

Una dura pugna entre algunos miembros del gabinete de la Presidenta Bachelet y el presidente ejecutivo de Codelco Juan Pablo Arellano se vivió en 2007, tras la toma ilegal de los trabajadores subcontratistas, que le costó cerca de US\$ 200 millones a la minera estatal.

Las diferencias se atomizaron en la figura del entonces ministro del Trabajo, Osvaldo Andrade, quien habría intentado mediar para deponer las movilizaciones, buscando la manera de entregar un bono mayor al que Codelco pretendía otorgar a sus respectivos trabajadores.

Arellano se negó a cumplir con estas demandas y contó con el apoyo del ministro de Hacienda, Andrés Velasco, pero finalmente terminó cediendo.

La ministra de Minería de la época, Karen Poniachik, también salió al paso y dijo que "a los ministros no nos corresponde intervenir. Este es un proceso que le corresponde manejar, dirigir, conducir a Codelco... los ministros debemos mantenernos al margen", fueron sus palabras.

Las negociaciones del próximo año

El 2010 podría ser un año menos intenso en negociaciones colectivas para la gran minería, tanto por número de procesos (que serán menos) como por el hecho que no existirá en las negociaciones la "presión" de las elecciones presidenciales y parlamentarias.

Lo que sí seguirá presente será el antecedente del bono de Escondida por \$14 millones, cuyos efectos seguirán influyendo en la demanda de los trabajadores como ocurre actualmente en Chuqui.

n Radomiro Tomic

Cerca de 450 personas trabajan actualmente en Radomiro Tomic (RT), yacimiento de Codelco ubicado en la División Norte, y que anualmente produce en torno a las 300 mil toneladas. En octubre de 2010, la estatal y los mineros de RT deberán comenzar las negociaciones para culminar a más tardar el 30 de noviembre del mismo año, fecha en la que vence el actual contrato colectivo.

n Mantos Blancos y Verde

La compañía minera AngloAmerican también deberá enfrentar negociaciones colectivas el próximo año. Según quedó acordado en las últimas tratativas, el próximo 30 de noviembre perderían su vigencia los contratos colectivos de las divisiones Mantos Blancos y Mantoverde, que en conjunto suman cerca de 2.100 trabajadores.

n Collahuasi

AngloAmerican y Xstrata controlan el accionar de la Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi, ubicada en la I Región, a 185 kilómetros de Iquique y a 4.400 metros sobre el nivel del mar. Collahuasi produce cerca de 464 mil toneladas de cobre y el próximo 30 de noviembre, al igual que Codelco, deberá acordar un nuevo contrato colectivo con los 1.350 trabajadores sindicalizados

Fecha: 30 de Diciembre de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

Codelco. Rechazo bono de \$11,5 millones. Empresa declinó solicitar los buenos oficios

Mineros buscan reajuste de Escondida, pese a que su productividad es un 70% más baja. La estatal no hará una contrapropuesta y ya dijo que iniciará tareas de mantención en sus maquinarias. Paralización costará al menos US\$ 8 millones diarios.

La noche del lunes, 2.866 trabajadores de Chuquicamata rechazaron la oferta de la minera estatal en el marco de la negociación colectiva.

La decisión tomó por sorpresa a los ejecutivos de Codelco, quienes culpan a una "obcecación" de los trabajadores de la estatal por igualar el bono logrado por los operarios de Minera Escondida en octubre del este año, y que alcanzó los \$14 millones más un préstamo blando de \$3,5 millones. Codelco Norte ofreció \$11,5 millones, más un crédito sin intereses por \$3 millones y un reajuste salarial de 3,8%.

Según explican fuentes de Codelco, algunos trabajadores ven como una situación de "orgullo personal" una diferencia en el bono. Algunos dicen sencillamente que no pueden ganar menos que los de Escondida.

Pero ambas son operaciones totalmente diferentes, sobre todo en lo que a productividad se refiere. Según un estudio del Centro de Minería de la UC, mientras en Chuquicamata -la mina más vieja de la corporación- se extraen 90 toneladas anuales por trabajador, en la privada llega a 420 toneladas. Esto con consideraciones, porque mientras la estatal extrae cátodos listos para la venta, Escondida exporta mayormente concentrado. Además, mientras Escondida produjo el año pasado 1.255.000 toneladas de cobre con 2.523 operarios, Chuquicamata logró un cuarto de esa cifra con más del doble de trabajadores.

Ayer, la división Norte de la estatal advirtió que no le queda más que prepararse "para enfrentar un período amargo en la historia de Chuquicamata y de Codelco", en

referencia a la huelga que, de no mediar alguna situación especial, se iniciará el 4 de enero.

Sin embargo, en el caso de Chuquicamata, el temor que tienen en Codelco es que los trabajadores, además de ejercer su derecho a huelga, se manifiesten con cortes de ruta, impidiendo el paso del resto de los operarios a la mina.

Para reducir los efectos del paro, planea activar un plan de contingencia, que considera implementar las tareas de mantención de maquinarias y equipos, algo que estaba acordado con anticipación. En enero de 2009, previendo dificultades en la negociación colectiva, Codelco determinó incluir en su "planificación minera" un retraso de estas tareas hacia enero de 2010 -originalmente previstas para el tercer trimestre de este ejercicio-, al igual que lo hará con Andina, donde también hubo negociaciones que terminaron en noviembre con un acuerdo.

Ante el rechazo, Codelco declinó solicitar los buenos oficios, instancia excepcional de negociación reglada por la Dirección del Trabajo, contradiciendo al propio ministro de Minería y actual presidente del directorio, Santiago González, quien más temprano y en entrevista radial había confirmado que sí se recurriría a esta instancia.

"Codelco considera que \$11,5 millones es una suma enorme en un país donde el sueldo promedio no llega a \$500 mil. Algunos olvidan que Codelco pertenece a todos los chilenos y que sus recursos van íntegramente en beneficio del financiamiento de programas sociales", dijo la compañía.

Bono de Escondida

En Codelco atribuyen el rechazo a la "obcecación" por obtener un bono similar al de Escondida.

US\$ 3,28

es el precio que alcanzó ayer la libra de cobre en el mercado mundial, su mayor valor desde septiembre de 2008. La amenaza de huelga en Chuquicamata provocó un alza de 2,14% en el precio del metal.

Oferta cuesta US\$ 150 millones

Cerca de US\$ 150 millones es el costo de la última oferta realizada por Codelco a sus trabajadores, considerando sólo el bono de término de conflicto y el reajuste de 3,8% incluido en la propuesta que fue rechazada por las bases.

La cifra es relevante si se consideran los gastos en otras áreas del país. El nuevo Hospital Militar de La Reina costó US\$ 65 millones (de acuerdo con la información consignada en su trámite ambiental), por lo que los recursos adicionales servirían para construir dos recintos de tamaño similar.

Otro parámetro es considerar el bono de invierno de \$40 mil que entregó el Gobierno en marzo pasado. Éste llegó a 1,7 millón de familias, significando recursos por US\$ 135 millones, menos que el costo que tendría para Codelco la negociación sindical.

Estos recursos casi duplicarían los fondos asignados para BecasChile en 2010, que llegan a US\$ 82 millones.

US\$ 135 millones **es el costo** que tuvo el bono de invierno que pagó el Gobierno y que benefició a más de 1,7 millón de familias.

Beneficios rechazados equivalen a un reajuste de 36% en sueldos

Los beneficios rechazados el lunes por los trabajadores de la mina de Chuquicamata equivaldrían a un reajuste mensual de 36% en sus sueldos, que actualmente promedian \$1.000.000, según comentaron fuentes de Codelco.

Tomando como referencia este monto, la oferta de la administración incluía un aumento mensual de los ingresos de 3,8%; es decir, \$38 mil.

Además de un bono por \$11,5 millones, que dividido en los 36 meses que dura el convenio colectivo se traduce en un ingreso adicional de \$319.444 cada treinta días. Lo anterior suma un sueldo promedio mensual de \$1.357.444.

Esta cifra es superior al ingreso imponible promedio de los empleados de la minería. Según información de la Superintendencia de Pensiones a septiembre, los cotizantes que trabajan en la explotación de minas y canteras reciben \$974.536 mensuales, el monto más alto respecto del resto de los sectores de la economía, como la intermediación financiera (\$738.645) y de suministro de electricidad, gas y agua (\$738.932).

Además, la cifra dobla el ingreso promedio de los cotizantes al sistema de AFP (que totalizan 4,3 millones), quienes reciben mensualmente \$446.858.

Mientras los mineros de la Segunda Región -donde está ubicada la mina de Chuquicamata- reciben un ingreso imponible de \$1.139.869, el mayor monto entre los trabajadores del sector.

\$ 1.357.444 **sería el sueldo** promedio de un trabajador de Chuquicamata que recibe mensualmente \$1 millón.

Baja en la productividad

Expertos y personeros al interior de Codelco coinciden en un punto: Chuquicamata es una operación minera cuya productividad va en franco descenso, mientras que las nuevas operaciones de la estatal, y en general de la minería privada, muestran una tendencia distinta.

Gabriela Mistral, la mina de más reciente puesta en marcha en la corporación, tiene una dotación propia de 351 trabajadores y produce 150 mil toneladas anuales de cobre en cátodos. Chuquicamata, en tanto, produce poco más del doble que eso, pero su dotación se empina sobre los seis mil funcionarios.

Esto, pese a que la ex Gaby tiene una ley más baja que la de Chuqui -0,41%, versus 0,8%-, lo que implica mayores recursos y trabajo para producir igual volumen de cobre

Fecha: 30 de Diciembre de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

Codelco. Retiro de bono por "pronta firma" a trabajadores de Chuquicamata

Los \$11,5 millones ofrecidos por Codelco a los sindicatos de Chuquicamata podrían reducirse bruscamente a contar de hoy. Si bien es un hecho que la propuesta final entregada por la estatal no será reestudiada por ninguna de las dos partes, el bono de "pronta firma" -que equivale a \$6,55 millones- no seguiría estando sobre la mesa si los trabajadores van finalmente a paro.

Así lo confirmaron en la cuprera estatal, en la que señalaron que este beneficio es, precisamente por una resolución pronta del conflicto antes de una huelga, que es lo que ocurriría a partir del 4 de enero, desde las 5 de la mañana, si no hay un arreglo.

"Por norma, el bono por pronta firma se mantiene hasta las cero horas del 31 de diciembre. En ese momento desaparece y se elimina dicho bono, y para llegar al mismo número (\$6,55 millones) se deberá construir un nuevo acuerdo, con nuevas cosas sobre la mesa", explicó un ejecutivo.

Aunque tradicionalmente los sindicatos obtienen todos los beneficios monetarios una vez depuesto un paro, la situación de Codelco es en extremo compleja. Ante la opinión pública, no sería presentable que la estatal pagara dicha parte del bono, que precisamente se aplica sólo cuando las partes resuelven anticipadamente el conflicto.

Este punto cobra doble validez en caso de que, de ocurrir una huelga, la empresa estatal deje de recibir US\$ 8,7 millones diarios por menor producción de cobre.

Codelco ofreció a los trabajadores \$11,5 millones en estímulos, que se descomponen en \$6,55 millones por pronta firma, \$2,65 millones por término de negociación y \$2,3 millones por eficiencia operacional. A esto se suma un préstamo blando -sin intereses- por \$3 millones. La oferta, además, agrega un reajuste salarial de 3,8% real y una vigencia del contrato colectivo de 36 meses.

En el caso del bono por término de conflicto, el experto laboral de Ernst & Young Mauricio Peñaloza asegura que no forma parte de las leyes laborales, por lo que cualquier empresa puede pagarlo o no dependiendo de su interés, o del acuerdo al que haya llegado con sus trabajadores en el marco de una negociación colectiva reglada. "Es discriminatorio, porque dependemos del salario y se agranda la brecha, y la inequidad sigue en aumento".

EUGENIO VALENZUELA
SINDICATO DE METRO

"En Chile hay empresas públicas de primera y segunda categoría, y esto tiene que cambiar".

NORA MIRANDA

PRESIDENTA DEL SINDICATO DE LA PLANTA MATTA DE ENAMI

Chuqui: las cifras que contrastan las exigencias de los sindicatos

Las razones que esgrimen los dirigentes sindicales para exigir que los montos sean iguales a los de Escondida son tres: el aporte que representa Chuquicamata al Estado, el apoyo a la administración cuando se necesitaba reducir costos, y la similitud de funciones entre una faena y otra. También justifican sus peticiones por las duras condiciones laborales en las que se desempeñan.

1 Aporte de Codelco al Estado

Los trabajadores han señalado que Codelco es la empresa que más aporta al fisco, lo que es cierto si se tiene en cuenta que la minera estatal entregó US\$ 9.215 millones como excedentes en 2006, US\$ 8.451 millones en 2007 y US\$ 4.968 millones el año pasado, lo que la transformó en la mayor aportante individual en esos tres años.

Sin embargo, el actual proceso de negociación colectiva se refiere sólo a Chuquicamata, que no es precisamente el centro de trabajo que más aporta a Codelco. El año pasado, la mina más antigua de la corporación fue apenas la tercera con mayor ritmo de producción en toda la corporación, por detrás de El Teniente y Radomiro Tomic.

Chuquicamata muestra un bajón productivo: de su rajo se extrajeron 465 mil toneladas en 2007, que bajaron a 314 mil toneladas en 2008. Para colmo, su explotación superficial se cerrará en 2018, dando paso a una mina subterránea con menor producción a la actual.

2 Apoyo a la administración para rebajar costos

En los sindicatos explican que durante la crisis de los precios del cobre -y ante la urgencia de la empresa de reducir costos- los trabajadores hicieron grandes esfuerzos: reducciones de personal, no utilización de reemplazos y más horas trabajadas. "Todo sin pedir compensación", señala una fuente sindical.

Sin embargo, Chuquicamata es hoy una de las minas más caras de la corporación.

Según el director del Centro de Minería de la Universidad Católica, Gustavo Lagos, presenta una sobredotación de entre 30 y 50% de su planilla, a lo que se suma que debe mantener instituciones como el Hospital del Cobre, lo que no sucede en ninguna otra división.

Además, cuando a comienzos de año la administración de Codelco intentó negociar con los trabajadores la ampliación de la jornada laboral de 8 a doce horas diarias -compensado con más días libres-, éstos se negaron.

3 Similitud de funciones entre las faenas

Si bien es cierto que en la mayoría de las faenas mineras las tareas son similares, las negociaciones colectivas no han finalizado todas con el mismo resultado para los trabajadores. Prueba de ello es que a mediados de año Codelco logró un contrato con los trabajadores de Andina -división de Codelco en que los operarios cumplen las mismas funciones que en Chuquicamata o Escondida- con bonos de \$10 millones para cada trabajador, menos de lo que se les ofreció en Calama y que rechazaron.

4 Condiciones de trabajo

Los trabajadores de Chuquicamata han dicho que sus peticiones se justifican porque sus condiciones laborales son excepcionales: se desempeñan en altura, con bajísimas temperaturas y expuestos a enfermedades como la silicosis, por la inhalación de gases tóxicos. Sin embargo, en otros sectores de la economía -como las salmoneras- los pesqueros e incluso los efectivos policiales y de Aduana que trabajan en pasos fronterizos también están expuestos a estas condiciones, pero no tienen tratos especiales

Fecha: 31 de Diciembre de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

2.3.- PANORAMA PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Aseguradoras denuncian alza en las solicitudes de invalidez

El riesgo que existe es que de aprobarse las peticiones en las comisiones médicas, el costo del seguro -que hoy pagan empleadores y trabajadores- podría subir.

Julio Pizarro V. Preocupación existe al interior de las cinco aseguradoras que se adjudicaron la administración del seguro de invalidez y sobrevivencia de los afiliados al sistema de AFP.

Interamericana, Chilena Consolidada, BBVA Seguros, Ohio National y La Construcción notaron que en julio -fecha en que se inició la cobertura- se produjo una fuerte alza en las solicitudes de invalidez en relación con los primeros seis meses de 2009 (ver gráfico), tendencia que se mantuvo en agosto y septiembre.

Lo anterior llevó a denunciar los hechos ante la Superintendencia de Pensiones. Esto, porque existe el riesgo de que aumenten las solicitudes aprobadas por las comisiones médicas -encargadas de evaluar las peticiones-, lo que incrementaría la siniestralidad del negocio y, por consiguiente, el precio de la cobertura durante la licitación del próximo año.

Entre noviembre y diciembre se están conociendo las primeras resoluciones de las solicitudes ingresadas en julio y agosto, por lo que en la industria, aunque reconocen el riesgo, dicen que es temprano para determinar los efectos en el precio.

Mientras que desde la entidad fiscalizadora señalaron que "la Superintendencia ha acogido esta preocupación de las compañías de seguro y que éste es uno de los temas que estamos evaluando permanentemente".

Este seguro cubre el riesgo de invalidez parcial y total de un afiliado, asignando una pensión.

Según el presidente de Interamericana, Ricardo García, "no hay ningún hecho en Chile que justifique un ataque de invalidez en la población en el mes de julio de este año". Por lo anterior, agrega, el alza se debería a solicitudes que no justifican la declaración de invalidez o que cuya cobertura pertenece otros aseguradores.

El presidente de Ohio National, Ignacio Montes, agrega que puede haber personas que no están cubiertas por el seguro que hicieron solicitudes; por ejemplo, quienes sufrieron accidentes del trabajo.

Mientras el gerente general de Chilena Consolidada, José Manuel Camposano, comenta que el tema fue planteado también a las AFP -quienes recaudan la prima-, ya que con los cambios realizados con la reforma previsional existe menos incentivos para que ellas controlen la siniestralidad del seguro.

Precio

El valor actual del seguro de invalidez y sobrevivencia es de 1,87% del sueldo imponible.

Los cambios que generó la reformaPrevio a la implementación de la reforma previsional, el seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS) estaba incluido en la comisión que mensualmente pagaban los afiliados con sus cotizaciones. Además, la siniestralidad era administrada por las AFP y las compañías de seguros.

Sin embargo, a partir de julio de 2009, se separó el costo del SIS de la comisión de la AFP y se traspasó el riesgo a las aseguradoras. También se licitó su administración para asignar un precio único para todos los afiliados. En el proceso participaron diez compañías, de las cuales cinco se adjudicaron el negocio, fijando un precio de 1,87% de la renta imponible.

En la actualidad este valor es costado por el empleador en empresas con más de 100 trabajadores. En compañías con un número inferior, el seguro es pagado por el afiliado hasta julio de 2011.

La reforma, además, extendió la cobertura del seguro a mujeres que continúen trabajando entre los 60 y los 65 años.

Fecha: 4 de Diciembre de 2009

Fuente: www.diarioelmercurio.cl

Chile y Argentina Firman Convenio de Seguridad Social en Mendoza

La ministra de Trabajo y Previsión Social de Chile, Claudia Serrano Madrid y el ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Carlos Tomada, firmaron esta tarde en Mendoza, Argentina, un Acuerdo Administrativo para que el próximo 1° de enero del 2010 comience a regir el Convenio de Seguridad Social, que beneficiará a los trabajadores que estén o hayan estado sometidos al sistema previsional de uno o de ambos países.

Este acuerdo, que fue ratificado en octubre pasado con la visita de la Presidenta Cristina Kichner, en el marco de la conmemoración del vigésimo quinto aniversario del Tratado de Paz y Amistad celebrado entre ambos Estados, está orientado a proteger a los trabajadores independiente de su nacionalidad, sus cargas o beneficiarios. Esto cobra gran importancia, dado que en Argentina residen cerca de medio millón de chilenos y en Chile poco más de diez mil trasandinos.

Con esta iniciativa los trabajadores puedan beneficiarse de las cotizaciones efectuadas por ellos en ambos países, otorgándole continuidad en su historia previsional.

A este nuevo beneficio social podrán acogerse quienes cumplan con el requisito de estar afiliado a un régimen de previsión en Chile o Argentina. De esta manera, el empleado, dependiente o independiente, continuará sujeto a la legislación de seguridad social del país que proviene o de origen como si estuviera aún trabajando en él.

Entre los puntos más importantes del convenio destacan entre otros, el derecho a sumar los períodos de seguro que se reconocen en cada uno de los Estados para acceder a pensión (totalización de períodos de seguro); el derecho a realizarse los exámenes médicos en el país de residencia para la calificación de la invalidez en el otro Estado; evitar la doble cotización, tratándose de trabajadores desplazados; prestaciones de salud

para pensionados serán otorgadas en Chile, en las mismas condiciones que para sus nacionales, y se registrarán por la respectiva legislación vigente.

Fecha: 7 de diciembre de 2009

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Importancia de la participación ciudadana en difusión de la Reforma Provisional

Más de 150 dirigentes de la Quinta Región conocieron en detalle la Reforma Previsional, actividad que contó con la presencia del Subsecretario de Previsión Social, quien destacó la importancia del diálogo y la participación ciudadana en la ejecución de las políticas públicas del Estado.

En la ciudad de Viña del Mar se concentraron más de un centenar de dirigentes vecinales de la Región de Valparaíso para capacitarse en la Reforma Previsional, charla informativa que realizó el secretario regional ministerial del Trabajo, Edgardo Piqué, y que contó con la participación del Subsecretario de Previsión Social, Claudio Reyes, quién al término del encuentro tuvo un diálogo abierto con los participantes.

A la cita también llegó el seremi de Planificación, Enrique Astudillo, autoridad responsable de la aplicación de la Ficha de Protección Social, instrumento de medición de la vulnerabilidad usado para la calificación de las personas que postulan a los beneficios de la Pensión Básica Solidaria y el Aporte Previsional Solidario.

Sobre la Reforma Previsional, el subsecretario Claudio Reyes indicó que “esta política pública es un derecho y para que los ciudadanos puedan ejercerlos, es importante que conozcan bien y a fondo en qué consiste” y agregó que “la participación ciudadana es parte del sello de la Reforma Previsional y del gobierno de la Presidenta Bachelet, de ahí la importancia de este tipo de diálogos entre autoridades y dirigentes”.

Por su parte, el seremi del Trabajo, Edgardo Piqué, dio a conocer las cifras de la región, que en tan sólo un año y medio de entrada en vigencia de la Reforma Previsional, Valparaíso pasó de 40 mil a más de 150 mil beneficiarios del Pilar Solidario y mujeres que se han visto beneficiadas por el Bono por Hijo, “las que reciben un aporte a sus pensiones”.

A la hora del balance, el Subsecretario declaró que ésta es una Reforma que se ha hecho de forma impecable en muy corto plazo, “se cumplió íntegramente con el mandato de la Presidenta de adelantar la Reforma Previsional a septiembre de 2009, llegando hasta el 50% de la población, es decir, 950 mil personas a fines de este año estarán recibiendo los beneficios del Pilar Solidario, y con ello por primera vez la clase media será parte de una política pública” finalizó Reyes.

Fecha 9 de Diciembre de 2009

Fuente: www.subprevisionsocial.cl

Expertos critican reforma previsional y sugieren cambios

"Es notable que siendo una reforma tan importante, hasta ahora no se ha entregado ningún dato fiscal seriamente fundamentado y detallado. La proyección de gastos que se entregó al Congreso fue muy superficial", sostiene Salvador Valdés, académico de la Universidad Católica e investigador del Centro de Estudios Públicos (CEP).

Costo subestimado

La Dirección de Presupuestos estimó el costo incremental de la reforma en 1,2% del PIB y hay otros estudios que la estiman en 2,2%, pero hay consenso en que ambas cifras

están subestimadas. Según el economista Klaus Schmidt-Hebbel, la mayor longevidad y la caída en la tasa de retorno de largo plazo del ahorro previsional en los últimos diez años son factores que hacen necesario estudiar un eventual aumento en las tasas de cotización. Y también estudiar a fondo los efectos de desincentivo al trabajo formal que puede tener el bono por hijo o la pensión solidaria.

Rosanna Costa, directora del programa económico de LyD, opina que habría que ver si se justifica el costo del nuevo sistema de seguro de invalidez y sobrevivencia y, por otra parte, cómo se equilibran los dos pilares, de modo que el pilar solidario siga siendo una suerte de seguro de última instancia y no desincentive el pilar contributivo. Los estudios, agrega, tienen que enfocarse en el tema demográfico y de ajustes en las cotizaciones o en la edad de jubilación, como se está planteando en Europa.

"Son todas cosas de largo plazo. Lo que pasa es que la reforma se hizo con un pobre estudio financiero y se ha adelantado su aplicación, sin mejoras en los informes, por lo que hoy existen legítimas dudas", enfatiza.

Más que pensar en subir la cotización, Salvador Valdés dice que habría que buscar en el detalle la forma en que se diseñaron las pensiones no contributivas, que en el fondo son subsidios a las personas que no cotizaron o cotizaron poco para su retiro. Una vez que se tenga una proyección sería habría que ver lo que más incide y la disponibilidad de fondos que tiene el fisco. "A lo mejor resulta que el precio del cobre ha estado alto durante mucho tiempo y con eso se pueden pagar los gastos, o puede que no. Pero no conviene adelantar medidas de mitigación para un gasto excesivo, sin conocer en detalle el origen de ese gasto", agrega el académico.

Si la preocupación es la baja acumulación de las cuentas individuales, la reforma de 2008 se hizo cargo de algunos aspectos que inciden en ella, dice Andrea Repetto, académica de la Universidad Adolfo Ibáñez. La Pensión Básica Solidaria (PBS) favorecerá a trabajadores de menores ingresos que antes no tenían derecho, y el Aporte Previsional Solidario (APS) complementará las pensiones más bajas.

Además, el subsidio a los trabajadores jóvenes, el subsidio al Aporte Previsional Voluntario (APV) de los trabajadores exentos del impuesto a la renta, el bono por hijo nacido vivo y la incorporación de los trabajadores independientes, son todas medidas que apuntan a elevar la acumulación en las cuentas individuales, puntualiza Repetto.

"Si la reforma se considera insuficiente, elevar la cotización obligatorio es el único camino. Debemos asegurar mayor continuidad de las cotizaciones a través de más empleo".

ANDREA REPETTOU. ADOLFO IBÁÑEZ

"No se puede confiar en la Dipres porque han pasado dos años y no entrega lo que pidió el Congreso. Debería publicar los datos y que entidades independientes hagan estimaciones".

SALVADOR VALDÉSUC Y CEP

"Hay que evaluar con estudios el que exista un equilibrio entre el pilar solidario y el contributivo. Los adelantos al pilar solidario se prueban rápidamente sin un análisis prolijo".

Fecha: 10 de Diciembre de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

Reforma Provisional. Razón para recordar el Gobierno de la Presidenta Bachelet

Como una de las medidas más importantes del gobierno, por la cual será recordada la gestión de la Presidenta Michelle Bachelet, calificó la Ministra del Trabajo, Claudia

Serrano, la Reforma Previsional durante la realización de la cuenta pública participativa del ministerio que encabeza; actividad en la que estuvo acompañada por los Subsecretarios de Previsión Social, Claudio Reyes, y del Trabajo, Mauricio Jélvez, y en la que participaron más de 100 personas representantes de organizaciones de trabajadores, gremios y empresarios.

En la actividad, que se realizó esta mañana en el Centro de Extensión de la Universidad Católica, la secretaria de estado partió su análisis de las tareas ministeriales destacando la Reforma Previsional, a la que se refirió en positivos términos; recordó su génesis ciudadana y felicitó la gestión realizada por la Subsecretaría de Previsión Social “que la implementó exitosamente y con un enfoque muy particular”.

Otros de los logros mencionados por la autoridad del Trabajo fueron la Nueva Justicia Laboral, programas de empleo, las franquicias tributarias, certificación de competencias, intermediación laboral; el acuerdo nacional por el empleo y el avance en la agenda legislativa.

Reforma Previsional: el ciudadano como centro de la preocupación

Durante su intervención en la cuenta pública, el Subsecretario Reyes centró el éxito de la implementación de la Reforma en el cambio de enfoque con el que se desarrolló de esta política pública. “Ponerse en los zapatos de los ciudadanos es fundamental para desarrollar una serie de elementos de trabajo, metodologías y materiales que nos permiten llegar directo hasta las personas y sus familias”.

Para Reyes “lo primero es acercarse a los elementos de costumbres, a los hábitos y formas de vida de los clientes-ciudadanos. Sólo una vez que la gente entienda la importancia del ahorro y de la previsión, podremos dar a cada chileno una mejor vejez independiente del apoyo que otorga el Estado que ya está cubriendo al 50 por ciento de la población con Pensiones Básicas Solidarias y Aportes Previsionales Solidarios”.

Reyes agradeció las palabras de felicitación para la Reforma Previsional y sostuvo que ha sido un honor implementar una las políticas públicas más exitosas de los últimos tiempos “porque tenemos la certeza de que le hemos cambiado la vida a miles de chilenos y sus familias. Ellos por cierto pasarán una mejor navidad” concluyó.

Fecha: 22 de Diciembre de 2009

Fuente: www.subprevisionsocial.cl

2.4.- EMPLEO Y ECONOMÍA

Propuestas para una Política Nacional de Empleo

“¿Cómo continuar avanzando hacia el desarrollo?”, es la pregunta central y a la vez título del libro presentado por OIT el pasado miércoles 2 de diciembre, en que sus autores, el Subsecretario del Trabajo de Chile, Mauricio Jélvez y la economista, Macarena Alvarado, plantean la necesidad de instalar en el país una red de protección social que acompañe a los chilenos durante su trayectoria laboral.

El libro – que fue patrocinado por OIT – entrega además una serie de propuestas para una Política Nacional de Empleo, las que fueron comentadas y analizadas por un panel compuesto por Guillermo Miranda, Director de la Oficina Subregional de OIT para el Cono Sur de América Latina y los economistas Joseph Ramos, Cristián Larroulet y Oscar Landerretche.

De acuerdo a la publicación, si bien en Chile existe un sistema de protección social ampliamente desarrollado, se requiere abordar la etapa de la vida laboral de las personas. Esto permitiría un desarrollo laboral ascendente que acortaría las brechas

sociales, aumentando su productividad y apoyando la competitividad del país. Para esto, el libro propone, entre otras iniciativas, desarrollar sistemas como la bolsa de empleo, la implementación de indicadores de calidad de empleo y de empleabilidad y la instalación de un sistema de información laboral.

También se plantean medidas más profundas como la reingeniería del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), la reorientación de las oficinas locales de empleo y el fortalecimiento del sistema de certificación de competencias laborales, junto con la creación de un marco nacional de cualificaciones.

Los autores explicaron que el foco de las otras propuestas está puesto en las micro, pequeñas y medianas empresas, y en jóvenes y mujeres, de manera de estrechar las brechas de productividad que generan equidad desde la economía.

En esta misma línea, plantearon además la necesidad de implementar un sistema nacional de capacitación dirigido especialmente a las microempresas y un programa nacional de formación técnica-profesional para los jóvenes de los dos primeros quintiles que no estudian ni trabajan.

Fecha: 1 de Diciembre 2009

Fuente: www.mintrab.cl

Estudio de Libertad y Desarrollo. Desempleo sube a 12,8%

El Ministro (s) del Trabajo defiende las ayudas gubernamentales. "La crisis aún no termina", sentencia.

Según las cifras publicadas el lunes por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el número de personas desocupadas llegó a 709.340, en el trimestre móvil agosto-octubre. La cifra, apuntan en Libertad y Desarrollo, no es tan real, pues al menos 225.700 personas se benefician de los Programas de Empleo con apoyo fiscal (PEAF). Así, el número real de desocupados llegaría a 935 mil y la tasa total de desempleo pasaría de los 9,7% reportados por el INE a 12,8%.

Para el economista de LyD, Tomás Flores, la cifra demuestra que a pesar de las señales de recuperación el sector privado aún no está generando suficientes puestos de trabajo. "La preocupación ahora es qué va a hacer el próximo Presidente, porque cuando asuma en marzo va a haber un cuarto de millón de chilenos contratados en estos empleos de emergencia", dice el economista.

El Ministro (s) de Trabajo, Mauricio Jélvez, reconoce que la continuidad de los actuales programas de impulso al empleo dependerá de la "sensibilidad" del nuevo Gobierno. Flores explica que sólo si la economía crece por encima del 5%, el sector privado podría absorber los 3% de desempleo que hoy es cubierto con los empleos fiscales. "Este va a ser el tema a debatir. Esta es una cifra significativa de trabajadores que no es fácil para una economía absorber de un momento para otro", sentencia.

Jélvez asegura que, al menos de momento, los recursos para estos programas están asegurados y se mantendrán hasta que la tasa de desempleo no vuelva al menos al 7% del período previo a la crisis. "La crisis está cediendo... ¿Se puede afirmar que la crisis terminó? No. Todavía quedan sectores rezagados. Por lo tanto hasta que la recuperación no esté concluida corresponde seguir actuando a través de los programas disponibles", dice.

935 mil sería el número real de desempleados si se eliminara hoy la intervención fiscal. 42 mil empleos de emergencia se entregaron en noviembre, un tercio de ellos en la Región de Biobío.

Fecha: 2 de Diciembre de 2009
Fuente: www.diarioelmercurio.cl

Chile necesita abrir un debate más profundo acerca del empleo

El Ministro (s) Mauricio Jélvez presentó libro "¿Cómo continuar avanzando hacia el desarrollo? Propuestas para una Política Nacional de Empleo", escrito junto a la economista Macarena Alvarado.

Chile necesita abrir un debate más profundo acerca del empleo, para continuar avanzando hacia el desarrollo, sostuvo esta mañana el Ministro (s) del Trabajo y Previsión Social, Mauricio Jélvez.

La autoridad realizó estas declaraciones durante el lanzamiento del libro "¿Cómo continuar avanzando hacia el desarrollo? Propuestas para una Política Nacional de Empleo", en el cual junto a la economista Macarena Alvarado, plantean la necesidad de instalar en el país una red de protección social que acompañe a chilenas y chilenos durante su trayectoria laboral.

El documento, editado por la OIT, fue comentado por Oscar Landerretche, Cristián Larroulet y Joseph Ramos, quienes rescataron la iniciativa y alcanzaron un importante nivel de consenso con las propuestas allí planteadas.

"En nuestra opinión el tema del empleo no ha estado lo suficientemente relevado en la discusión. Tal vez es un problema de país, no hemos tenido la suficiente fuerza para instalar Éste como el gran tema que viene para Chile a la luz de todo lo que hemos logrado en los gobiernos de la Concertación", expresó Jélvez.

El libro propone, entre otras iniciativas, desarrollar sistemas, como la bolsa de empleo, la implementación de indicadores de calidad de empleo y de empleabilidad y la instalación de un sistema de información laboral.

También se plantean medidas más profundas como la reingeniería al Sence, la reorientación de las oficinas locales de empleo y el fortalecimiento del sistema de certificación de competencias laborales, junto con la creación de un marco nacional de cualificaciones.

Los autores explicaron que el foco de las propuestas está puesto en las micro, pequeñas y medianas empresas y en jóvenes y mujeres de manera de estrechar las brechas de productividad que generan equidad desde la economía. Por lo mismo, plantearon la necesidad de implementar un sistema nacional de capacitación dirigido especialmente a las mipes y un programa nacional de formación técnica- profesional para los jóvenes de los dos primeros quintales de riqueza que no estudian ni trabajan. Se trata de aumentar nuestra dotación de capital humano para mejorar la productividad y competitividad de nuestra economía

Fecha: 2 de Diciembre de 2009
Fuente: www.mintrab.gob.cl

Desempleo en octubre

La tasa de desempleo en el trimestre móvil agosto-octubre se ubicó en 9,7 por ciento, lo que implica un aumento de 2,2 puntos porcentuales respecto de igual trimestre en 2008 y una baja de 0,5 puntos porcentuales en relación con el trimestre móvil anterior. Esto es positivo, en cuanto la crisis hacía temer que la desocupación podría seguir al alza por un tiempo, lo que no ha sucedido. Es cierto que el factor estacional en esta época del año empieza a ayudar, debido al mayor empleo en el sector agrícola. Sin embargo, la

tasa de desempleo desestacionalizada ha mostrado también una tendencia a estabilizarse, e incluso marginalmente a la baja, lo que implica que la reducción en esta variable va más allá de factores estacionales. Dicha tendencia también deja en claro que este problema ha sido menos severo que durante la crisis asiática, ya que entonces la tasa de desocupación alcanzó el 11,9 por ciento, comparada con un máximo de 10,8 por ciento en este episodio.

La fuerza de trabajo en el trimestre móvil terminado en octubre subió 1,6 por ciento en 12 meses, mientras la ocupación cayó 0,8 por ciento. Esto significa que hay 53 mil puestos de trabajo menos que hace un año. Hace cuatro meses, esa misma cifra estaba sobre 100 mil empleos menos, lo que también habla de una tendencia que empieza a mejorar.

Más preocupante es la tendencia que sigue exhibiendo el empleo asalariado: se han perdido 130 mil puestos de trabajo en el último año. Los empleos asalariados son puestos de trabajo formales y, por lo tanto, más estables y, en promedio, con las mejores condiciones para los trabajadores. La fuerza de trabajo se ha ido tornando menos formal, lo cual es característico de las crisis, aunque no por eso menos preocupante. En todo caso, cabe esperar que, en la medida en que la economía se recupere, también empiece a subir la ocupación formal y se revierta la tendencia de los últimos meses. Las regiones de Valparaíso, Araucanía y O'Higgins tienen la mayor tasa de desempleo (sobre 10 por ciento), mientras que en Tarapacá y Aysén se registran las menores (inferiores a cinco por ciento).

En síntesis, la tasa de desempleo en Chile sigue elevada, al igual que la pérdida de empleos. Pero en ambas variables se observa un cambio de tendencia, que debiera acentuarse en los próximos meses, en cuanto la recuperación económica se consolide.

Fecha: 4 de Diciembre de 2009

Fuente: www.diarioelmercurio.cl

Ministra Serrano. “Superamos ese karma horrible de los dos dígitos”

Destacando el esfuerzo de todos los sectores por cuidar el empleo durante el año 2009, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Claudia Serrano, entregó hoy la Cuenta Pública Participativa de su cartera, en una actividad que se efectuó en la Aula Magna del Centro de Extensión de la Universidad Católica.

En la actividad la Secretaria de Estado dio a conocer el informe, acompañada por los Subsecretarios del Trabajo y Previsión Social, Mauricio Jélvez y Claudio Reyes, respectivamente, y al evento asistieron los jefes de todos los servicios relacionados con el Ministerio del Trabajo. Posteriormente, los participantes se inscribieron en talleres donde pudieron interactuar con la autoridad.

La Ministra Serrano destacó en el balance que “ya superamos ese karma horrible que era los dos dígitos del desempleo y esperamos que continúe bajando de forma más acelerada que como se comportó durante la crisis asiática. Todas las señales indican que ello es así y estamos esperanzados en seguir teniendo buenos resultados en materia de desempleo en Chile”

En ese sentido destacó la serie de iniciativas que se realizaron durante este tiempo, como los programas sociales de capacitación, con una cobertura de 30.740 personas; el Programa Aprendices (4.358 personas); el de Reinserción Laboral (3.780 personas), el de Bonificación a la Contratación, que superó la meta alcanzando su cobertura a 25.522 cupos; y diversos programas de Empleo Directo, que alcanzó a 21.725 personas.

A ello se le suma las medidas del Acuerdo Nacional por el Empleo, firmado por el

Gobierno, empresarios y trabajadores, que tuvo una cobertura de más de 200 mil beneficios, como el Subsidio al Empleo Joven. Asimismo señaló que dos de las grandes transformaciones que se realizaron durante este año fue adelantar los beneficios de la Reforma Previsional e implementar en todo el país la Nueva Justicia Laboral.

“Van a quedar para la posteridad”, admitió la Ministra Serrano, quien destacó del Sistema de Pensiones Solidarias, que en julio de 2009 aumentó su cobertura al 45% de la población de menores ingresos y el 1 de septiembre pasado aumentó al 50%.

Durante este período se han otorgado 429.348 beneficios (30% corresponde a PBS de vejez; 7,3% a PBS de invalidez; 60% a APS vejez y un 2,3 a APS invalidez. Respecto al Bono por Hijo, desde julio de 2008 hasta noviembre de este año se han concedido 28.721 solicitudes por un total de 151.932 hijos.

En materia legislativa se aprobaron alrededor de 14 leyes, entre las que destacan el relativo al descanso semanal de las trabajadoras de casa particular, el bono extraordinario a sectores de menores ingresos, el que otorga derecho a sala cuna al trabajador y el que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones.

Sobre ésta último la secretaria de Estado afirmó que “nos parece una señal extremadamente potente, no solamente legislativa sino que también cultural y que esperamos incentivar prácticas de respeto por las remuneraciones de las mujeres”.

Consulta porqué no se envió el proyecto de Reforma Laboral, Serrano explicó que “nuestra agenda legislativa se vio topada, cubierta por numerosos proyectos de ley que tenían que ver con protección de puestos de trabajo y en efecto toda la energía del Gobierno, de este ministerio estuvo puesta en esa línea”.

Entre otras iniciativas llevadas adelante por el Ministerio se encuentra la creación de la Comisión Nacional de Certificación de Competencias Laborales y el Programa de Fortalecimiento para 169 OMIL.

Para el 2010 la Ministra Serrano señaló que se debe continuar con la implementación gradual de la Reforma Previsional; avanzar en la legislación orientada a la defensa de los derechos laborales; el desarrollo de la Bolsa Nacional de Empleo y el Sistema de información laboral, que asegure una coordinación entre colocación y capacitación.

Por último, resaltó el ingreso de Chile a la Oede: “Estamos orgullosos, ingresamos a un grupo de países de buenas prácticas. En materia laboral ellos nos han hecho un espléndido informe, que captura elementos bien críticos de nuestro sistema, sugiriéndonos medidas y recomendándonos cursos de acciones que hemos tomado con la mayor atención y la mayor seriedad, y continuaremos trabajando sobre esa línea”.

Fecha: 22 de diciembre de 2009

Fuente: www.mintrab.gob.cl

La percepción del desempleo empeora en último trimestre 2009

La encuesta de Percepción del Desempleo que elabora el instituto Libertad y Desarrollo (LyD), arroja en diciembre expectativas más pesimistas que en el sondeo de septiembre pasado, que difieren de la idea generalizada de recuperación.

El 54% de los encuestados señala que es el jefe del hogar el que se encuentra desempleado. En septiembre la cifra alcanzaba a 51% y hace un año era de 44%, dice el director de Estudios de LyD, Tomás Flores, señalando que en ese aspecto hay una debilidad en el mercado laboral.

La encuesta se levantó en diciembre y contempla una muestra de mil personas a través de una selección aleatoria de teléfonos. Se trata de mayores de 18 años, inscritos en los registros electorales que residen en comunas urbanas del país.

El temor alto o muy alto a perder el empleo, en relación al trimestre anterior, subió desde 32 a 37%, pero bajó en comparación a diciembre de 2008. "La percepción respecto a que la crisis ha terminado no es aún una idea definitiva entre los chilenos", dice Flores.

En julio-septiembre, la tasa de desempleo en el país llegó a 10,2%, pero sin considerar los planes de apoyo fiscal sería de 13,2%, señala.

En el tercer trimestre dichos planes sumaron 213 mil puestos de trabajo, y Flores estima que en el cuarto trimestre la cifra subirá a 250 mil, su mayor nivel desde la crisis de los años 80.

Sin embargo, sólo el 38% de los encuestados opina que el Gobierno ha hecho lo suficiente para disminuir el desempleo, cifra que llegaba a 52% en septiembre.

Entre julio y octubre se crearon 84 mil nuevos empleos, de los cuales 44 mil corresponden a la estacionalidad, dice Flores. Anticipa que el desempleo en septiembre-noviembre llegará a 9,4% y a 12,4% sin planes de empleo. La desocupación retomaría su ritmo ascendente a partir de febrero, para volver a cifras de dos dígitos en los trimestres móviles terminados en junio o julio.

46% de los encuestados dice que lleva menos de seis meses sin empleo, contra 47% en septiembre.

47% aspira a mejor remuneración; un 23% estabilidad laboral y 18% mejor horario.

Fecha: 30 de Diciembre de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

Tasa de desocupación llega a 9,1% y se deteriora el empleo en los hombres

La tasa de desocupación del país alcanzó un promedio de 9,1% en el trimestre móvil septiembre-noviembre, su nivel más bajo en el año.

Sin embargo, las cifras entregadas ayer por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) revelan un deterioro del empleo entre los hombres, y un aumento en la ocupación de las mujeres, especialmente en trabajo por cuenta propia.

En comparación a igual trimestre de 2008, el desempleo subió 1,6% y bajó 0,6 punto respecto a agosto-octubre, asociado en parte a trabajo estacional.

El ministro de Hacienda, Andrés Velasco, destacó la caída del desempleo en relación a agosto-octubre, así como la expansión de la producción industrial y otros indicadores que, en su opinión, "configuran un repunte de la economía".

Los mayores incrementos del empleo trimestral se dieron en agricultura, caza y pesca, construcción y comercio.

El empleo aumentó respecto al trimestre móvil anterior en 1%, lo que representa la creación de 63.810 puestos de trabajo, pero en comparación al nivel de hace un año, retrocedió 0,7%, lo que implica la pérdida de 44.490 plazas.

"Por primera vez en un año, el empleo aumentó respecto al trimestre móvil anterior, lo que debería acentuarse en los trimestres que vienen", dice Guillermo Pattillo, académico de la Universidad de Santiago. Su estimación es que el desempleo cerrará con un promedio anual de 9,7%.

Trabajo femenino

El empleo en los hombres presentó una caída de 2,4% en doce meses, mientras que el empleo en las mujeres subió 2,3%. "Lo que hay detrás es empleo transitorio y jornadas

parciales de las mujeres, especialmente en el comercio", dice Tomás Flores, director de Estudios de LyD.

La fuerza de trabajo creció 1,1% en doce meses y 0,3% en comparación al trimestre móvil anterior, moderando su ritmo de expansión, lo que contribuye a que la desocupación sea más baja porque aumentan menos las personas que buscan empleo. Pattillo hace notar que se han perdido muchos puestos de trabajo formal y ha aumentado el empleo por cuenta propia, cuestión que debiera comenzar a revertirse en 2010. Los trabajadores por cuenta propia más familiares remunerados se incrementaron en 11.950 personas respecto al trimestre móvil anterior y en 71.420 en doce meses.

Fecha: 30 de Diciembre de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

3.- COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

SI LA RELACIÓN DE TRABAJO SE ENCUENTRA VIGENTE, EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES CORRESPONDE A DOS AÑOS, PERO UNA VEZ FINALIZADA DICHA RELACIÓN CONTRACTUAL, EL PLAZO DE REDUCE A SEIS MESES.¹

Eduardo Yáñez Monje²

La prescripción es definida por los civilistas como “*el modo de extinguir los derechos y acciones ajenos, por no haberlos ejercitado el acreedor durante cierto lapso de tiempo*”³ Este instituto del derecho se fundamenta en la seguridad jurídica, puesto que trae estabilidad a las relaciones jurídicas,⁴ En el contexto del Derecho del Trabajo, la norma que establece la extinción de los derechos laborales es el artículo 510, el que reza de la siguiente manera; “*Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles. En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios*”.

Existen dos grandes grupos en torno a la interpretación de este precepto; primero aquellos que argumentan la distinción, a su juicio según la interpretación literal de la norma antedicha, entre los derechos establecidos en la legislación, a título de derechos mínimos irrenunciables, y los derechos que según la autonomía de la voluntad, pactan por sobre los derechos mínimos irrenunciables, y que dejan constancia en el contrato individual o colectivo de trabajo. En consecuencia, los derechos establecidos en la legislación, tales como remuneraciones, gratificaciones legales, feriado proporcional, indemnizaciones por años de servicios, indemnización sustitutiva de aviso previo, entre otros, tendrán un plazo de prescripción de 2 años, conforme al inciso primero del artículo 510 del Código del Trabajo. Por el contrario, aquellos derechos cuyo origen es la autonomía de la voluntad de las partes, y cuyo otorgamiento no viene exigida por las normas de orden público laboral, tendrán un plazo de extinción de seis meses, conforme al inciso segundo de la norma citada, luego de lo cual no puede ser exigida exitosamente por el trabajador.

Con respecto a este criterio, la Corte Suprema ha señalado en múltiples ocasiones, que el carácter tutelar del Derecho del Trabajo⁵, desemboca en el principio de la irrenunciabilidad de los derechos, establecido en el artículo 5° del Estatuto Laboral. A partir de esta norma se prohíbe al empleador alterar las condiciones mínimas de contratación establecidas a lo largo y ancho de la legislación laboral, tales como salarios mínimos, jornadas máximas, feriado anual, entre otros, facultándose solo para modificar los contratos individuales o colectivos, por mutuo consentimiento, en aquella parte en que hayan podido pactar libremente. En consecuencia, la diferencia de los plazos de prescripción entre los incisos primero y segundo de la norma en cuestión,

¹ Comentario publicado en *Manual de Consultas Laborales*, Septiembre de 2008.

² Ayudante de Departamento de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.

³ ABELIUK MANASEVICH, RENÉ, *Las Obligaciones*, Tomo II, Editorial Jurídica de Chile, 1993, pp. 996.

⁴ *Ibíd.* pp. 995.

⁵ “HUMERES NOGUER, HÉCTOR, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tomo I, Derecho Individual del Trabajo y Procedimiento Laboral, Editorial Jurídica de Chile, año 2004. pp. 60.

obedece al tratamiento más *tutelar* que el legislador ha otorgado a los derechos mínimos establecidos en la legislación, para los cuales ha establecido un plazo mayor de exigibilidad, sin perjuicio de los derechos que nacen de la autonomía de la voluntad de las partes, los cuales [al no ser mínimos e irrenunciables] escapan de este diferenciado tratamiento, estableciendo un plazo más acotado de exigibilidad, la que queda reducida a seis meses.⁶

Sin embargo, dentro del mismo Tribunal Superior se ha logrado imponer en algunas sentencias un criterio totalmente contrario al ya expuesto, el cual señala que la distinción realizada por la norma en comento, no viene dada por la naturaleza de los derechos que en él se establecen, sino por la oportunidad en que comienzan a prescribir los mismos, según el cual los plazos de prescripción serán distintos. Así, si la exigibilidad del derecho se produce durante la vigencia de la relación laboral, el plazo de prescripción será de dos años, sin embargo, si se produce la terminación de la relación laboral, el plazo de prescripción extintiva se reduce abruptamente a seis meses desde tal evento. De tal criterio es representativa la sentencia de la Corte Suprema, de fecha 29 de julio de 2008, Rol N° 3.722-2008, que a continuación presentamos.⁷

Esta sentencia se hace cargo de las deficiencias en la interpretación de la norma, basada en el carácter tutelar de esta parte del ordenamiento jurídico, o más concretamente el *principio pro operario*, que ordena al juez preferir la interpretación de la norma que más convenga al trabajador, dentro de un abanico de posibilidades interpretativas.⁸

Advierte esta sentencia la dificultad que existe en ciertos casos de distinguir la naturaleza del derecho que se invoca, esto es, si corresponde a un derecho establecido por la legislación, o tiene su origen en un acto o contrato. Así, siguiendo el ejemplo de la Corte Suprema, si se establece mediante un acuerdo plasmado en contrato individual o colectivo de trabajo, que el (los) trabajador (es) gozarán de un feriado anual de 20 días, más el feriado progresivo que corresponda; ¿Qué plazo de prescripción tendrá? Señala la Corte, no podemos establecer dos plazos para un mismo derecho, esto es, que por el feriado mínimo correspondiente a 15 días más el feriado progresivo se pueda entablar la acción correspondiente en dos años, y por los cinco días restantes se deba entablar la acción en seis meses a riesgo de perderlo por extinción.

El fallo de la Corte Suprema utiliza además un argumento sistemático, tomando en consideración el inciso final de la norma, la cual establece la posibilidad de suspender los plazos establecidos en los tres primeros incisos, mediante un reclamo

⁶ Véase por ejemplo, 1) Sentencia "Germán Óscar Varas Rivera con Sociedad Constructora O. N. Limitada", Jurisprudencia Judicial, Materia Laboral, Corte Suprema, Rol N° 3.493-07, de 3.12.2007, GJ N° 330, pág. 297; 2) Sentencia "Cortés Cortés, Miguel Luis con Organización de Seguridad Empresarial", Jurisprudencia Judicial, Materia Laboral, Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 2.938-2004, de 17.03.2005, GJ N° 297, pág. 293.

⁷ En este mismo sentido, también se han pronunciado los fallos, 1) Sentencia "Mario Bernardo Trigo Salvador con Electrotel Limitada", Jurisprudencia Judicial, Materia Laboral, Corte Suprema, Rol N° 2415-2008, de 17.06.2008, GJ N° 336, pág. 279; 2) Sentencia José Humberto Gallardo Sepúlveda con Burman Express Limitada", Jurisprudencia Judicial, Materia Laboral, Corte Suprema, Rol N° 30-2008, de 15/04/2008, GJ N° 334, pág. 240.

⁸ Para mayor abundamiento sobre la dificultad en la aplicación de la condición más favorable al trabajador, véase; MERCADER UGUINA, FERNANDO, "La silenciosa decadencia del principio de la norma más favorable". Revista Española del Derecho del Trabajo, N° 109, Enero/Febrero, 2002, pp. 20.

administrativo ante la Inspección del Trabajo. Sigue señalando esta norma, que los plazos comenzarán a correr nuevamente una vez terminada la tramitación del reclamo administrativo, pero en todo caso, tal plazo no podrá exceder de un año *desde la terminación de los servicios*. El inciso final del artículo 510 soluciona sin lugar a dudas el problema de la interpretación de tal artículo, pues, cuando imperativamente establece que el plazo para reclamar de los derechos una vez terminada la relación laboral, no puede exceder de un año, en caso de haber sido suspendida mediante reclamo administrativo, se está poniendo en el caso de que el plazo de prescripción extintiva sea de seis meses, y no de dos años, pues en tal caso el inciso final no tendría sentido alguno. Desde otro punto de vista, para dejar a salvo la aplicación del inciso final del artículo 510, no puede pretenderse que la prescripción de derechos desde la terminación de los servicios sea superior a un año, lo que destruye la pretensión de demostrar que la prescripción de seis meses no tiene validez general sobre cualquier tipo de derechos, quedando radicado solo en aquellos que tengan carácter consensual. Esta interpretación deja a salvo en todo caso, la prescripción de los derechos que se devengan durante la vigencia relación laboral, los cuales de acuerdo al criterio que ahora analizamos será de dos años, en cuyo caso la suspensión no se aplica, pues el inciso final de la norma en comento está pensando en la terminación de los servicios. Una conclusión en este sentido, se estima conforme a la regla de interpretación establecida en el artículo 22 del Código Civil, el cual señala que el contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía.

Conforme a lo ya analizado, lo dispuesto en esta sentencia se apega a criterios serios de interpretación jurídica. No obstante, limitar la prescripción de los derechos laborales a seis meses desde la terminación de los servicios, no ayuda a la prevalencia de los derechos del trabajador, a cuya protección, por definición, el Derecho del Trabajo debe tender. Si a ello sumamos el hecho de que gran parte de la jurisprudencia, exige para la interrupción de la prescripción de los derechos laborales la notificación válida de la demanda,⁹ con ello nos enfrentamos a un plazo irrisorio de exigibilidad de derechos, problema del que, sin lugar a dudas, debe hacerse cargo el legislador.

⁹En este sentido ver 1) Sentencia “Edison William Chávez Saavedra con Fernando Sierra Quevedo”, Jurisprudencia Judicial, Materia Laboral, Corte Suprema, Rol N° 5719-2007, de 14.01.2008, GJ N° 331, pág. 357.

4.- RECENSIONES Y NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

PALAVECINO CÁCERES, Claudio, *Subcontratación. Régimen Jurídico del Trabajo Subcontratado y del Suministro de Personal*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 2006, 121 pp.

La publicación de la Ley 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, modificando la responsabilidad desde la subsidiariedad hacia la solidaridad de la empresa principal y que reconoce el suministro de personal en nuestro ordenamiento laboral, fue la oportunidad elegida por el profesor Claudio Palavecino para dar a conocer a la comunidad laboralista su primer libro: "Subcontratación". Se trata de un libro pequeño, si de páginas se trata, pero de abundante contenido teórico sobre las instituciones jurídico-económicas que han servido de cauce a la descentralización productiva en las empresas chilenas y de innegable utilidad práctica.

Un aspecto característico del pensamiento de Palavecino, que se muestra en este libro, es su defensa de la libertad del hombre en el ámbito de las relaciones de trabajo y, como consecuencia, la denuncia de cuanto pueda atentar contra ella. Perspectiva valiosa, si consideramos que en el Derecho del Trabajo chileno campea, casi sin contrapesos, una visión que desconfía de la libertad de las partes contratantes y aboga por la intromisión legislativa para guiar la voluntad de ese eterno incapaz, que es el trabajador, y, por poner cortapisas al emprendimiento promovido por la avaricia del empleador. Este solo contraste, sino avance, sería de suyo suficiente para considerar esta obra como un aporte.

El libro comienza con una interesante introducción, en la que el autor hace un diagnóstico del estado actual de la disciplina, caracterizándola como exegética, ideologizada e incomunicada con las demás áreas del conocimiento que se cruzan con el mismo objeto de estudio; diagnóstico con el que no podemos sino estar de acuerdo, pero, agregando que el estilo también ha sido descuidado (salvo dignas excepciones, algunas citadas por el autor), pues se ha dado rienda suelta, por una parte, a la socarronería fatua y pretenciosa que pretende mediante una retórica burlona suplir la necesaria argumentación dialéctica de las posturas políticas o valorativas que se esgrimen, o, por otra, a los atavismos paternalistas impropios de una sociedad abierta. Es más, algunos autores han convertido en costumbre, el condimentar sus hipótesis y críticas (ya sea en textos o conferencias), con indigestantes dosis de fantochería e insolencia, pretendiendo que nos las traguemos sin más. Lo que habla muy mal no sólo de esos autores, sino también de la comunidad científica que se alimenta de tan tóxicos platos sin hacer siquiera un aspaviento.

El iuslaboralismo nacional parece cautivo de un embelesador canto de sirenas que, como a los marinos de la antigüedad, le hace perder el rumbo. Por lo mismo, se agradece a Palavecino, la fundamentación –y no sólo la afirmación- del porqué el papel del Derecho del Trabajo debe transitar desde la lógica de la protección al trabajador -visión tuitiva clásica-, que pertenece a un contexto económico y social superado, hacia otra "*basada en la eficiencia económica frente a las necesidades del mercado*", rematando con que la pervivencia del Derecho del Trabajo pasa por convertirse en un "Derecho de la empresa". Agrega que: "*el mantenimiento y, todavía en mayor grado, la elevación de los niveles de vida de la sociedad civilizada, exigen un constante*

incremento en la producción de bienes y servicios” y, ante esta realidad, no puede el Derecho del Trabajo convertirse en una rémora al progreso y al bienestar de la sociedad.

En el primer apartado del libro, se hace referencia de forma breve, pero concisa, a las distintas manifestaciones del fenómeno de la descentralización productiva, siendo la contratación y subcontratación de obras o servicios, y el suministro de personal las formas más significativas en que se presenta. El autor entiende por subcontratación aquella modalidad de descentralización productiva en que una empresa principal encomienda la realización de una o más obras o servicios, a una empresa contratista o subcontratista que la llevará a cabo con sus propios trabajadores. Respecto del suministro de personal, consiste en que una empresa de servicios transitorios (EST) cede, por medio de un contrato civil o comercial, trabajadores a otra empresa -la usuaria- para que ésta los integre a su organización productiva, ejerciendo sobre ellos potestades propias del empleador; esta categoría de descentralización productiva no tenía reconocimiento antes de la Ley 20.123, por el contrario, el Código del Trabajo en su art. 3° define al empleador como “la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas, en virtud de un contrato de trabajo”, lo que unido al art. 7° que establece los elementos esenciales del contrato de trabajo, al 8° que establece una presunción de relación de trabajo si se cumplen los requisitos del art. 7° y, al carácter consensual de dicho contrato, art. 9°, proporcionaba argumentos suficientes a los críticos de esta forma de descentralización, para oponerse a ella. Así, se sostuvo que servía para evadir las obligaciones propias del empleador real -la usuaria- e impedir el ejercicio de los derechos colectivos (sindicalización y negociación colectiva) de los trabajadores suministrados.

Ya en el segundo apartado y utilizando como presupuesto que la regulación contenida en la Ley 20.123 encoge de tal manera las garantías contempladas en la Constitución Económica, específicamente, los derechos de libertad de empresa y contratación (por lo que su articulado debe ser interpretado de forma restrictiva, estando descartada la analogía o su aplicación para integrar otras partes del ordenamiento), se procede al análisis de “*Las responsabilidades empresariales del trabajo en régimen de subcontratación*”, en que el autor defiende tres tesis fundamentales. La primera de ellas es que existe un elemento locativo, de lugar o geográfico tipificante del trabajo en régimen de subcontratación; la segunda, que la responsabilidad solidaria “en cascada” de la empresa principal, respecto de sus contratistas y subcontratistas alcanza hasta tres grados de la cadena de subcontratos (empresa principal-contratista-subcontratista; contratista-subcontratista-subcontratista, etc.); la tercera, que las obligaciones por las que responde solidariamente la empresa principal o la contratista, respecto de sus contratistas o subcontratistas, según el caso, sólo se refiere a las obligaciones laborales y previsionales legales (no las contractuales), y por los montos mínimos que establece la ley.

Respecto a la primera tesis, el autor, estima en virtud del texto del art. 183 A del Código del Trabajo y, una interpretación sistemática de sus normas, que las cargas que la Ley ha impuesto al trabajo en régimen de subcontratación, sólo alcanzan a aquellos casos en que la obra o servicio subcontratado deba ejecutarse en un espacio físico cuyo dominio, posesión o mera tenencia corresponda a la empresa principal. Por lo tanto, otros casos en que no se cumpla con tal elemento geográfico tipificante, están exentos del sistema de responsabilidades de la Ley 20.123. Este criterio locativo, de carácter objetivo y verificable factualmente, es uno de los aportes de este libro hacia un mayor

grado de seguridad y garantismo en el ejercicio de las actividades que crean riqueza. Aquí, indirectamente, Palavecino nos recuerda un tópico que se tiende a perder de vista cuando hablamos de Derecho del Trabajo, y es que éste trata también sobre la regulación del mercado –mercado del trabajo- por lo que debiera tener algún grado de funcionalidad con la realidad que pretende normar.

La segunda tesis defendida por el autor, es que la responsabilidad (solidaria o subsidiaria, según corresponda) de los empresarios que se vinculan en una cadena de contratos y subcontratos tiene un límite, y éste sería que se responde hasta por dos eslabones consecutivos de la cadena, es decir, desde la empresa que incumplió con sus trabajadores, se puede subir hasta dos eslabones más. Esta conclusión, a mi juicio, no se condice con el tenor literal del texto legal, que no señala límite alguno, y por muy justificada que esté la interpretación restrictiva, no debemos olvidar que el tenor literal no debe ser desatendido cuando sea claro, lo contrario, implica abandonar el plano interpretativo para entrar al legislativo; sin perjuicio de los problemas de *lege ferenda* que, legítimamente, se puedan enunciar –o denunciar-. Además, en esta parte, queda la impresión de que se adhirió con demasiada rapidez a la opinión de otros autores citados en el libro, sin exponer al efecto un razonamiento lo suficientemente contundente.

Refiriéndose al alcance objetivo de las responsabilidades del régimen de subcontratación, el autor sostiene la tesis de que el empresario principal o el contratista, en su caso, sólo responde por las obligaciones laborales y previsionales de dar que sean de fuente legal y por los montos mínimos legales. Esta interpretación resulta un tanto forzada, por la debilidad de los argumentos en relación con la conclusión alcanzada, parece más conforme con el cuerpo normativo en estudio la opinión de que la responsabilidad alcanza tanto a las obligaciones de fuente legal como contractual, pues la ley no distingue y cuando ésta lo hizo fue sólo a propósito de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo, señalando que en ese caso se trata de las legales, además, -como se dijo- las excepciones deben interpretarse restrictivamente y no ampliarse a casos no previstos por la norma. Ahora, proponer, como lo hace el autor, que se responde sólo por los montos mínimos legales, porque lo contrario implicaría promover posibles abusos o fraudes en contra de la empresa principal, parece contradictorio con los propios postulados defendidos en la obra, pues el autor se manifiesta en todo momento contrario a legislar presumiendo la mala fe, por lo que también debiera descartarse una interpretación en la misma clave; en mi opinión, si hay abuso o fraude debiese ser probado en el tribunal de instancia, y no puede ser ésta la causa para restringir *a priori* la cuantía de los eventuales créditos que tenga el trabajador.

Finalmente, el libro del profesor Palavecino, interesará a abogados, jueces y académicos como a estudiantes que deseen profundizar las instituciones que aborda; se trata, además, de un libro bien escrito, en que el autor no sólo muestra una pluma ágil y amena, sino que la maestría de quien se pasea con propiedad por cuestiones no sólo jurídicas, sino también filosóficas, económicas y hasta poéticas si son pertinentes, y, como Orfeo, nos invita a no perder el rumbo ante el canto de las sirenas.

Jorge Martínez Rivera.
Egresado de Derecho, U. de Chile.
Ayudante del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

5.- LEGISLACIÓN AL DÍA

PROYECTOS DE LEY NOVIEMBRE 2009

1.- Modifica el Código del Trabajo, prohibiendo las denominadas "listas negras" de trabajadores.

Estado: Tramitación 01/12/2009

2.- Sanciona al empleador que obligue a sus trabajadores agrícolas a reingresar a sus labores antes de cumplirse el plazo establecido para la reanudación de faenas en sectores tratados con plaguicidas.

Estado: Tramitación 01/12/2009

3.- Dispone la realización de trabajos para las personas privadas de libertad.

Estado: Tramitación 15/12/2009

4.- Establece determinación de la última remuneración mensual para efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168,169, 170 y 171, del Código del Trabajo.

Estado: Tramitación 22/12/2009

5.- Modifica diversos cuerpos legales con el fin de garantizar el pago de la cuota sindical a las organizaciones de trabajadores

Estado: Tramitación 23/12/2009

6.- ACTIVIDADES DEL DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

6.1.- MEMORIAS APROBADAS

Diciembre

- 1) PELDOZA AGUAYO, Rodrigo Héctor. “Incobrabilidad de Cotizaciones Previsionales”

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

- 2) LAGOS ARENAS, Constanza y LEIVA MORALES, Felipe. “Análisis crítico – comparativo entre el antiguo y el nuevo procedimiento laboral”

Profesora Guía: María Eugenia Montt Retamales

- 3) MUÑOZ CONTRERAS, Rodrigo Andrés y RETAMAL ROJAS, Juan Pablo. “Sistema de capacitación chileno, carencias y potencialidades de la cobertura a la micro, pequeña y mediana empresa”

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag