



N° LXXXIV

Noviembre 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

ROCÍO ARIAS
JUAN SALAS

1.- ÁNGULOS

“Reconocimiento de las Convivencias en la legislación de Seguridad Social” CLAUDIO PALAVECINO CÁCERES	5
--	---

2.- NOTICIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

2.1.- PANORAMA INTERNACIONAL

- EE.UU. Medidas económicas tendrán como eje recuperación laboral	9
- Obama. Protección por desempleo y beneficios fiscales por compra de vivienda	9
- Tasa de desempleo histórica en EE.UU.	10
- EE.UU. Prioridad de Gobierno es luchar contra el desempleo	11
- Japón. Desempleo bajó al 5,1% en octubre	12
- Venezuela-Iran. Industria automotriz conjunta	12
- OCDE. Recomendaciones para estimular economía latinoamericana	13

2.2.- PANORAMA LABORAL

- El explotado del mes	14
- El día que Piñera dijo no a las reformas laborales	15
- Congreso aprueba derecho a sala cuna al padre trabajador	18
- Anef comienza hoy paro nacional y pedirá intervención del congreso por reajuste	18
- Somerville. “Temas laborales contaminan la ley de pesca”	19
- Ministra Serrano participa en seminario sobre convenio 169 de la OIT	20
- Sala cuna para padres. Acortando brechas de género	21
- Gobierno critica falta de voluntad de diálogo de gremios del sector público	22
- Acción integral del gobierno benefició a más de 300 mil personas	23
- Ministra destaca acuerdo sobre reajuste y llama deponer el paro	24
- Destacan capacidad de diálogo entre empresas y trabajadores	24
- Ausentismo laboral empleados públicos se ha duplicado en diez años	25
- Normas contables IFRS. Bonos voluntarios pueden llegar a ser permanentes	26
- Empresa Arauco. Cinco plantas fueron tomadas por sus trabajadores	27
- En la selección de personal. Las preguntas contra las mujeres	27
- Sindicatos de Codelco Norte piden \$11,5 millones	31
- Arauco reactiva ocho plantas paralizadas por trabajadores subcontractados	32
- Velasco pide crear una nueva agenda pro crecimiento	32
- Piden al Gobierno intervenir en conflicto de trabajadores forestales	33
- Negociación colectiva en el cobre	34
- Guilisasti valora aumento de tasa de sindicalización en Chile	35
- BHP paga \$10 millones a mineros de C. Colorado en negociación anticipada	36
- Codelco. Operarios Andina obtienen un bono de \$10 millones	37
- Multinacional de outsourcing .Entrada al agro con suministro de temporeros	37
- Futuro de la salmonicultura	38
- 90% de trabajadores forestales de Arauco deponen huelga	39
- Persiste precariedad del trabajo temporal	40
- Nueve días duraron las manifestaciones .Arauco reactiva todas sus plantas	41
- Gobierno, trabajadores y empresarios coinciden en ampliar el diálogo social	41

- La realidad laboral de los jóvenes	42
--------------------------------------	----

2.3.- PANORAMA PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

- Medidas por el empleo alcanzaron 190 mil beneficios	44
- Medidas pro empleo crean 190 mil plazas	45
- Cuentas de ahorro para salud	46
- Jóvenes “ni ahí” con cotizar	47
- Incierto futuro de las AFP	49

2.4.- EMPLEO Y ECONOMÍA

- Gobierno comenzó pago de nuevos subsidios al Empleo Joven	49
- Primer catastro nacional. Micro, pequeñas y medianas empresas dan 60% del empleo	50
- Desempleo llegaría a 9,8% en trimestre agosto-octubre	51
- Tasa de desocupación cayó a 9,7%	52

3.- COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

Las necesidades de la empresa como causal de término de contrato. ¿Conversión a un sistema de libre despido?

EDUARDO YÁÑEZ MONJE	53
---------------------	----

4.- RECENSIONES Y NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAYA, Eduardo, BARRÍA, Diego, DROUILLAS, Óscar, *Sindicatos y Políticas Públicas en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile y Venezuela. Balance de una década (1996-2004)*. Santiago: Editorial Universitaria, 2009, 159 pp., por Roberto Cerón Reyes

61

5.- LEGISLACIÓN AL DÍA

Leyes y proyectos de leyes enviados y/o aprobados por el Congreso Nacional y publicados en el Diario Oficial	64
--	----

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

6.1.- MEMORIAS APROBADAS	64
--------------------------	----

6.2.- OTROS

1.- ÁNGULOS

RECONOCIMIENTO DE LAS CONVIVENCIAS EN LA LESGISLACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL*

Claudio Palavecino
Profesor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Facultad de Derecho, Universidad de Chile.

I.- ADVERTENCIA PRELIMINAR

Esta ponencia se inscribe dentro de una indagación más amplia de los fundamentos histórico-ideológicos de las instituciones del Derecho del trabajo y de la seguridad social chilenos, que es una de mis actuales líneas de investigación. Se trata primeramente de develar que está detrás de la apariencia técnica y neutral del Derecho. Des-velar, vale decir, quitar el velo y mirar cuáles son las ideas, los modelos y valores a los que responden estas ramas del Derecho (Derecho del trabajo y Derecho de la seguridad social) tan relacionadas entre sí. La finalidad de hacer patente lo latente es contrastar la carga ideológico-valórica con las ideas y valores que inspiran a una sociedad democrática, libertaria e inclusiva y poner en evidencia las incompatibilidades. Pues bien, se nos ha pedido hablar sobre el reconocimiento de las convivencias en la legislación de Seguridad Social

II.- DESARROLLO

Partamos, entonces, por el principio, que es la forma natural de comenzar¹ ¿Qué es esto de la seguridad social? Advertía Friedrich Hayek, que el adjetivo “social” se había convertido en la principal fuente de confusión de nuestro vocabulario moral y político.² Como de costumbre, no se equivocaba. Se dice que la seguridad social es “social” porque aborda la cobertura y protección de determinadas necesidades que de varias maneras o modos son también “sociales”. Con lo cual quedamos, más o menos, en el mismo lugar y no avanzamos mucho en la comprensión de lo que queremos definir. La doctrina comparada reconoce que el concepto de necesidad social se caracteriza por una gran indeterminación y por ser más bien el resultado de una evolución histórica.³ Históricamente la seguridad social aborda las necesidades más importantes de los trabajadores de la moderna sociedad industrial, para los cuales el trabajo es el medio fundamental de vida. Por ello atiende primordialmente a las vicisitudes que se producen en la actividad laboral o profesional, que originan la pérdida

* Ponencia defendida por el autor en el seminario “Convivencias y pactos de unión civil”, organizado por el Departamento de Derecho Privado, de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile (19 de noviembre de 2009).

¹ Aristóteles, *Poética*, 1447 a.

² Hayek, F.: *La fatal arrogancia. Los errores del socialismo*, Unión Editorial, 1990, p. 183.

³ Blasco, J.; López, J.; Momparler, M.: *Curso de Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, p.28

de salario por causas diversas o que afectan la inserción del sujeto en el mercado de trabajo.⁴

La seguridad social se ocupa, por tanto, de necesidades que son “sociales” en cuanto afectan a vastos sectores de la sociedad, a los asalariados y sus familias, a la llamada “clase trabajadora”. Pero hay otro alcance de lo “social” que suele quedar en la penumbra y que conviene sacar a la luz. A saber: que también estas necesidades son “sociales” porque históricamente se ha estimado que es “la sociedad” quien debe hacerse cargo de ellas, que su cobertura, debe ser financiada sino completa, cuando menos sustancialmente por “la sociedad”. Vale decir que las necesidades de la clase trabajadora deben ser solventadas por todos los contribuyentes. No hay que olvidar que “la sociedad” es una mera entelequia y cada vez que se apela a “ella” se apela subrepticamente a todos y a cada uno de nosotros, principalmente en nuestra calidad de contribuyentes, de sujetos pasibles de exacción fiscal. Siempre encontraremos más o menos oculta tras la expresión “social”, políticas redistributivas o más eufóricamente “solidarias” o, dicho brutalmente, la necesidad de despojar a algunos de lo suyo para satisfacer las pretensiones de otros.

Si bien la aspiración de la seguridad social es conseguir la cobertura de todas las necesidades sociales, lo cierto es que en prácticamente todos los países occidentales los recursos limitados han forzado a tipificar determinadas fuentes de necesidad social, denominadas técnicamente “contingencias”, y a dar cobertura únicamente a las necesidades surgidas de tales contingencias. Tradicionalmente nuestro sistema ha dado cobertura a la enfermedad y a la maternidad; a la invalidez; a la vejez; a la muerte y a la supervivencia; a los accidentes del trabajo y a las enfermedades profesionales; al desempleo y a la familia.

Con ocasión precisamente de la contingencia de muerte y supervivencia, el Derecho de la seguridad social chilena reconoce por primera vez como personas protegidas a quienes no tienen con el afiliado vínculos legales de matrimonio, pero sí relaciones de hecho.⁵ En efecto, la Ley 15.386 de 11 de diciembre de 1963, expresó en su artículo 24 que la madre de los hijos naturales del imponente, soltera o viuda, que estuviere viviendo a las expensas de éste, y siempre que aquéllos hubieren sido reconocidos por el causante con tres años de anterioridad a su muerte o en la inscripción del nacimiento, tendrá derecho a una pensión de montepío equivalente al 60% de la que le habría correspondido si hubiere tenido la calidad de cónyuge sobreviviente.

El mismo esquema sigue la Ley 16.744, de 1° de febrero de 1968, sobre seguro social contra riesgos de accidente del trabajo y enfermedades profesionales. El artículo 43° dispone que *“Si el accidente o enfermedad produjere la muerte del afiliado, o si fallece el inválido pensionado, el cónyuge, sus hijos legítimos, naturales, ilegítimos o adoptivos, **la madre de sus hijos naturales**, así como también los ascendientes o descendientes que le causaban asignación familiar tendrán derecho a pensiones de supervivencia...”*. De acuerdo al artículo 45 de la Ley 16.744, para gozar de pensión de supervivencia la madre de los hijos naturales del causante ha debido estar **“viviendo a expensas del éste hasta el momento de su muerte”** y tendrá derecho a un 30% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima por invalidez total o que perciba en el momento de la muerte. A la cónyuge, en cambio le corresponde el 50% de la pensión.

⁴ Ídem.

⁵ Novoa, Patricio, *Derecho de la Seguridad Social*, Editorial Jurídica de Chile, 1977, p. 319.

La consideración jurídica, tan temprana en nuestro medio, de la madre conviviente como beneficiaria de la seguridad social podría llevarnos a una apresurada valoración de tal inclusión como un avance encomiable. La verdad es que estas normas están lejos de representar el *non plus ultra* del progresismo. Pese a tratarse de leyes de los años sesenta del siglo pasado, la ley 15.386 y la 16.744 se corresponden con la lógica instaurada por la sociedad industrial de principios del siglo XX, que impregna, todavía, vastos conjuntos normativos de nuestro Derecho del trabajo y de la seguridad social. Las leyes 15.386 y 16.744 replican el pacto producción-reproducción de la sociedad industrial que adjudica el primer rol (la producción) al hombre y el segundo (la reproducción) a la mujer. El liberalismo decimonónico siempre fue más progresista. Durante la revolución industrial todos trabajan (hombre, mujeres, niños). El modelo de protección laboral del siglo XX, socializante y antiliberal, saca al menor de la fábrica y lo manda a la escuela y saca a la mujer de la fábrica y la manda a la casa. A la mujer se la protege, no en consideración a ella misma, como colectivo históricamente discriminado, sino por su función reproductiva y doméstica. Esta es claramente la lógica de las normas de protección a la maternidad que miran a la mujer como animal de crianza (destinada, primero, a la incubación y, luego, al cuidado de la cría) y es la misma lógica de la ley 15.386 y de la ley de accidentes del trabajo. Sólo se protege a la mujer en tanto procreadora, como una especie de retribución por haber ejercido su función procreadora, en tanto **“madre de los hijos naturales del imponente”** y por haber asumido dócilmente su rol doméstico, quedándose en la casa, “sin trabajar” al cuidado amoroso del macho proveedor y de la prole, puesto que para ser beneficiaria de la pensión ha debido estar viviendo **“a las expensas” del imponente** y las pensiones cesan una vez que la mujer contra nuevas nupcias, vale decir cuando encuentra otro macho que la mantenga.

Ahora bien, la lógica de la sociedad industrial no logra sobreponerse por completo a los valores de la sociedad tradicional que mira con malos ojos estas junturas extraconyugales, las uniones de hecho y privilegia, en cambio, las uniones sancionadas por las musarañas del cura o del funcionario público que lo remeda. En efecto, el derecho a pensión de la conviviente que estableció la ley 15.386 equivale al 60% de la pensión que le habría correspondido si hubiere tenido la calidad de cónyuge y la pensión de sobrevivencia de la ley de accidentes del trabajo es también mayor para la cónyuge que para la madre de los hijos naturales.

Pero lo más inquietante y (por qué no decirlo) escandaloso es que la lógica del pacto producción-reproducción de la sociedad industrial y el privilegio del vínculo matrimonial sobre cualquier otro perduren hasta hoy, finalizada la primera década del siglo XXI.

La norma del artículo 24 de la ley 15.386 fue trasvasada en su sustancia a los artículos 5° y 9° del D.L. 3.500. El D.L. 3.500 modificado por el D.L. 3.626 reconoció ya en 1981 como **“componentes del grupo familiar”** y, en cuanto tales, beneficiarios de pensión de sobrevivencia, no sólo a *“el o la cónyuge sobreviviente”* y a *“los hijos legítimos”* como también a los hijos *“naturales o adoptivos”* y *“a los padres”* y finalmente a **“la madre de los hijos naturales del causante”**. Esta última será beneficiaria de la pensión de sobrevivencia en la medida que fuere **“soltera o viuda”** y **“viviera a expensas del causante”**. La Ley 20.255 de 17 de marzo de 2008, conservando estos mismos requisitos, extendió la pensión de sobrevivencia también al **“padre de los hijos de filiación no matrimonial del causante”**. La Ley 20.255 mantiene el trato más favorable para la unión matrimonial toda vez que la pensión de sobrevivencia será equivalente 60% de la pensión de referencia para el o la cónyuge y,

en cambio sólo al 36% para la madre o el padre de hijos de filiación no matrimonial reconocidos por el o la causante (artículo 58 D.L. 3.500).

Si bien la inclusión del padre de los hijos de filiación extramatrimonial como beneficiario de pensión de sobrevivencia en el sistema de pensiones del D.L. 3.500 constituye un avance, llamo la atención que esta recentísima reforma previsional no abandone en este punto la lógica reproductiva, puesto que sólo se tiene derecho al beneficio si se engendraron hijos, con lo cual quedan excluidos de protección por desaparición del proveedor o de la proveedora los integrantes de uniones de hecho no reproductivas y, notoriamente, los integrantes de uniones de hecho homosexuales. Se mantiene, asimismo, el privilegio de la unión matrimonial por sobre la unión de hecho en relación con la cuantía de la pensión.

III.- CONCLUSIÓN

Para finalizar, debemos preguntarnos si la pervivencia de estas normas en nuestro ordenamiento jurídico y, de la ideología que subyace en ellas, resulta compatible con una sociedad democrática, libertaria e incluyente o que, por lo menos, aspira a serlo. A mí me parece evidente que no.

2.- NOTICIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

2.1.- PANORAMA INTERNACIONAL

EE.UU. Medidas económicas tendrán como eje recuperación laboral

El presidente de EE.UU., Barack Obama, aseguró hoy que la recuperación del mercado laboral será el principio que guíe los esfuerzos de su Gobierno para reactivar la economía del país.

En una reunión con su Consejo Asesor para la Recuperación Económica, Obama afirmó que la economía ha comenzado a dar señales de repunte y en el último trimestre el Producto Interior Bruto aumentó un 3,5 por ciento.

Sin embargo, señaló: "Todavía no estamos donde deberíamos". Además, aseguró que el mercado laboral continúa registrando destrucción de empleos.

"Dada la gravedad de las pérdidas de empleo... y la necesidad de recuperar muchos puestos de trabajo, vamos a necesitar medidas innovadoras y osadas por parte nuestra, del Congreso y del sector privado", añadió el presidente.

La recuperación del mercado laboral, indicó el mandatario, también exigirá que se adopten "nuevos modelos" para el crecimiento futuro.

"Si aplicamos sentido común y reanimamos los sectores de la economía basados en la innovación, el dinamismo y la iniciativa, no hay razón por la que no sólo podamos crear empleos, sino también el tipo de crecimiento sostenido que todo el mundo quiere", destacó.

El Comité Asesor es un grupo independiente de académicos y empresarios encabezado por el ex presidente de la Reserva Federal Paul Volcker, creado a comienzos del mandato de Obama este año y que tiene como objeto ofrecer al presidente recomendaciones sobre cómo conseguir que la economía vuelva a crecer.

Fecha: 2 de noviembre de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Obama. Protección por desempleo y beneficios fiscales por compra de vivienda

El presidente de EEUU, Barack Obama, anunció hoy que ha firmado la propuesta presupuestaria para ampliar la protección para desempleados, así como la prórroga hasta el 30 de abril de 2010 de los beneficios fiscales para los compradores de primera vivienda.

El inquilino de la Casa Blanca compareció ante la prensa tras conocerse que la tasa de desempleo en EEUU alcanzó en octubre el 10,2%, su peor dato en 26 años, después de destruir 190.000 empleos, lo que, a juicio del presidente de EEUU supone un dato "aleccionador".

En concreto, Obama confirmó la promulgación de la ley que amplía la protección por desempleo a 14 semanas en todos los estados del país, pero que en el caso de aquellas regiones con una tasa de paro superior al 8,5% llegará a alcanzar las veinte semanas. De acuerdo con las estimaciones del Senado, la medida podría beneficiar a unos dos millones de personas cuyos subsidios por desempleo expiran el 31 de diciembre. Por otro lado, el presidente de EEUU firmó la prórroga de la ley para bonificar con 8.000 dólares los contratos de compra de primera vivienda suscritos hasta el 30 de abril de 2010 en un intento de reactivar el sector inmobiliario.

Asimismo, Obama subrayó la necesidad de analizar diferentes fórmulas para estimular la creación de empleo, entre las que apuntó la inversión en obra pública e infraestructuras, recortes fiscales para empresas que crean empleo, impulsar el crédito a la pequeña empresa y respaldar a los exportadores

Fecha: 6 de Noviembre de 2009

Fuente: europa press

Tasa de desempleo histórica en EE.UU.

Para mantener el estilo de vida gastan la indemnización por despido y sus ahorros, pero no han encontrado un nuevo trabajo.

Mary Pilon, Silver Spring, Maryland, EE.UU. Paul Joegriner lleva sin trabajo desde marzo de 2008, cuando fue despedido como presidente ejecutivo de un pequeño banco, donde ganaba unos US\$ 200 mil al año (en Estados Unidos los salarios se dan en bruto). Pero nadie lo diría por las apariencias.

Cada mañana, su esposa, Marzena, lleva a sus dos hijos pequeños a una escuela privada. La familia se fue de vacaciones a la playa y no escatima en cenas caras. Desde que perdió su empleo, Joegriner, de 44 años, ha recibido varias ofertas, pero las ha rechazado todas, con la esperanza de conseguir un cargo comparable al que tenía.

El estilo de vida de la familia en el último año y medio se ha visto apuntalado por la indemnización por despido de US\$ 200 mil que recibió Joegriner, y otros US\$ 100 mil que tenían en ahorros. Pero los fondos están desapareciendo. Según los cálculos de Joegriner, podrían quedarse sin dinero en seis meses si no encuentra trabajo.

"Será el Día D", dice. "Pero por la imagen que proyectamos, nadie diría que tenemos problemas".

Ampliarán el beneficio

Joegriner forma parte de lo que podría ser la "economía de las indemnizaciones por despido", integrada por estadounidenses desempleados que usan sus pagos por despido y sus ahorros para mantener su estilo de vida. Muchos perdieron sus empleos entre 2007 y 2008, pero estaban convencidos de que pronto encontrarían otro trabajo. Y ahora están desesperados.

Recientemente, legisladores estadounidenses aprobaron una ley que amplía los beneficios de desempleo en 20 semanas. Las cifras indicaban que, para fin de año, cerca de 1,3 millones de personas se quedarían sin beneficios de desempleo, que normalmente duran 26 semanas, según el Proyecto Nacional de la Ley del Empleo de EE.UU.

Todo ocurre cuando la tasa de desempleo de largo plazo alcanza un máximo histórico: Más de un tercio de los desempleados lleva más de seis meses buscando trabajo.

En general, las compañías han eliminado o reducido los paquetes de indemnización por despido. Para quienes sí reciben indemnización, la paga mediana es de 12,5 semanas de sueldo, en comparación con las 21,8 semanas de hace diez años, según la firma de recolocación laboral Challenger, Gray & Christmas.

A los afectados les cuesta aceptar su nueva realidad. Los grandes paquetes de despido, aunque pretenden ser una red de seguridad, pueden causar una falsa sensación, por lo que algunas personas gastan igual que antes.

"Hay una fecha límite en que esa indemnización va a acabarse", dice Ellen Turf, presidenta ejecutiva de la Asociación Nacional de Asesores Personales de Finanzas. "En ese momento, su único salvavidas son las ayudas por desempleo o conseguir otro trabajo... Es una situación terrible".

Cuando Michelle Patterson fue despedida, en enero, como directora ejecutiva de

marketing en una editorial, pensó que podría subsistir con los US\$ 20.000 que tenía entre ahorros y la compensación por despido. Siguió yendo a restaurantes y visitando a diario la cafetería Starbucks.

"Me hacía sentir como si todavía estuviera en el trabajo", dice. Gastaba hasta US\$ 250 semanales en comidas para seguir con su red de contactos, unos US\$ 30 al mes en manicure y US\$ 150 en peluquería.

La hora de la verdad llegó en agosto, al examinar sus finanzas. Su departamento llevaba seis meses en venta y no tenía ofertas. Sus ahorros y el paquete de despido casi se habían agotado.

Tuvo que reducir sus gastos. Ya no come fuera, no va a la peluquería y ha reducido sus visitas a Starbucks. Patterson, de 41 años, a veces desearía haberlo hecho antes. Pero lo invertido en socializar, dice, la ha "ayudado a mantener la cordura".

Como muchos desempleados de largo plazo, visita sitios de ofertas laborales como Monster.com y manda currículos en serie. Aun así, sólo da "con callejones sin salida", dice.

Aceptar la nueva realidad laboral no ha sido fácil. El sueldo de Patterson era de US\$ 140.000 al año. Ahora se conformaría con un empleo que pagara la mitad.

Volver a encontrar el trabajo deseado puede ser muy difícil. Joegriner estuvo a punto de aceptar una oferta en una pequeña ciudad de Wyoming, como presidente ejecutivo de una empresa de créditos, por US\$ 60.000 anuales menos que el de su puesto anterior. Parecía dispuesto a tomarlo, pero dudó: "¿qué pasa si vamos hasta allí y me despiden?", y decidió rechazar el empleo, porque no incluía una garantía de indemnización. "No podía arriesgarme", dice Joegriner.

Fecha: 16 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

EE.UU. Prioridad de Gobierno es luchar contra el desempleo

El Presidente de Estados Unidos, Barack Obama, dijo este lunes que su mayor prioridad es luchar contra el elevado desempleo y aseguró que la economía del país tiene unos "pilares sólidos" que lograrán sustentar al país a largo plazo.

"Nuestra economía ha vuelto a crecer por primera vez en más de un año", afirmó Obama en un encuentro con la prensa en la Casa Blanca.

Añadió que, a pesar de eso, su administración no puede relajarse y darse por satisfecha debido a los "extraordinariamente elevados niveles de desempleo".

La tasa de desempleo se encuentra en la actualidad en el 10,2 por ciento, el nivel más alto de los últimos 26 años, y los economistas consideran que todavía no ha tocado techo.

Obama acogerá el próximo 3 de diciembre un foro en la Casa Blanca con empresarios, sindicatos y organizaciones sin ánimo de lucro para estudiar fórmulas de creación de empleo.

El vicepresidente estadounidense, Joseph Biden, se refirió también a la salud económica del país durante un encuentro en Filadelfia con empresarios y líderes de la sociedad civil, durante el que defendió el multimillonario paquete de estímulo económico del Gobierno.

"Es deshonesto el no reconocer cuánto peor habrían estado las cosas si no hubiera sido por esta intervención", afirmó Biden.

Los legisladores republicanos en la oposición aducen que el paquete de 787 mil

millones de dólares aprobado por el Congreso en febrero no ha logrado frenar la destrucción de puestos de trabajo.

Fecha: 23 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Japón. Desempleo bajó al 5,1% en octubre

El desempleo se redujo en Japón a 5,1 por ciento en octubre, hasta 3,44 millones de parados, lo que supone dos décimas menos que el mes anterior y el mejor dato desde el pasado abril, informó el Gobierno nipón.

El descenso mejora las previsiones de los analistas, que apuntaban a que en octubre el desempleo se situaría en torno al 5,4.

El número de desempleados, sin embargo, aumentó en 890 mil personas respecto a octubre de 2008 y se situó en 3,44 millones, según los datos difundidos por el Ministerio del Interior.

El número de empleados disminuyó en 1,17 millones respecto al mismo mes del año pasado y se situó en 62,17 millones.

En relación a septiembre, la oferta de empleo mejoró y se situó en 44 ofertas por cada 100 personas que buscan trabajo, frente a las 43 del mes anterior.

El desempleo entre los hombres disminuyó en octubre un 0,3 por ciento respecto al mes anterior, hasta el 5,3 por ciento, mientras que entre las mujeres se redujo un 0,1 por ciento, hasta el 4,8.

El dato del desempleo en Japón ha mejorado en los últimos tres meses, después de que en julio alcanzase un nivel récord del 5,7%.

En agosto fue del 5,5 por ciento, mientras que en septiembre se situó en el 5,3 en medio del aumento de las exportaciones y de la producción industrial.

Pese a estos datos, los analistas han advertido de que la recuperación económica de Japón en un futuro próximo sigue siendo incierta ante el persistente descenso del IPC, que en octubre cayó por octavo mes consecutivo, y la fortaleza del yen, que perjudica seriamente a los exportadores nipones.

Fecha: 26 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Venezuela-Irán. Industria automotriz conjunta

Los trabajadores de Venirauto estuvieron en huelga por el rechazo de la empresa a negociar un contrato colectivo. La compañía además se niega a reconocer los sindicatos. Rara vez, desde el día en que Adolf Hitler dio la orden de que se produjera el Volkswagen, se le ha dado a un auto una misión tan explícitamente ideológica. Pero los vehículos que salen, ocasionalmente, de la cadena de producción en la fábrica de Venirauto, al oeste de Caracas, liberarán a los venezolanos del "yugo del capitalismo", declara el Presidente Hugo Chávez.

El Mandatario inauguró con gran fanfarria la fábrica hace tres años. Es una empresa conjunta entre Irán y Venezuela, la que Chávez predice que convertirá a su país en un exportador de autos. También pretendía ser un ejemplo de los principios de producción socialista, aunque sus trabajadores ven las cosas en forma un poco diferente.

En diciembre se declararon en huelga por el rechazo de la empresa a negociar un contrato colectivo. Sus salarios, incluso al cambio oficial excesivamente sobrevalorado,

ascienden más o menos a US\$ 25 diarios. Los trabajadores se quejaban de malas condiciones de seguridad y prácticas laborales explotadoras. Su empleador supuestamente socialista se niega a reconocer los sindicatos y ha ignorado la orden del Ministerio del Trabajo de reintegrar a los activistas sindicales despedidos.

Los autos de Venirauto son versiones inspiradas en anticuados modelos de la década de 1980 del Occidente imperialista. El Turpial, un hatchback de cinco puertas, se basa en el Ford Festiva, mientras que el sedán Centauro es un clon del Peugeot 405, aunque ambos están equipados con un dispositivo de conversión que les permite funcionar con gas natural. Sus aspiraciones de vencer al capitalismo se basan en el precio: se venden 50% más baratos que los modelos rivales. Eso, si puede conseguir uno.

La planta tiene una capacidad de producción de 25 mil vehículos al año, pero está luchando (lo que es reconocido oficialmente) para producir 10 mil. No hay red de distribuidores y no se ofrecen facilidades crediticias, a menos que Chávez personalmente ordene una tanda de autos para algún grupo favorecido de empleados públicos.

Quizás también los 30 mil clientes que el gobierno señala que están a la espera de un auto anticapitalista deberían aprender a prescindir de uno. Cuando no está ensalzando al Turpial y al Centauro, se ha sabido que Chávez ha denostado severamente todo el concepto de poseer un auto. "El impulso de tener un auto", expresó a los estudiantes en una ocasión, "es veneno para el alma humana". Dicho eso, se subió a su limusina y se alejó.

Fecha: 28 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

OCDE. Recomendaciones para estimular economía latinoamericana

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) entregó el informe de perspectivas económicas para Latinoamérica este lunes, donde recalca que el próximo año será crítico para la región.

Entre los aspectos que llaman a la cautela sobre la fortaleza de la recuperación para los países latinoamericanos, la pobreza y la desigualdad siguen siendo dos obstáculos importantes. Sin embargo, el documento adelanta algunos lineamientos para promover el desarrollo conjunto y disminuir el desempleo.

Una de las medidas consiste en apoyar la migración legal de trabajadores, de acuerdo a las habilidades que éstos tengan, y asegura que los gobiernos deben enfrentar la demanda laboral que existe para los extranjeros.

Además, propone extender la protección social a los migrantes, ya que sólo el 15% de ellos está cubierto por acuerdos de seguridad social entre los países de origen y destino. Por otro lado, llama a impulsar los beneficios de las remesas para promover el desarrollo económico, especialmente en los países centroamericanos y del Caribe. Siguiendo esa línea, el informe de la OCDE dice que es necesario reducir el costo de los envíos de remesas, lo que permitiría aumentar el monto que reciben las familias.

Fecha: 30 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

2.2.- PANORAMA LABORAL

El explotado del mes

Ese “trabajador del mes” debe ser calladito y ojalá apocado; debe ser solvente, aunque le paguen el mínimo; debe ser un buen súbdito y un delator ejemplar; debe ser bien hombrecito, al estilo militar; debe ser asexuado con sus compañeras; y, por si fuera poco, debe ser un buen cristiano. En fin, debe ser un cero a la izquierda. Perdón, a la derecha.

Si quiere hablar públicamente de la empresa, está prohibido. Si quiere comunicarse por escrito de asuntos comunes con sus compañeros de trabajo, está prohibido. Si quiere sacar una foto de su lugar de trabajo, está prohibido. Si quiere dar a conocer algún antecedente de la empresa, incluida las autoridades públicas, está prohibido. Si quiere negarse a realizarse un examen médico, está prohibido. Y, por si acaso, también está prohibido tener deudas protestadas y caer en insolvencia

Parece un reglamento de policía, pero no. Son las normas (artículo 32 número 51, 50, 15, y artículo 28, inciso 3, respectivamente) del reglamento interno vigente en la empresa de Supermercados Lider de Arica -que sospecho que será el mismo en todo el país- y que la Inspección del Trabajo acaba de considerar ilegal por atentar contra los derechos básicos de los trabajadores.

Así, la Inspección del Trabajo acaba de decir “que no se ajusta a derecho, toda vez que la decisión del empleador de transformarse en una suerte de censor de las comunicaciones de sus trabajadores se encuentra terminantemente prohibido por el constituyente, constituyendo así la libertad de expresión de los trabajadores a quienes se aplica el reglamento impugnado, un límite infranqueable para las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador” (Ordinario 3416 del 28.08.09).

Y eso no es todo. Ni siquiera se puede hablar de “trabajadores”, según la denuncia del sindicato, ya que en Lider se habla de “colaboradores” (artículo 34 letra C).

Tiene menos aire de marxista, usted me entiende no.

El problema es que podría parecer otro desatino más de una empresa a la que rodea un escaso prestigio laboral (es la misma de las cientos de razones sociales y que acaba de ser multada por numerosas prácticas antisindicales) y donde los trabajadores han vivido las mil y una para poder organizarse.

Pero resulta que no se trata de un hecho aislado para nuestros trabajadores. Es común que empresas en Chile se atribuyan facultades que exceden con mucho el marco del contrato de trabajo infringiendo los derechos fundamentales de esos trabajadores.

Dé una rápida ojeada a esos reglamentos -que por ley deben existir en todas las empresas en Chile y de los que dará cuenta el informe de derechos humanos de la Universidad Diego Portales de 2009-, se traza un modelo de trabajador que parece más salido del lápiz de un ex CNI que de un empresario moderno preocupado de la responsabilidad social.

Ese “trabajador del mes” debe ser calladito (“el trabajador se obliga a mantener en absoluta reserva y secreto respecto de terceros toda la información que tenga relación con la actividad de la empresa”) y ojalá apocado (“el trabajador observará una conducta silenciosa en la empresa”). Debe ser solvente, aunque le paguen el mínimo (“está prohibido al trabajador caer en insolvencia financiera, o sufrir protestos de documentos mercantiles, como cheques, letras, pagarés”).

Debe ser un buen súbdito (“está prohibido en la empresa gritar, formas corrillos o discutir en voz alta”) y un delator ejemplar (“el trabajador deberá informar a su jefe

directo y éste a su gerente respectivo, cuando conozca la venta, consumo de cualquier droga, alucinógenos, estupefacientes, etc., en que se encuentre involucrado personal de la empresa, aunque esto ocurra fuera del recinto de ésta”).

Debe ser bien hombrecito -estilo militar- (“los trabajadores deben estar afeitados y sin ningún tipo de piercing”, “pelo corto y ordenado”). Debe ser asexuado con sus compañeras (“la empresa se reserva el derecho a poner término al contrato de trabajo en caso de que dos trabajadores contraigan matrimonio”). Y, por si fuera poco, debe ser un buen cristiano (“el trabajador tendrá una vida privada intachable”).

En fin, debe ser un cero a la izquierda. Perdón, a la derecha. Ya se sabe que el explotado de izquierda a veces se organiza. El de derecha jamás. Incluso está agradecido de ser un explotado. Mande patroncito, suele decir.

En todo caso, quizás nos quede una enseñanza de tanto despropósito empresarial para los lectores. Si mañana le ofrecen un trabajo donde le llamarán “colaborador”, piénselo dos veces. Es probable que lo que busquen sea un explotado. Del día, del mes o del año, eso es lo de menos.

Fecha: 1 de noviembre de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

El día que Piñera dijo no a las reformas laborales

El episodio se remonta a 1997. El Senado debía votar un proyecto de ley que modificaba varios aspectos del Código del Trabajo, el cual fue enviado por el actual presidenciable de la Concertación, Eduardo Frei. Sin embargo, tras varios años en el Parlamento, la iniciativa fue finalmente rechazada.

En el proceso de discusión en 1997, se incluyó una figura que creaba los buenos oficios por parte de la Dirección del Trabajo. La idea era facilitar el acuerdo entre las partes y así evitar la huelga. Sin embargo, Sebastián Piñera no apoyó la iniciativa.

La necesidad de fortalecer la negociación colectiva y la sindicalización es una inquietud que ha estado presente desde hace varios años en los gobiernos de la Concertación. Aunque parezca que las reivindicaciones de los trabajadores asumen mayor protagonismo en época de campaña presidencial, los numerosos proyectos de ley enviados al Congreso durante los últimos 20 años revelan la intención permanente del oficialismo por avanzar en más derechos para el mundo laboral.

La lista es larga, pero dado el protagonismo actual de tres de los cuatro aspirantes a La Moneda en un debate en torno al proyecto que ingresó el 11 de enero de 1995, éste adquiere mayor relevancia .

A un año de asumido el gobierno, el Presidente Eduardo Frei Ruiz-Tagle decide mandar al Parlamento una iniciativa que buscaba modificar varios aspectos del Código del Trabajo. Entre otros, proponía la eliminación de los reemplazantes en huelga, redefinir las materias de negociación en un sentido más amplio y extender de manera obligatoria para el empleador el derecho a negociación colectiva a los sindicatos interempresas y de trabajadores eventuales y transitorios. Finalmente la iniciativa fue rechazada por el Congreso en 1999.

Pero hay que retroceder dos años para encontrar registro de una sesión del Senado que discutió sobre los distintos aspectos del proyecto. En 1997, el actual presidenciable del Juntos Podemos, Jorge Arrate, figuraba como ministro del Trabajo; y su competidor de derecha, Sebastián Piñera, era senador de Renovación Nacional.

La intervención de Piñera

Era la mañana del miércoles 17 de diciembre y la primera orden del día era continuar con la discusión general del mencionado proyecto. Habían quedado inscritos del día anterior los senadores Sergio Bitar (actual ministro de Obras Públicas), Ricardo Núñez y el presidenciable de la Coalición por el Cambio.

Fue este último quien tomó la palabra e inició el debate. Al comienzo se mostró partidario de “revisar y perfeccionar la legislación sobre negociación colectiva”, para lo cual dijo tener “voluntad” para intentar eliminar todas las trabas para que este derecho pueda extenderse a más trabajadores.

Sin embargo, las buenas intenciones que se pueden leer en los primeros párrafos de su presentación poco a poco comienzan a disolverse en un conjunto de cuestionamientos al proyecto original. Si bien dice que la negociación colectiva debiese buscar “equidad, igualdad de condiciones entre las partes negociadoras”, luego describe como “muy importante que, en la medida de lo factible, traspasemos el máximo de decisiones desde los dirigentes o las organizaciones sindicales hacia los trabajadores, quienes, a las puertas del siglo XXI, están perfectamente capacitados para tomar por sí las decisiones que los afectan”.

Defensor del reemplazo en huelga

Otro de los aspectos que abordó Piñera fue la intención del Ejecutivo de eliminar el reemplazo en huelga. Desde su punto de vista, el hecho de que no exista tal garantía para los empresarios “significa en la práctica que un conjunto de trabajadores puede detener la marcha de una empresa en forma indefinida si es capaz de resistir en el movimiento, con medios propios o ajenos”. Para el candidato “puede haber mucho incentivo de terceros para que la huelga se perpetúe, casi como una forma de competencia interempresas”.

A juicio de Piñera, el empleador o la empresa “debiera, definitivamente, tener la opción de seguir haciendo funcionar la empresa en el transcurso de ella mediante la contratación de nuevo personal transitorio, sin que esto signifique poner en peligro la estabilidad laboral o el contrato que existe con el resto de los trabajadores que después van a paralizar sus actividades”.

No a los “buenos oficios”

Pero los cuestionamientos del candidato de derecha al texto que envió el senador Frei no llegaron hasta ahí. En el proceso de discusión se incluyó una figura que creaba los buenos oficios por parte de la Dirección del Trabajo. La idea era facilitar, con la intermediación del ente fiscalizador, el acuerdo entre las partes y así evitar la huelga.

Sin embargo, Piñera lanzó toda su artillería contra la iniciativa. “A mi juicio, esta especie de asesoría al sindicato interempresa se aparta absolutamente del rol, de la lógica, de la función que corresponde a la Dirección del Trabajo”, recalcó en la sala y remató diciendo: “considero, señor Presidente, que esa parte debiera quedar definitivamente fuera del proyecto”.

Aun así, la iniciativa se incluyó en las reformas laborales de 2001 y empezó a operar en junio del mismo año con alto éxito. (ver nota secundaria).

Tras un largo debate, se rechaza la idea de legislar por 14 votos, entre los cuales figura el del actual abanderado de la Coalición por Cambio.

De ahí en adelante la iniciativa pasó a comisión mixta y terminó su discusión en diciembre de 1999, tras ser rechazada definitivamente.

El temor de Sebastián Piñera de crear la figura de los buenos oficios en que la Dirección del Trabajo actúe como mediador entre las empresas y los trabajadores a fin de encontrar acuerdo y evitar la huelga pierde sustento con los resultados que ha tenido tal instrumento desde su inicio.

En el documento “Negociación colectiva reglada y mediación administrativa: ¿Prevención de la huelga o promoción de negociación efectiva?, de la División de Estudios de la Dirección del Trabajo, cuyo autor es Diego López, subjefe de esa oficina, se revela que “los buenos oficios en negociación colectiva han sido crecientemente utilizados desde su instauración legal: el primer año de aplicación (2002) hubo 163 actuaciones de buenos oficios; el año 2007 fueron 467: casi un 300% de incremento en cinco años”.

Pero lo más relevante radica en la efectividad del instrumento para conseguir acuerdo de las partes, pues desde que se comenzó a utilizar un promedio de 66% de las negociaciones colectivas en las que han intervenido Inspectores del Trabajo concluyen de buena manera. “Esto significa que los buenos oficios han facilitado que trabajadores y empresas alcancen un acuerdo sin que se recurra a la huelga”, porque sólo en un 28% de los casos la intervención administrativa ha resultado infructuosa”.

El estudio también divide según el tamaño de los grupos de trabajadores que negocian, ya sean sindicatos o grupos de trabajadores reunidos sólo para negociar con el empleador. En su conclusión señala que “la tasa de desacuerdo en los buenos oficios protagonizados por grupos grandes de trabajadores (34%) casi duplica a la tasa de desacuerdo de los buenos oficios protagonizados por los grupos más pequeños de trabajadores (18%)”

Esto -explica el documento- pareciera indicar que en los grupos más pequeños existe una disposición más favorable al acuerdo en el trámite de buenos oficios, probablemente porque su poder de presión mediante el ejercicio de la huelga sea más débil. “Pero en todo caso, aun en los grupos más grandes de trabajadores que negocian, el desacuerdo en los buenos oficios es minoritario”.

Quién está con los trabajadores

Pareciera que las reformas que buscan profundizar y mejorar los derechos de los trabajadores sólo cobran relevancia en escenarios electorales debido a los réditos que el tema produce a la hora de contar votos. Sin embargo, en los 20 años de la Concertación, son numerosos los proyectos de ese tipo que han entrado al Parlamento con mejor o peor suerte. Tal es el caso de una iniciativa que en 1997 presentó Eduardo Frei y que pretendía modificar varios aspectos del Código del Trabajo, como la eliminación de los reemplazantes en huelga, redefinir las materias de negociación en un sentido más amplio y extender de manera obligatoria para el empleador el derecho a negociación colectiva a los sindicatos interempresas y de trabajadores eventuales y transitorios. Como ella, la lista de iniciativas similares es bastante amplia, no obstante, el protagonismo de tres de los cuatro aspirantes actuales a La Moneda, permite hacer una pausa y analizar este debate en particular para entender las motivaciones de los candidatos a la Presidencia en un tema sensible en la ciudadanía. A la luz de los hechos, queda de manifiesto que Eduardo Frei, de ser elegido, seguirá con la política pro trabajadores como ya lo ha dejado claro en su nuevo programa de gobierno. En la otra vereda, los planteamientos de Piñera, hace 10 años, sólo sirven para entender la real visión del candidato de derecha respecto a los derechos laborales. Esto porque la iniciativa mencionada fue rechazada por el Congreso en 1999 con el voto en contra del multimillonario.

Fecha: 2 de noviembre de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Congreso aprueba derecho a sala cuna al padre trabajador

Ahora la iniciativa deberá ser promulgada y publicada en el Diario Oficial para su entrada en vigencia.

Luego que el Senado lo aprobara por unanimidad, se despachó a Ley el proyecto que otorga derecho a sala cuna al trabajador que tiene a su cuidado el menor, por ausencia o inhabilidad de la madre.

Este proyecto se origina en Moción de los diputados Ramón Farías, Tucapel Jiménez, Marta Isasi, Adriana Muñoz, Claudia Nogueira, Clemira Pacheco, Denise Pascal, Alejandra Sepúlveda, Ximena Valcarce y Ximena Vidal.

El Ejecutivo, en la tramitación del proyecto, hizo presente que el derecho a sala cuna no es traspasable de la madre al padre, considerando que prestan servicios en empresas diferentes, por lo que se debía entender que el derecho se encontraba condicionado a que en la empresa existiera con anterioridad la obligación de costear este beneficio.

En ello concordaron los autores y la Comisión de Trabajo de la Cámara. A modo de ejemplo, si un trabajador, varón, adquiere el cuidado del menor de dos años por sentencia judicial, tendría derecho a impetrar el beneficio en tanto trabaje en una empresa de más de 20 trabajadoras, o bien tenga pactado el beneficio en forma colectiva.

La Ministra del Trabajo, Claudia Serrano, destacó este nuevo paso “en beneficio de los trabajadores, que se suma a otros que durante este Gobierno se han impulsado para proteger a los chilenos y chilena, más aún cuando se trata del cuidado de los niños”.

En la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, el texto no fue objeto de modificaciones, dejándose constancia, que a los mismos derechos que se establecen en esta iniciativa, acceden los padres adoptivos.

De esta forma, el texto resguarda el derecho a sala cuna del menor de dos años, que estuviera al cuidado del padre o madre por sentencia judicial, en tanto trabajen en empresas ya obligadas a financiar este beneficio.

Ahora la iniciativa deberá ser promulgada y publicada en el Diario Oficial para su entrada en vigencia.

Fecha: 3 de Noviembre del 2009

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Anef comienza hoy paro nacional y pedirá intervención del congreso por reajuste

Sin novedad terminó ayer la tercera reunión entre el Gobierno (representado por los ministerios de Hacienda y del Trabajo) y la mesa del sector público que encabezan la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

El presidente de la ANEF, Raúl de la Puente se reunió con el ministro de Hacienda, Andrés Velasco, por tercera vez en dos semanas para negociar el reajuste del sector público.

Sin novedad terminó ayer la tercera reunión entre el gobierno (representado por los ministerios de Hacienda y del Trabajo) y la mesa del sector público que encabezan la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

Según los empleados fiscales, el gobierno no se movió de la oferta de 2,5% y les señaló que el monto de reajuste de beneficios como escolaridad, vacaciones y salud estaría en

línea con el monto de incremento final que se alcance en la negociación que continúa el viernes.

Ante ello dijeron que recurrirán a otras instancias para asegurar que el aumento sea cercano al que esperan. “Mañana (hoy) y el miércoles nos vamos a movilizar y además un grupo de dirigentes se trasladará al Congreso para entablar lazos con los parlamentarios por un eventual envío del proyecto (de reajuste), sin el acuerdo de la ANEF”, señaló el presidente de la multisindical, Arturo Martínez.

Respecto al anuncio de movilización, que fue criticado por la ministra del Trabajo, Claudia Serrano, al no haber terminado aún la negociación, el dirigente dijo que la paralización “no es apresurada porque cada uno tiene su estrategia y la de nosotros se hace con la gente movilizada en la calle para presionar y avanzar en la negociación. Otros piensan que se debe hacer cuando la negociación está terminando”.

En este escenario, las 16 ramas del sector público inician hoy una movilización de 48 horas por “un reajuste digno, estabilidad laboral y prórroga de los plazos para acogerse a los incentivos y bonos al retiro”.

Eso sí, hay ramas que verificarán si continúan movilizadas por segundo día, una vez concluida la primera jornada, puesto que esperarán a ver cómo responden los servicios y turnos de emergencia ante esta paralización.

“El motivo de las movilizaciones se debe a que el porcentaje que se ha ofrecido tanto para reajuste como para los bonos son insuficientes. Por lo tanto, esta negociación se hace con la fuerza de los trabajadores y por eso paralizaremos nuestras funciones”, precisó el presidente de la ANEF, Raúl de la Puente, quien pidió a la ciudadanía entender que la medida (es la segunda movilización en tres semanas) tiene como objetivo conseguir una justa reivindicación para los empleados fiscales.

Fecha: 3 de noviembre de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Somerville. “Temas laborales contaminan la ley de pesca”

El presidente de la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras (ABIF) pidió apurar el trámite legislativo para fomentar a “una industria absolutamente viable”, mientras los trabajadores del salmón criticaron a las empresas por no saber administrar el negocio.

La tramitación de la Ley de Pesca quedaría para el próximo año, puesto que según los legisladores no hay espacio para debatir el tema, dado que vienen elecciones presidenciales y parlamentarias.

La sobreexplotación y el virus ISA pusieron en jaque la industria del salmón, que dejó de ganar los millones que la caracterizaron hace algunos años. Por ello, el Ejecutivo decidió enviar un proyecto para regular la situación en la industria, el que al parecer no verá la luz durante este año, ya que los miembros de la Comisión de Hacienda del Senado expresaron que lo más probable es que sea vista luego de las elecciones.

Al respecto, el presidente de la Asociación de Bancos e Instituciones Financiera (ABIF), Hernán Somerville, planteó la “imperiosa necesidad” de enviar cuanto antes el proyecto para que sea discutido y despachado, “porque estamos en presencia de una industria absolutamente viable”.

En ese sentido, comentó que “los privados estamos haciendo todos los esfuerzos para comunicar y resaltar la importancia que tiene para el sector esta iniciativa, puesto que Chile tiene todas las posibilidades de volver a ser un gran productor de salmón tal como fue antes de la crisis del virus ISA y no podemos farreamos esa posibilidad”.

Asimismo, cuestionó la inclusión de los aspectos laborales dentro del marco regulatorio de la normativa, puesto que en uno de sus puntos condiciona la mantención de la concesión si no se respetan los derechos de los trabajadores.

“Los temas laborales contaminaron la discusión y postergaron la ejecución del proyecto, además esos temas no tienen nada que ver con esta ley, ya que perfectamente pueden ser discutidos en el marco laboral regulatorio, que para eso existe”, añadió el presidente de los banqueros.

Desde la otra vereda, el presidente de la Confederación de Trabajadores del Salmón (Conatrasal), Javier Ugarte señaló que “los únicos que han contaminado la industria y son los responsables de la crisis social son los empresarios salmoneros, ya que no supieron controlar el negocio, actuaron con mezquindad y con abusos laborales”

Sin novedad

Ahora, todas las señales indican que debido a la cercanía de las elecciones presidenciales y parlamentarias, la discusión quedará suspendida hasta el próximo año.

Ello molestó a Somerville quien señaló que “mientras exista este período electoral, aquí no va a ocurrir nada, lo cual es muy lamentable”.

Al respecto, la directora ejecutiva de la Fundación Terram, Flavia Liberona, indicó que el ministro de Economía, Hugo Lavados, reconoció hace unas semanas que la ley no saldrá sino hasta marzo próximo.

“Este retraso se debe a que han existido distintos tipos de presiones desde el sector empresarial tanto por el tema laboral como por el tiempo de las concesiones de 25 años, ya que la industria apelaba por un período indefinido y por una normativa laboral lo más blanda posible, tal como era antes de explotar la crisis del ISA”, afirmó.

Para Liberona, si no se consideran aspectos sanitarios y ambientales adecuados para el desarrollo de una industria con mejores estándares, la crisis se volverá repetir en unos años más y con esto queda reflejado que al parecer el sector no aprendió la lección”.

Fecha: 6 de noviembre de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Ministra Serrano participa en seminario sobre convenio 169 de la OIT

La actividad se desarrolla en Arica, donde la Secretaria de Estado destacó la importante baja en la Tasa de Desempleo en la región.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, Claudia Serrano, llegó ayer a Arica para participar en el seminario de implementación del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que analiza la protección e incorporación de los pueblos originarios.

"Este es un convenio que se firmó en 1989 y nos demoramos muchos años en suscribirlo, no obstante, durante 20 años hemos estado desarrollado importantes políticas indígenas", señaló la Secretaria de Estado tras sostener un encuentro con el intendente de la Región Arica y Parinacota, Luis Rocafull.

Asimismo destacó que "me sumo a la discusión a la incorporación plena, con equidad y con respeto, de los pueblos originarios".

Respecto a la región, la titular del Trabajo destacó la baja que experimentó la Tasa de Desempleo, alcanzando un 7,4%, 1,4 puntos porcentuales menor al trimestre móvil anterior, y 2,8 más baja que la tasa nacional.

"En el caso de Arica, en plena situación de crisis económica, las cifras son bien auspiciosas. Hace muchos años que Arica no tenía una cifra más baja que el promedio nacional y más aún en pleno contexto de crisis", destacó.

Luego de la reunión, la Ministra Serrano encabezó la ceremonia de Certificación de Competencias Laborales de 200 personas, actividad organizada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence).

Durante la jornada de hoy, la Secretaria de Estado intervendrá en el Seminario que se realiza en el Hotel Arica y posteriormente se trasladará a Santiago.

Fecha: 6 de Noviembre del 2009

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Sala cuna para padres. Acortando brechas de género

La flexibilización en la asignación y cumplimiento de roles, en la familia y otros espacios, es una condición indispensable para la disminución de las brechas de género.

El Senado de la República ha marcado un hito trascendental en la protección de los derechos del niño: se aprobó la ley que extiende el derecho a sala cuna a los padres que tengan a su cargo la tuición legal de sus hijos o hijas menores de dos años. Esta medida resuelve una necesidad objetiva a aquellos padres que por opción, mandato legal o frente a la muerte de la madre, asumen la crianza de su hijo o hija, equiparando así sus derechos con los de las mujeres en las mismas situaciones.

Éste es el primer cambio que se produce desde que las mujeres salieron en la década de los 60 a exigir salas cuna en sus trabajos para poder tener tranquilidad de que sus niños estaban seguros, protegidos y acompañados en su proceso de desarrollo integral por profesionales y técnicas idóneas. Es así como a fines del gobierno de Eduardo Frei Montalva el conjunto de las mujeres diputadas y senadoras firmaron la ley que obligaba a las empresas en las que trabajaran más de 20 mujeres a disponer de sala cuna. Fue un gran logro para que las mujeres pudieran incorporarse al mercado laboral y resulta indiscutible la importancia de la medida en el plano de la ampliación de los derechos de las mujeres.

Pero la ley, al tiempo que contribuía a resolver esta necesidad social, generaba resistencias entre la mayoría del empresariado y se instalaba un discurso que aducía la inconveniencia de contratar mujeres, debido a los altos costos del servicio de sala cuna. Este mismo argumento se utilizaría luego cada vez que se dictara alguna medida de protección a la maternidad.

Por fortuna, las críticas no impidieron que se fuera asumiendo, de forma progresiva, que la maternidad es responsabilidad del conjunto de la sociedad; por tanto, se requiere garantizar los derechos de la mujer antes y después del nacimiento de su hijo o hija, así como los derechos de los niños y niñas.

Con esta nueva ley damos un paso más, al darle derechos y obligaciones al hombre de la misma manera que a la mujer. Se legitima la paternidad como posibilidad válida para la crianza de niños y niñas, tradicionalmente considerada función privativa de la madre. Significa seguir avanzando hacia el ejercicio de una paternidad activa y una crianza compartida, que restituya a los hombres el derecho a disfrutar de sus hijos e hijas y, a ellos y ellas, a contar con su cariño y protección. Este camino ya se había iniciado con la adopción de medidas tales como el permiso post natal para el padre, el permiso laboral para la madre o el padre ante una enfermedad grave de su hijo/a y la autorización para el acompañamiento del padre en el parto, en el contexto del Sistema de Protección Social Chile Crece Contigo.

La flexibilización en la asignación y cumplimiento de roles, tanto en la familia como en otros espacios sociales, es una condición indispensable para avanzar en la disminución de las brechas de género que tensionan las relaciones entre hombres y mujeres.

Situación que, sobre todo, contribuye a instalar dinámicas familiares más armónicas, basadas en relaciones de afecto que permiten la expresión de sentimientos y emociones, favoreciendo el bienestar de todos los que la componen y, muy especialmente, de los niños y niñas.

Fecha: 9 de noviembre de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Gobierno critica falta de voluntad de diálogo de gremios del sector público

Los Ministros de Trabajo y Previsión Social y Hacienda anunciaron que buscarán construir un acuerdo con el Congreso sobre el reajuste de remuneraciones y otros beneficios para los funcionarios públicos.

Sin acuerdo concluyeron esta noche las negociaciones entre el gobierno y la mesa de trabajadores del sector público en torno al reajuste sectorial que regirá a partir de diciembre, para lo cual el proyecto de ley respectivo se presentará al Congreso en los plazos que corresponda. El Ejecutivo lamentó que el proceso de diálogo se viera afectado por paralizaciones convocadas por los gremios, que una parte de sus dirigentes se negara a flexibilizar sus planteamientos iniciales y que no se considerara que el país está recién saliendo de una crisis económica.

“Lamentamos la falta de voluntad de diálogo. El gobierno ha hecho un esfuerzo grande, ha mostrado todo su esfuerzo por acercarse, pero hemos sido notificados por parte de los trabajadores que ellos tienen una postura final no conversable. Y frente a eso es muy claro (que) hay una parte que ha mostrado su disposición de dialogar, hay otra parte que nos ha dicho que ellos no están en condiciones de hacerlo. Sinceramente lo lamentamos. Ése no es el espíritu con que hemos venido aquí”, dijo el Ministro de Hacienda, Andrés Velasco, al término de la reunión.

Respecto de la contrapropuesta presentada por el gobierno, el Ministro Velasco sostuvo que trabajará con la Ministra Serrano para afinar los detalles y montos que se incluirán en el proyecto de ley que se presentará al Congreso, el cual, recordó, considera diversos beneficios como aguinaldos y asignaciones además del referido reajuste de remuneraciones.

No obstante, la autoridad fue clara en detallar el marco económico que se debe considerar al fijar el incremento salarial para los funcionarios públicos. “Nuestro país viene saliendo de una situación de crisis, el mundo viene saliendo de una situación de crisis. La pega ahora de todos es consolidar esa reactivación y eso nos obliga a actuar con prudencia”, sostuvo. Velasco insistió en que no se debe perder de vista que en los últimos doce meses donde se consolidó el último reajuste, la inflación es -1,9%. “Es decir, en el último año además del reajuste en virtud de la caída de los precios los salarios de los trabajadores del sector público han aumentado su poder adquisitivo. Por lo tanto esto no podemos dejarlo de lado a la hora de considerar lo que es posible hacia delante. Reitero, la inflación ha sido negativa, lo que es dramáticamente distinto a lo que ocurrió en años anteriores”, recalcó.

Por su parte la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Claudia Serrano, dijo que las convocatorias a paralizaciones en medio del proceso de negociación resultaron contraproducentes “y aún así nosotros hemos mantenido siempre la disposición a conversar, a negociar, a abordar los temas que fueron planteados”. Agregó que el gobierno ha hecho un esfuerzo realista que responde al momento económico que vive el país. “Estamos en una reactivación llena de promesas, pero que tenemos que consolidar”, afirmó.

Fecha: 10 de Noviembre del 2009

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Acción integral del gobierno benefició a más de 300 mil personas

Subsecretario del Trabajo, Mauricio Jélvez, entregó balance, detallando que la gestión gubernamental abarca programas de empleo, capacitación y subsidios, entre otros.

Más de 300 mil personas a lo largo del país se vieron beneficiadas con alguno de los programas desarrollados por el gobierno para enfrentar el impacto de la crisis económica mundial en el empleo de chilenas y chilenos.

Así lo sostuvo el Subsecretario del Trabajo, Mauricio Jélvez, quien en su calidad de secretario técnico del Comité de Empleo creado por la Presidenta Bachelet dio cuenta de la acción llevada a cabo—hasta la fecha— por el gobierno en su conjunto.

“El gobierno actuó decidida, proactiva e integralmente para proteger en cuánto fuera posible, a chilenas y chilenos de los embates de la crisis. Gracias a esta decisión de la Presidenta Bachelet hemos apoyado de manera integral a 325 mil personas, generado cupos de empleo, estimulando su re-inserción laboral y subsidiando el ingreso de los trabajadores y sus familias”, enfatizó.

La autoridad recordó que junto con la creación del Comité de Empleo, se implementó el plan de estímulo fiscal con US\$4.000 millones y una inyección adicional de US\$700 millones para inversión pública; se reactivaron los programas especiales de empleo, coordinados por la Subsecretaría del Trabajo; se suscribió el Acuerdo Nacional de Empleo y se desarrolló el programa de fortalecimiento de la institucionalidad local.

Empleos.

El subsecretario Jélvez informó que el aumento de la cobertura de empleos con apoyo fiscal ha permitido emplear a 101 mil personas más que el año 2008, lo que ha amortiguado el desempleo en 1,4%.

A través del Comité de Seguimiento, se pusieron a disposición 42 mil cupos, lo que representa un incremento de 22 mil cupos entre enero y noviembre; vía inversión pública, se generaron en promedio 120 mil 400 cupos, lo que representa un aumento en 58 mil empleos en promedio entre 2008 y 2009; y por medio de otros programas de empleo con apoyo fiscal, se incrementaron en 21 mil 348 los cupos laborales.

En tanto, el Acuerdo Nacional de Empleo —suscrito por empresarios, trabajadores y gobierno— desplegó iniciativas que hasta a fecha han beneficiado a unas 76 mil personas.

“Si consideramos que todos los programas de generación de empleo, muchos de los cuales son habituales, fueron reforzados como respuesta a la crisis, la acción integral del gobierno ha permitido amortiguar el desempleo en 2,5 puntos porcentuales”, detalló Jélvez.

Respecto del programa de Fortalecimiento de la institucionalidad local, el subsecretario del Trabajo explicó que éste se desarrolló a través de dos líneas: fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, OMIL, y la disposición de profesionales de apoyo en todas las regiones del país.

Al programa de OMIL se incorporaron 169 comunas, lo que significó una inversión de 689 millones de pesos por parte del gobierno, utilizadas por los municipios tanto para contratar personal o mejorar su infraestructura física y tecnológica. Hasta la fecha, las OMIL fortalecidas han realizado 47 mil 600 colocaciones.

Consultado respecto de si la baja en el desempleo registrada en el último trimestre (10,2%), llevará a disminuir los programas de apoyo, Jélvez aclaró que “el Gobierno

tomó la decisión de mantener activas estas líneas de trabajo, porque si bien estamos observando una disminución del desempleo, todavía éste sigue siendo demasiado alto. Por lo tanto no corresponde relajar el esfuerzo que hemos hecho hasta ahora”, puntualizó.

Fecha: 10 de Noviembre del 2009

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Ministra destaca acuerdo sobre reajuste y llama deponer el paro

La Secretaria de Estado llamó a dirigentes y trabajadores públicos a deponer el paro. Luego del acuerdo logrado en la comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados entre todos las bancadas para otorgar un reajuste del 4,5% al sector público, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Claudia Serrano, destacó el consenso entre todos los sectores políticos y calificó lo logrado como un gran avance para los trabajadores. Señaló que el Ejecutivo ha hecho un esfuerzo enorme para entregar este reajuste, reconociendo así el trabajo de estos funcionarios en distintas áreas de la administración pública. Sin embargo, la Secretaria de Estado mencionó que el Gobierno está realizando un doble empeño tomando en cuenta que el país aún está viviendo una de las crisis económicas más fuertes de los últimos años y que aún existen más de 700 mil cesantes, para lo cual los esfuerzos y las energías están centradas en recuperar lo perdido por la crisis.

Finalmente, la Ministra Serrano llamó a los dirigentes y trabajadores públicos a deponer esta movilización que está dañando a millones de chilenos que no pueden realizar trámites que son esenciales, como tampoco asistir a consultorios y hospitales, agravando aún más su situación.

Tras un compromiso entre el Gobierno y la Cámara de Diputados ayer se acordó un reajuste de 4,5% para los trabajadores del sector público. Además, el pago de un bono de \$250 mil para quienes perciban ingresos menores a \$493 mil y de \$150 mil para los empleados con sueldos más altos. Estos se pagarán en dos cuotas en diciembre y enero.

El acuerdo se votará hoy en la Sala de la Cámara y luego será enviado al Senado.

Este es el reajuste real más alto que se ha dado a los empleados públicos en los últimos 20 años, ya que al 10% otorgado el año pasado, hay que restarle 7,1% de inflación.

En cambio, para este año se proyecta una inflación cercana al -1%, por lo que en términos reales, el reajuste propuesto es cercano al 5,5%, dos puntos por encima de lo que se entregó durante 2008.

Fecha: 11 de Noviembre del 2009

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Destacan capacidad de diálogo entre empresas y trabajadores

La Secretaria de Estado participó en la clausura del Seminario Laboral de la Coordinadora Marítima- Portuaria de Valparaíso.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, Claudia Serrano, destacó la confianza que los trabajadores portuarios han depositado en el gobierno de la Presidenta Bachelet. al instalar espacios de dialogo y entendimiento para enfrentar este año un escenario de crisis económica

La titular del Trabajo recibió el reconocimiento del sector, plasmado en un galvano, al cerrar un seminario laboral que organizó la Coordinadora Marítimo Portuaria, en el local del Sindicato de Estibadores de la quinta región.-

En su alocución la Ministra Serrano comentó que pese a que el desempleo ha disminuido, no significa que se ha resuelto el tema de la cesantía. “Yo no voy a descansar, como tampoco descansa la Presidenta Michelle Bachelet, ni el Ministro de Hacienda (Andrés Velasco), hasta recuperar y mejorar las cifras que teníamos en diciembre del año pasado”.

Comentó que el sector marítimo portuario ha sufrido con los cambios en las reglas del juego, en materia de tecnología y también en la certeza sobre las condiciones laborales, no obstante declaró que continuará con una agenda de trabajo que ha dado tan buenos resultados.

Refiriéndose a la excelente relación que existe entre este gremio y los empresarios fue enfática en señalar que “la riqueza no es la que genera trabajo, sino al contrario, es el trabajo el que genera riqueza”, al manifestar su admiración por los espacios de diálogo y cooperación que se han generado entre ambos sectores a propósito de la crisis económica mundial.

Fecha: 19 de Noviembre del 2009

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Ausentismo laboral empleados públicos se ha duplicado en diez años

Si en 1999 los trabajadores del sector público se ausentaban de sus labores 1,2 días hábiles en promedio por mes, una década después las cifras casi se habían duplicado, aumentando a 2,3 días mensuales.

Esto, según el informe Estadísticas de RR.HH. del Sector Público 1999-2008, elaborado por la Dirección de Presupuestos (Dipres), que anualmente entrega un reporte sobre la situación de trabajo y personal civil.

Se trata de cifras que preocupan y que según expertos -pese a que no existen números oficiales sobre lo que ocurre en el sector privado- son mucho más elevadas que lo que pasa en las empresas.

Del total, 1,8 días hábiles por mes corresponden a licencias médicas, 0,4 días a permisos con goce de sueldo -días administrativos, permiso paternal y descanso complementario- y 0,1 a permisos sin goce de sueldo, de los que el personal del sector público tiene el derecho a pedir seis jornadas durante todo un año.

Por ministerios, la situación más complicada justamente se vive en dos de las carteras que concentran más personal del aparato público, Educación y Salud.

En el Mineduc, las cifras se empujan a los 2,7 días hábiles mensuales, lo que representa casi el 13% del total, considerando un promedio de 22 días hábiles mensuales. De ese total, 2,3 días responden exclusivamente a licencias médicas.

Esta cartera incluye, además del personal administrativo, entidades como la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (Junji), del Consejo de Rectores, del Consejo Nacional de la Cultura y la Conicyt, entre otras, excluyéndose el personal de los colegios subvencionados, que dependen directamente de los ministerios. En total, el Mineduc emplea a unas 13.507 personas.

En Salud, en tanto, el ausentismo es el más alto de todas las carteras, con un promedio de 2,8 días hábiles mensuales. Lo más llamativo es que el Minsal es, además, la cartera más numerosa de todas, incluyendo a 89.371 personas, que representan más de la mitad

del personal civil de todo el gobierno. 2,2 días de ese total corresponde a licencias médicas; 0,5 días, a permisos con goce de sueldo y 0,1, a permisos sin goce de sueldo. Por género, son las mujeres las que más faltan, con un promedio de 2,9 días hábiles mensuales versus 1,2 de los hombres. La razón de esto, según explican fuentes de gobierno, está en que las mujeres toman más licencias médicas por embarazo, algo que no hacen los hombres.

En efecto, las mujeres faltan por razones médicas 2,5 días por mes, versus 0,6 los hombres.

Según el experto laboral y socio de Berg Consultores, Huberto Berg, existe una verdadera "manga ancha" en el sector público respecto de, por ejemplo, los paros de funcionarios.

En su visión, cuando los trabajadores realizan movimientos y se van a paro, su empleador normalmente no le descuenta los días no trabajados, dando un mal ejemplo al resto de los sectores. "Me parece una cifra de ausentismo excesivamente alta, con el agravante de que a esta gente le estamos pagando el sueldo todos los chilenos", dice.

Fecha: 16 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Normas contables IFRS. Bonos voluntarios pueden llegar a ser permanentes

Una obligación legal que emana de un contrato que está firmado debe ser reflejada en los estados financieros, y eso las empresas lo tienen perfectamente claro. Pero las nuevas normas contables IFRS (International Financial Reporting Standards) amplían el concepto, incorporando como obligaciones las prácticas anteriores, incluyendo bonos o una política suficientemente pública que obligue a la empresa ante terceros, aunque no exista una obligación contractual.

De ahí que los expertos de PricewaterhouseCoopers (PWC), Héctor Cabrera, gerente de IFRS Technical Group, y Juan Pablo Mesías, abogado laboralista, recomiendan a las compañías tener más resguardos a la hora de otorgar beneficios a sus trabajadores de manera espontánea.

En materia laboral existe la institución de la cláusula tácita. Muchas obligaciones que no están escrituradas, por práctica los empleadores las entregan a los trabajadores, y de hecho, establecen por escrito: "Este beneficio que estoy dando constituye una mera liberalidad mía, y por tanto no me obligo a entregársela en el futuro".

Pero en la normativa laboral chilena, explica Mesías, la práctica constituye un derecho, de manera que si el beneficio se otorga por un tiempo, aunque se haya establecido como discrecionalidad del empleador, puede llegar a constituir una cláusula tácita.

Por ejemplo, si el empleador acostumbró al trabajador a entregarle durante años un bono en octubre por cumplimiento de metas, aún cuando no estaba en el contrato o haya puesto la salvedad de que no se obligaba a futuro, eso puede pasar a constituir un derecho adquirido y, correlativamente, una obligación del empleador.

Las cláusulas tácitas no se discuten, salvo en los tribunales. Allí el empleador va a decir que el beneficio lo entregó dos o tres veces en la vida laboral de la empresa y no trasuntó la voluntad de que, al entregar el beneficio, tenía que modificarse el contrato de trabajo. La posición del empleado será que el empleador le dio a entender, con su conducta, que estaba modificando el contrato incorporando ese beneficio.

Se trata de un tema de prueba que se discute judicialmente. Pero ahora, con las normas IFRS, el registro contable hasta podría terminar siendo una prueba en contra del empleador, dice Mesías.

En IFRS, las cláusulas tácitas se transforman en "obligaciones constructivas", que las compañías deben reflejar en sus estados financieros al igual que las obligaciones legales, dice Cabrera.

Las obligaciones constructivas se refieren a prácticas anteriores y a una política suficientemente pública que haya seguido la empresa.

Por ejemplo, si una actividad económica requiere instalar una planta que puede ocasionar algún daño medioambiental, y la empresa ha asumido públicamente la responsabilidad y realizado las reparaciones en varias oportunidades, eso es una obligación constructiva que debe reflejarse en los estados financieros

Se puede dar que una empresa pague indemnización a los ejecutivos que renuncian, aunque no está estipulado en la ley. Al hacer eso reiteradamente en el pasado también podría representar una obligación constructiva, señala Cabrera.

Fecha: 16 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Empresa Arauco. Cinco plantas fueron tomadas por sus trabajadores

Cinco plantas de la empresa Arauco amanecieron tomadas por parte de trabajadores que pertenecen a la Unión de Sindicatos Forestales (Usinfa), quienes demandan mejoras salariales por parte de la empresa.

Concretamente se trata de las plantas Constitución (Región del Maule) Nueva Aldea, Cholguán y Arauco (Región del Biobío) y San José de la Mariquina (Región de Los Ríos)

En todas ellas los accesos principales a las dependencias, tanto para operarios como para transporte de carga, es encuentran ocupados.

De acuerdo con la Usinfa, ellos tienen una representatividad de ocho mil trabajadores, todos los cuales trabajan en alguna de las plantas de la empresa Arauco.

Los trabajadores están solicitando que la empresa acepte conversar sobre mejoras salariales, a lo cual la empresa se ha negado, ya que, según dicen, no les corresponde a ellos esto, sino que a las empresas contratistas, por lo cual hasta ahora han negociado otros puntos.

En tanto, los trabajadores argumentan que si a los contratistas la empresa no les paga mejor, es difícil que ellos reciban un aumento en sus sueldos, cuyo aumento mínimo, aseguran, debería ser de 80 mil pesos.

Hace dos meses se realizó una movilización de las mismas características en la empresa Arauco, pero organizada por otros sindicatos, movilización que no fue apoyada por la Usinfa.

Fecha: 16 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

En la selección de personal. Las preguntas contra las mujeres

Muchas profesionales entre 25 y 35 años se encuentran con estas incómodas preguntas en entrevistas laborales.

María Paz Cuevas. Llevaba varios meses buscando trabajo sin éxito, pero esta vez Isabel (31) tenía fe. Había llegado a la terna final de ingenieros comerciales para el cargo en una importante compañía de belleza, su currículum la avalaba y la empresa a la que estaba postulando defendía valores familiares. Aquí, que estuviera casada no sería

un obstáculo como en otras entrevistas por las que había pasado. En eso pensaba Isabel cuando la gerenta de ventas que entrevistaba, se sinceró: "¿Sabes? Tengo un tema contigo. No puedo contratar a alguien que quiera ser mamá. ¿Cuándo quieres tener hijos?". Isabel quedó perpleja, pero le respondió: "Quizás en dos, tres años más. Por ahora quiero demostrar en el trabajo". No la volvieron a llamar. Más tarde, una amiga que trabajaba en la empresa, le contó para callado que no había calificado por "alto riesgo de embarazo. Por eso, sonaste". En agosto de 2009, en la oficina de un banco ligado a valores de protección de la familia, la ingeniera comercial Magdalena (31) también estaba feliz. El gerente general le había dicho: "Nos encantaste para el cargo". Y ahora, le estaba contando de los mil y un beneficios que el banco tenía para las trabajadoras que eran madres. Cuando terminó el discurso, entonces cambió de tono y le dijo: "Tú estás casada. ¿Quieres tener hijos?". Magdalena contestó: "Sí, quiero ser mamá, pero no todavía. Quiero esperar unos años". A pesar de todos los beneficios de los que había hablado, el gerente sentenció: "Si quieres ser mamá, eres riesgosa". Magdalena, quien no consiguió el cargo, dice ahora: "¿Sabes lo que quieren que les digas? Que eres estéril y tu marido se hizo la vasectomía". La ingeniera civil Paulina (30), no se sorprende. Acostumbrada a que le preguntaran si quería tener hijos y cuántos en todas las entrevistas laborales a las que fue el 2005, cuando un banco finalmente la contrató a cambio de que se hiciera exámenes de sangre para saber si estaba embarazada, pruebas antidrogas, radiografías de tórax y el test de Elisa para detectar si tenía sida, no dudó en practicárselos. A pesar de la ilegalidad de la petición. Los jefes de Josefa (31) en un medio de comunicación sabían que pedir exámenes de sangre estaba penado por ley, pero, cuando tuvieron que hacerle el contrato como periodista en enero de 2008, le pidieron igualmente que se hiciera un test de sangre. "No lo voy a hacer. Eso es ilegal. ¿Para qué lo piden?", les preguntó ella. "Para las mujeres, para saber si están embarazadas. Para los hombres, para saber si tienen sida". Meses después, Josefa estaba a punto de firmar contrato en otro medio. Días antes, la directora la llamó a su oficina. Sabía que Josefa convivía con su pololo y le preguntó si quería tener hijos. "Yo me hice la cool y le dije que a los 35. Y ella me respondió en tono de advertencia: "Bueno, para esta pega no nos sirven las mamás". Las solteras tampoco se salvan de este tipo de interrogantes. Cuando a sus 23 años la iban a contratar en una empresa de comunicaciones donde ya trabajaba como colaboradora, el jefe de la compañía se sentó junto a Lucía (30), periodista, y la bombardeó con preguntas. "¿Pololeas? ¿Hace cuánto tiempo? ¿Tienes planes de matrimonio? ¿Fecha? ¿Quieres tener hijos? ¿Cuántos? ¿Cuándo? ¿Quieres casarte o convivir?". Lucía pololeaba hacía cuatro años, pero no tenía planes de nada. "De cabra chica, le contesté. Además él preguntó todo en un tono como de papá, dijo que quería saber esas cosas porque la empresa era una gran familia. Pero años después, cuando entendí lo que hizo, quedé choqueada por el desatino. Encuentro espantoso que una tenga que ventilar su intimidad y sexualidad frente a un empleador. Me parece que es tan discriminatorio como que te pregunten de qué colegio saliste", dice ahora. En su primera entrevista de trabajo como abogada, cuando tenía 23 años, Camila (29) sintió esa incomodidad al instante, a pesar de su inexperiencia. Los dos abogados del importante estudio al que postulaba la recibieron en una oficina y le dijeron: "Tenemos que darte el discurso que les damos a todas las mujeres que postulan acá. Esta empresa tiene muchos beneficios para las madres. Incluso tenemos un sistema de radiotaxis muy bueno: si tienes guagua, te puedes sacar la leche y mandarla en radiotaxi a tu casa". Inmediatamente le preguntaron: "¿Qué privilegios en tu vida? ¿El trabajo o la familia?". Camila se sintió molesta, violentada. No le preguntaron nada acerca de sus habilidades. Pero aún así, respondió: "Bueno, encuentro curiosa tu pregunta, pero no creo que sean cosas incompatibles. Si tuviera que decidir,

privilegiaría la familia. Después me siguieron haciendo la entrevista, pero con total desinterés. Me llamaron y en vez de enfocarse en mi pega, el foco fue que tenía útero. Me pareció impresentable que se metan con tu autonomía reproductiva". Hace dos semanas, a la constructora civil Claudia (27) se lo preguntaron sin titubeos en su última entrevista laboral en una inmobiliaria. En la fase final de selección, el gerente general la citó en su oficina, pero no le consultó nada acerca de su experiencia laboral. Después de preguntarle si pololeaba, convivía, vivía sola o no, impávido y sin inmutarse, le preguntó: "¿Y qué método anticonceptivo usas?". "Me pareció una violación de mi intimidad. Una intromisión inadmisible. Estaban metidos en mi cama". A pesar de que la participación femenina en el mercado laboral ha aumentado de 34,6% en 1997 a 38,5% en 2006 en Chile según la Organización Internacional del Trabajo, el 98% de las mujeres reconoce haberse sentido discriminada en el área laboral según la Encuesta Mujeres y Política 2007 de la Corporación Humanas. Una de las principales razones, además de la edad y la apariencia, es el embarazo o la probabilidad de quedar embarazada. Sin embargo, a pesar de la incomodidad que les genera este tipo de preguntas, muchas mujeres no saben dónde está el límite entre lo inapropiado y lo ilegal. Por eso la mayoría de ellas sólo se lleva el mal rato para su casa. El límite de las preguntas. En su oficina frente al Palacio de La Moneda, la directora del Trabajo Patricia Silva ni se inmuta cuando escucha acerca de todas las preguntas que les hacen a mujeres en las entrevistas laborales. "Con las mujeres siempre se pasan más allá del límite", explica. Pero inmediatamente aclara que la frecuencia de estas interrogantes no las hacen menos graves. "Las preguntas deben hacerse en base a tus habilidades con respecto al cargo que vas a cumplir, nada más. Todo lo que se refiere a la vida sexual, la opción de ser madre y los tipos de anticonceptivos usados no sólo son preguntas insolentes, sino que además ilegales e inconstitucionales: el derecho a la intimidad es un derecho fundamental reconocido en la Constitución y en el artículo 5 del Código del Trabajo. Esas preguntas vulneran ese derecho y tienen un sesgo discriminatorio en la medida en que no son las mismas que les hacen a un hombre". El abogado especialista en el área laboral, Francisco Walker, concuerda. "Una pregunta objetiva y, por lo tanto, permitida es tu estado civil y si ya tienes hijos. Pero ya no es objetiva cuando el seleccionador de personal cuestiona qué intenciones tiene la mujer de tener más hijos, cuántos, cuándo o si convive o no con su pareja". A Javiera González, directora de HR Consulting de Trabajando.com le toca hacer este tipo de preguntas en su trabajo de seleccionadora de personal para empresas. De pronto, las propias compañías le piden que seleccione de acuerdo con el estado civil, rango de edad, mujeres con o sin hijos. Ella le ve un aspecto positivo: "El postulante también tiene derecho a saber a qué empresa se está enfrentando y si eso es lo que quiere o no. Muchas mujeres quieren trabajar, pero también tener cierta flexibilidad para ser madres y ellas mismas se niegan a trabajar en empresas donde la maternidad no está bien considerada. Ellas también tienen un plus para otras empresas que sí valoran la familia", dice. Sin embargo, el abogado Francisco Walker cree que muchas de estas empresas pro valores familiares se quedan en el discurso a la hora de seleccionar personal. Y tiene una propia teoría al respecto: "Creo que la baja natalidad se debe principalmente a que las empresas no quieren contratar a mujeres en edad fértil o embarazadas. En el fondo, estamos bajo el mismo control de natalidad que los países tan extremos como China. Acá las empresas, incluso las que se promueven como defensoras de la familia, son muy antifamilia", afirma. Aunque existen herramientas legales para hacer valer este derecho, en Chile no hay denuncias acerca de este tema ni en la Inspección del Trabajo ni en tribunales. Las 19 causas de 2009 que ha apoyado la Inspección del Trabajo por discriminación de género tienen que ver con vulneraciones una vez que la mujer ya está trabajando, no en

el espacio de selección de personal. Lo más radical que han hecho algunas es, simplemente, no contestar. Cuando a la abogada Camila finalmente la llamaron para darle el puesto de trabajo en el estudio donde le preguntaron qué privilegiaba, no aceptó el trabajo. "Porque me pareció asqueroso que anduvieran cuestionando esas cosas". Y cuando a Claudia le preguntaron por el método anticonceptivo que usaba con su pololo, no contestó. Indignada, se paró de su asiento y le dijo al gerente: "Su pregunta es una ordinariez. Y no le pienso contar acerca de mi intimidad". Acto seguido, salió de la oficina y pegó un portazo. Las dificultades de denunciar Magdalena lo pensó apenas le dijeron que una posible madre era riesgosa. Se dijo: "Si denunciara en la Inspección del Trabajo que preguntan estas cosas, los harían pebre". Pero no lo hizo. "A una le da miedo quedar calificada como conflictiva, sobre todo cuando estás buscando trabajo", explica. Camila, abogada, da los mismos argumentos: "Los abogados conocemos nuestros derechos mejor que nadie, pero al final el mercado es tan chico que nunca denunciarnos este tipo de cosas. Es vergonzoso que pasen estas cosas, pero hay temor a denunciar", explica. Además, probar que hubo preguntas que invaden el derecho a la intimidad es complejo. "No es fácil acreditar este tipo de interrogantes en una entrevista de trabajo porque se produce en un espacio privado entre el seleccionador y el postulante. La Inspección del Trabajo no puede estar presente en ese espacio: el empleador tiene libertad para hacerlo de manera privada", dice la directora del Trabajo, Patricia Silva. Sin embargo, existen soluciones para sancionar a las empresas que incurran en este tipo de preguntas de sesgo discriminatorio: denunciar ante la Inspección del Trabajo, que eventualmente podría multar a la empresa después de una investigación, o denunciar frente a tribunales. "Los tribunales podrían determinar indemnizaciones por daños morales", explica el abogado Francisco Walker. Además la Reforma de la Justicia Laboral implementada desde este año ya en todo el país, contempla un nuevo procedimiento: la tutela de derechos fundamentales que protegen el ámbito de la privacidad, entre otras garantías. "Gracias a esta nueva herramienta, la Inspección del Trabajo puede hacer una investigación para determinar si ha habido violación de uno de estos derechos, luego puede citar a ambas partes a una mediación para reparar el daño causado. Si las partes no llegan a acuerdo, se ponen los antecedentes en el tribunal para que sancione", dice Patricia Silva. Y remata: "Lo importante es que las mujeres tenemos que denunciar para que estas malas prácticas se terminen de una vez".

El panorama mundial. En Estados Unidos, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades considera ilegales no sólo las preguntas especulativas -cuándo pretende tener hijos y cuántos en un futuro- sino que también preguntas como si la mujer está casada, si ya tiene hijos e incluso qué edad tiene. En Estados Unidos está prohibido que los currículos lleven foto, estado civil e incluso sexo. En Canadá están prohibidas las preguntas acerca del estado civil (¿Estás casado/casada? ¿Planeas tener hijos en el futuro?), la edad y también las preguntas relacionadas con la vida personal como qué tipo de aficiones tiene el postulante o si tiene amigos. En los países de la Unión Europea, también es ilegal preguntar la edad, el estado civil, la preferencia sexual, si la persona tiene hijos y cuándo pretende formar familia. Sin embargo, no todos los empleadores de empresas europeas están conscientes de que estas preguntas son ilegales. Según el informe 2008 de Global Interviewing Practices and Perceptions de la consultora de recursos humanos DDI, en Francia y Alemania, el 60% de los entrevistadores no pueden identificar estas preguntas como prohibidas. En Estados Unidos y Canadá, el 40%, a pesar de que hay mecanismos legales que sancionan este tipo de cuestionarios. En Chile, hubo un avance en el sector público: el Código de Buenas Prácticas Laborales de 2006 obliga a que los currículos de los postulantes a concursos públicos se entreguen sin

nombre, sexo, estado civil ni dirección. Sólo se pide el apellido y una dirección de correo o teléfono de contacto.

María Elena Valenzuela, socióloga especialista Regional de Género y Empleo de la OIT: "En la mayor parte de los países europeos y en Estados Unidos está prohibido solicitar en el proceso de selección, información que no está relacionada con el puesto al que se postula. Más allá de lo que establece la ley, no se considera apropiado hacer preguntas personales y a nadie se le ocurriría preguntar por los planes en materia reproductiva. Las preguntas relativas a la maternidad (potencial o real) pueden ser usadas en contra de la mujer y perjudicarla en el proceso de selección. Este tipo de preguntas no sólo vulneran el derecho a la intimidad, sino que constituyen actos discriminatorios porque condicionan el acceso al empleo o a una promoción a la negación de la capacidad reproductiva de la mujer. Por eso el convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el empleo y la ocupación sanciona estos actos. También hay países que han establecido diversas figuras para prevenirlo y sancionarlo como los defensores de los derechos laborales en Estados Unidos, donde se sanciona fuertemente la discriminación en el empleo. En la mayoría de los países el peso de la prueba está invertido, es decir, frente a una denuncia de discriminación, es el empleador quien debe probar que no lo ha hecho".

Fecha: 17 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Sindicatos de Codelco Norte piden \$11,5 millones

Los dirigentes sindicales buscarían un reajuste salarial de 7,5% real.

F.V.R. Finalmente comenzó el proceso de negociación colectiva reglada entre Codelco y sus trabajadores de la división Norte.

Hoy, los sindicatos 1, 2 y 3 -que en conjunto suman cerca de 6.500 trabajadores- entregarán a Codelco una propuesta de nuevo contrato colectivo que los regirá por 36 meses.

Según un dirigente sindical, el "libro" -como se denomina al texto que acuña los alcances del contrato colectivo- está valorizado en un rango que fluctúa entre US\$ 140 millones y US\$ 150 millones, por lo que sólo en beneficios (salud, educación, vivienda e indemnizaciones por años de servicio, entre otros), Codelco podría desembolsar cerca de \$11,5 millones por trabajador.

Además, el texto convenido por los tres sindicatos -que quedó pactado definitivamente la semana pasada- estipula un reajuste salarial de 7,5% real.

Según el dirigente se decidió "no incluir ningún tipo de bonos por término de negociaciones (BTN), ya que eso desvirtúa el proceso, lo ensucia, y crea falsas expectativas entre nuestros asociados". Ahora, la administración de la división Norte, presidida por Sergio Jarpa, tendrá un plazo de 15 días para responder a las peticiones de sus sindicatos.

En tanto, el sindicato de Minera Spence, de BHP Billiton, entregó una oferta a la empresa, en la que pide un bono por fin del conflicto de \$9,5 millones y un reajuste de 4,5% para terminar con la huelga que lleva 35 días.

36 meses es el lapso en que debe regir el nuevo contrato colectivo.

Fecha. 17 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Arauco reactiva ocho plantas paralizadas por trabajadores subcontractados

Pese a los bloqueos, en las unidades productoras de celulosa se mantuvieron las operaciones.

F. Vial y equipo de regiones Los ingresos a 28 plantas de la compañía forestal Celulosa Arauco y Constitución, ligada al grupo Angelini, amanecieron bloqueados ayer. Durante el día, y a petición de la empresa, Carabineros desalojó cuatro unidades, deteniendo a un total de 50 personas. Aún así, las autoridades no lograron evitar que los trabajadores subcontractados, liderados por la Unión de Sindicatos Forestales (Usinfa), paralizaran la producción de 24 plantas, que luego disminuyeron a 16, equivalentes al 50% de la capacidad instalada de Arauco en materia de aserrío, paneles, remanufactura y energía. Las unidades de producción de celulosa continuaron funcionando, pese a los Iván Chamorro, gerente de Asuntos Públicos de Bosques Arauco, dijo que estas movilizaciones correspondieron a "una medida de fuerza absolutamente injustificada e impropia; no es una huelga legal". La acción adoptada por los sindicatos se debió al rechazo de la compañía a subir los salarios de los trabajadores subcontractados, quienes el pasado 10 de noviembre habían solicitado, a través de una carta, que Arauco gestionara los recursos para entregar -por medio de distintas razones sociales- un aumento de sueldo de \$80 mil.

Esta solicitud fue descartada por la firma.

Desmanes. Por alteración al orden público y de oficio, Carabineros desalojó ayer los accesos bloqueados de los complejos industriales Horcones (Arauco, Región del Biobío), Nueva Aldea (Ránquil, Región del Biobío), San José de la Mariquina y aserradero Los Coihues (ambos en la Región de Los Ríos), lo que dejó 12 detenidos en la primera de las plantas, otros 25 en la segunda y 13 en las plantas ubicadas a 50 km de Valdivia. En Nueva Aldea, además, se registraron seis carabineros y dos trabajadores forestales lesionados leves.

Tanto en Arauco como en Ránquil hubo incendios de árboles, lo que fue atribuido por Carabineros a la acción de los manifestantes, mientras que éstos afirmaron que el fuego fue producto de la acción de las bombas lacrimógenas. Cerca de la planta Nueva Aldea, además, fueron apedreados buses con trabajadores. En la Región del Maule fueron bloqueados los accesos a la celulosa en Constitución, y el aserradero y planta de remanufactura de Viñales.

16 plantas tuvieron que parar su producción debido a los bloqueos y manifestaciones. \$80 mil es el aumento de sueldo que solicitan los trabajadores subcontractistas a la empresa.

Fecha: 17 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Velasco pide crear una nueva agenda pro crecimiento

El inicio de Enade 2009 contempló como primer expositor al ministro de Hacienda, Andrés Velasco, quien apenas terminó su presentación salió raudo para dirigirse a la discusión sobre el Presupuesto de Educación en Valparaíso, pero dejó varios conceptos a los empresarios reunidos en CasaPiedra.

Lejos del discurso del año pasado, cuando afirmó que la principal prioridad era "capear la crisis económica", puesto que 2008 y 2009 serían años "inusualmente duros para la economía global y local", ahora el ministro Velasco recogió el fruto del buen manejo de

las finanzas públicas y emplazó a los presentes a “pisar el acelerador” en cuatro áreas claras: mercado de capitales, innovación, energía y mercado laboral.

Al respecto, el secretario de Estado planteó que “hay acuerdo en la necesidad de profundizar el mercado de capitales. Lanzamos MK I, MK II y MK III; por lo tanto, el marco y las reglas están. Pero la bancarización generalizada ¿cuándo? La desmutualización de las bolsas ¿cuándo? El sistema de compensación y liquidación ¿cuándo?”, preguntó el jefe de la billetera fiscal.

Posteriormente señaló que la inversión privada sigue bajo los requerimientos del país. “Creamos el incentivo tributario para que las universidades y las empresas conversen, pero sólo siete lo han usado. Estoy seguro de que detrás de la puerta hay 70, 700 o siete mil empresas que podrían hacerlo. Si es engorroso, mejorémoslo, todo es perfectible, pero pisemos el acelerador”, insistió Velasco.

En las otras materias, el ministro destacó la inversión de Chile en la diversificación de la matriz energética y en la nueva legislación ambiental y se cuestionó “¿cómo se suben las empresas a la economía verde? ¿Qué hacen en reducción de costos, manejo de riesgos?”.

En materia laboral comentó que “logramos el subsidio al trabajo, mejoramos el seguro de desempleo y acordamos con la CUT, la CPC y la Conapyme un pacto especial pro empleo y pro capacitación, pero en el subsidio a la contratación de jóvenes, donde sólo el 7% de los empleadores potenciales ha solicitado el beneficio, mientras que el 54% de los jóvenes elegibles lo ha hecho. Una vez más, pongamos el pie en el acelerador”.

Agregó que “la actitud debe ir más allá de los intereses sectoriales y de la trifulca del día. Hay que tener voluntad de actuar responsablemente aunque eso no genere aplausos fáciles y creo que las nuevas dirigencias empresariales han tenido buena voluntad y mirada de país. Nadie duda que el carro debemos empujarlo todos, hay áreas en que hemos empujado más y otras menos, y hay muchos de los que están aquí que podrían echar una manito”, sostuvo.

Desde el empresariado, el presidente de la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa), Andrés Concha, recogió el guante y apoyó la idea de Velasco al señalar que “el crecimiento requiere de un esfuerzo conjunto entre el sector público y el privado. En algunos sectores, como la innovación, tenemos un rezago, pero, en general, en los últimos 20 años el sector privado ha sido el motor de las transformaciones económicas de Chile, lo que ha permitido generar empleo e internacionalizar al país”, expresó Concha.

El titular de las finanzas públicas no dejó pasar la oportunidad de hablar frente a todo el empresariado para hacer una crítica velada a las promesas de campaña de Sebastián Piñera.

“Me parece muy bien decirle a los chilenos que el país debe crecer al 6% o 7%... me parece muy bien que los candidatos presidenciales así lo planteen. Pero el número dice poco, no revela mucho. Si no se dice cómo, cuándo y con qué instrumentos, sólo es generalidad y la generalidad poco ayuda a la tarea del crecimiento”, sentenció.

Fecha: 18 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.lanacion.cl

Piden al Gobierno intervenir en conflicto de trabajadores forestales

Los diputados Alfonso De Urresti (PS), Manuel Monsalve (PS) y Pablo Lorenzini (DC) instaron al Gobierno a que intervenga en la situación que afecta a los trabajadores forestales y que esta semana ha mantenido movilizados a los subcontratistas de Celulosa Arauco en demanda de mejoras salariales, lo que ha sido rechazado por la compañía.

El diputado De Urresti advirtió que "no queremos que se repita la situación de las salmoneras, que crecieron inorgánicamente sin protección laboral y del medio ambiente, lo que derivó finalmente en un colapso de esa industria y el despido de miles de personas".

Recordó que "la industria forestal se ha visto favorecida con subsidios estatales a través del decreto 701, por tanto es deber del Estado exigir a las empresas el irrestricto cumplimiento de las normas laborales y medioambientales".

"El Ejecutivo debe actuar de manera similar que con las salmoneras, vale decir, asegurar que los trabajadores accedan progresivamente a un reajuste salarial, tomando en cuenta el repunte de la industria de la madera", agregó.

Por su parte, Pablo Lorenzini, afirmó que "la situación de los forestales requiere de una intervención clara y oportuna de parte de nuestras autoridades. De lo contrario, no sólo arriesgamos desempleo o injustas remuneraciones, sino un deterioro en una actividad económica clave para el país".

"Así como se han enfrentado otras situaciones, esperamos hoy que se apoye a los trabajadores forestales, con institucionalidad y medidas que aseguren la debida protección laboral", insistió.

En este sentido, los parlamentarios reiteraron la solicitud de crear una subsecretaría de la Madera, enfocada a fiscalizar aspectos laborales y ambientales de este sector.

"En dos años, han existido dos grandes movimientos forestales y queda claro que frente a este tipo de situaciones no hay interlocutores del Estado para mediar en los conflictos", argumentó Manuel Monsalve.

Agregó que "no es posible que las utilidades sólo se vean reflejadas en la bolsa de valores y no se traspasen a sus trabajadores".

Fecha: 19 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Negociación colectiva en el cobre

La negociación colectiva llevada a cabo de manera anticipada en Minera Escondida, perteneciente a BHP Billiton, les otorgó un 5 por ciento de reajuste de salarios a los trabajadores, además de un bono de 14 millones de pesos a cada uno, así como beneficios de salud y un préstamo blando de 3,5 millones adicionales. Se trata de cifras desusadas en las negociaciones colectivas de nuestro país, particularmente considerando el clima recesivo de la economía, del cual Chile recién comienza a recuperarse. No obstante, ellas se explican en parte por el alto precio que han alcanzado en los últimos meses los metales preciosos, incluido el cobre.

La negociación colectiva en la mina Spence -en la que los trabajadores aspiraban a montos similares- no fue aceptada por la misma empresa, y eso originó una huelga legal.

En las próximas semanas se aproximan negociaciones colectivas en distintas empresas del sector, incluida Codelco. En esta última, sus sindicatos ya han anticipado que lo obtenido por los trabajadores de Escondida debiera ser "un piso" para sus aspiraciones. Sin perjuicio de que Escondida pueda haber tenido sus razones para ofrecer altos montos a sus trabajadores y para negociar de manera anticipada -de lo contrario hubiera tenido que hacerlo durante la elección presidencial, lo que podría haber generado un clima laboral adverso para enfrentar las inmensas inversiones que la empresa proyecta realizar a partir del próximo año-, y que cada compañía es libre de pactar las condiciones que desee durante su negociación colectiva, el hecho de que los

trabajadores de otras empresas del sector consideren esa negociación como una guía para la propia revela los problemas involucrados en la negociación por industria, impulsada por algunos personeros de la Concertación.

Claramente las posibilidades de cada empresa difieren según su particular situación productiva, económica y financiera. El caso de Codelco es paradigmático: la minera estatal tiene muchos más trabajadores -sólo en parte debido a la integración vertical de sus actividades, desde la extracción a la refinación-, pero está en una condición bastante más deteriorada para soportar ese tipo de beneficios. Paradójicamente, su situación es mucho más vulnerable y susceptible a presiones políticas para ceder ante ese tipo de demandas por bonos. Pero su condición de empresa pública hace menos presentable ante el país la repartición de cantidades de dinero semejantes. El resto de los trabajadores del Estado no puede aspirar ni de cerca a montos de ese tipo, y ello puede derivar en un problema de equidad en caso de materializarse.

Fecha: 19 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Guilisasti valora aumento de tasa de sindicalización en Chile

En un encuentro laboral desarrollado ayer, el gobierno y la la CUT coincidieron e insistieron en que la sindicalización es un bien público que ayuda a aumentar la productividad de las empresas.

El 14% de sindicalización que existe en Chile está muy lejos de lo que exhiben los países desarrollados. Por ello, existe coincidencia -con matices por cierto- entre empresarios, trabajadores y gobierno, en que se debe generar un alza en la cantidad de estas entidades, por los beneficios que trae en materia de diálogo social y de productividad de las compañías, entre otras.

Según el presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Rafael Guilisasti, “los sindicatos dependen de los trabajadores, puesto que hay unos sectores que tienen mayor tasa de sindicalización y que no son los que poseen menores ingresos, como es el caso del minero, pero creo que los empleados deben percibir si hay o no beneficios”.

Las declaraciones las realizó en el marco de la presentación del “Primer informe sobre indicadores de trabajo y excelencia en Chile”, realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ChileCalidad, que abarca los indicadores que conforman un “trabajo decente”, que planteó el nivel de sindicalización y estabilidad laboral, entre otros.

Lo novedoso del análisis de Guilisasti llegó cuando sostuvo que “sin duda, en la medida que el país se desarrolle, se producen crecimientos en distintos indicadores, por lo que puede que el país crezca en la cantidad de sindicatos”. Al ser consultado por el recelo con que los empresarios ven la creación de sindicatos, el dirigente añadió que “hemos sido muy claros acerca del marco laboral en el que queremos desenvolvernos y eso para nada excluye los sindicatos, sino que hemos dicho que el ámbito de la negociación al interior de la empresa debe contener muchos más ámbitos de los que contiene ahora”. Guilisasti detalló que se deben “aunar esfuerzos en torno de las prácticas que ocurren al interior de las empresas, para conseguir lo que hemos demandado siempre, que es una economía que genere mucho empleo y que éste sea de calidad. El motor que impulsa eso es un mayor desarrollo económico, así nuestras empresas crecen y se espera que este esfuerzo sea bien distribuido al interior de las compañías”.

El pasado martes, en Enade 2009, Guilisati valoró la gestión económica de la Presidenta Michelle Bachelet. Además, ha sido un activo participante en pactos laborales como el Acuerdo Nacional por el Empleo, firmado en mayo de este año, cuando la crisis aumentaba la desocupación.

El líder gremial es considerado un hombre de consenso, con buena llegada en el gobierno.

Para el gobierno, la creación de nuevos y mejores sindicatos es positiva. Según el subsecretario del Trabajo, Mauricio Jélvez, que la tasa de sindicalización de Chile sea casi un 25% de la que muestran las potencias mundiales, significa que existe una brecha que cubrir, la cual debe conceptualizarse como un "bien público".

"Un sindicato fuerte permite re-equilibrar las relaciones de poder al interior de las compañías y las negociaciones llegan a buenos términos y se generan acuerdos. Cuando un trabajador está motivado, está comprometido, es más productivo y agrega mayor valor a la empresa", dijo.

Para Ana María Muñoz, consejera de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), "deben existir empresarios inteligentes, que asuman que el sindicato es una tremenda herramienta para poder relacionarse con los trabajadores de la compañía. Los empleados quieren que a su empresa le vaya bien para así mantener el empleo, pero también necesitamos que las utilidades sean compartidas para los que ayudan a producir".

Fecha: 19 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.lanacion.cl

BHP paga \$10 millones a mineros de C. Colorado en negociación anticipada

Con un 76% de los votos aproximadamente, los trabajadores de la minera Cerro Colorado -una de las tres compañías que opera BHP Billiton en Chile- aprobó anoche la oferta de negociación colectiva anticipada presentada por la empresa, que incluía un bono de \$10 millones por trabajador, un reajuste salarial de 4,8% real y beneficios en salud, educación, entre otros.

"En esta proceso se privilegió la transparencia, desde el momento que se presentó la oferta hasta la votación de las bases, que es lo que realmente importa. Fue todo un éxito, a pesar de lo que están viviendo en Spence", dijo Gustavo Tapia, presidente del sindicato.

En octubre pasado la multinacional ya había adelantado en la Escondida la negociación colectiva, entregando un controvertido bono de \$14 millones, créditos blandos por \$3,5 millones y un reajuste salarial de 5% a los mineros de dicho yacimiento.

Cierran instalaciones

En tanto, tal como anunció ayer "El Mercurio", la única minera de BHP que no ha cerrado sus negociaciones, Spence, en una medida inédita cerró anoche completamente y en forma indefinida sus faenas, luego que unos 400 operarios, de un total de 560 trabajadores sindicalizados bloquearan los accesos a la mina y se tomaran las instalaciones.

La huelga comenzó el 13 de octubre pasado luego del fracaso de la negociación colectiva iniciada en agosto. La empresa indicó anoche que adoptó la medida "debido al sabotaje que intensificaron trabajadores en huelga que mantienen una ocupación ilegal de nuestras instalaciones, la que ha implicado que la compañía perdiera el control de la faena".

Se añadió que "esta situación está ocasionando la acumulación de soluciones provenientes del proceso de lixiviación, que representan un riesgo de derrame

inminente".

En forma casi paralela, la minera presentó un recurso de protección en la Corte de Apelaciones de Antofagasta por daños y perjuicios, como destrucción de mobiliarios, instrumental y daños en oficinas que también fueron tomadas.

Pedro Marín, presidente de la Federación Minera de Chile, agrupa a más de 8 mil trabajadores, calificó el cierre como una "vergüenza nacional" y anunció movilizaciones.

Spence

En una medida inédita y tras 39 días de huelga, Spence, también controlada por BHP, cerró anoche totalmente y en forma indefinida sus operaciones.

Fecha: 20 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Codelco. Operarios Andina obtienen un bono de \$10 millones

En medio del proceso de negociación colectiva entre Codelco y el sindicato de su División Andina, los trabajadores de la minera aprobaron la oferta salarial de la compañía, anunció este sábado un dirigente sindical.

Según Cristián Muñoz, el 70 por ciento de los trabajadores aceptaron en una votación la propuesta de la empresa, que incluye un aumento salarial de 3,0 por ciento, cerca de \$10 millones en bonos por trabajador y \$3,5 millones en créditos blandos.

"No tuvimos dificultades durante las negociaciones con la compañía", dijo Muñoz.

Las negociaciones en Andina son vigiladas de cerca por el mercado en medio de un alza en los precios del cobre y de procesos de reajustes salariales en otras mineras de Chile, cuya industria cuprífera produce un tercio del cobre del mundo.

Los 1.200 trabajadores de Andina, que representan alrededor del 60 por ciento de la fuerza laboral de Codelco, habían rechazado en octubre una oferta inicial. En ella, la compañía ofrecía bonos y beneficios por un equivalente a \$9,3 millones, cifra que incluía un préstamo blando por \$2 millones.

El actual contrato en Andina, que produjo 219.500 toneladas de cobre el año pasado, expira el 30 de noviembre.

Los trabajadores de cobre de la división Chuquicamata, en tanto, piden un aumento salarial de 7,5 por ciento en las negociaciones que deberían concluir a fines de diciembre.

Fecha: 21 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Multinacional de outsourcing .Enntrada al agro con suministro de temporeros

La multinacional holandesa Randstad, que opera en Chile bajo el nombre Select a Randstad Company, busca liderar el mercado local en el suministro de personal y tiene sus ojos puestos en el agro, donde espera la resolución del gobierno para operar en el esquema de trabajo temporal, dice Robert-Jan van der Kraats, responsable de finanzas del grupo.

"Tenemos cuatro mil personas trabajando en Chile, especialmente en el negocio del retail, call center, en administración y producción. Somos número dos en el mundo y aquí queremos liderar el mercado", señala. Con ventas anuales por 18 mil millones de euros, la compañía tiene presencia en más de 50 países. Van der Kraast está a cargo de

diez de ellos, los que visita regularmente.

Dice que Chile tiene muy baja demanda de trabajo temporal, en relación al resto del mundo. En Holanda, que tiene igual número de habitantes que Chile, cuenta con 100 mil trabajadores temporales de un total de 300 mil.

Entre 2006 y 2007 Randstad fue la mayor generadora de nuevos empleos en Alemania, en acuerdo con los sindicatos.

En los Países Bajos, después de tres o cuatro trabajos flexibles, este se transforma en permanente, explica.

Un temporero cosecha, después prepara la tierra y hace mantenimiento. Puede trabajar temporalmente en distintos lugares y en definitiva es un trabajo permanente. Lo mismo un conductor de camiones.

"Trabajo flexible no significa trabajo ilegal o precario. Esta compañía actúa totalmente de acuerdo a la ley", asegura. Para el trabajador es importante tener un empleo a no tener nada y la empresa necesita soluciones flexibles para adaptarse a la demanda, o tendrá que moverse a otros países, agrega.

La compañía está esperando que el gobierno autorice el trabajo de las empresas de servicios transitorios (EST) en la agricultura. Tampoco está considerado en la ley el teletrabajo, que puede ser más flexible en el caso de mujeres, jóvenes y adultos, con jornadas de diez horas semanales, por ejemplo, dice Van der Kraats. La empresa tiene programas para discapacitados y tercera edad.

Fecha: 21 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Futuro de la salmonicultura

En 20 años la industria del salmón en Chile pasó de no existir a ser uno de los tres sectores con mayores exportaciones del país, segundo productor mundial, reactivador de varias ciudades, generador de 55 mil empleos, y muchos beneficios más. Lo anterior se debe a que Chile cuenta con ventajas competitivas para la producción de salmón, incluyendo costas abrigadas y apropiadas temperaturas de aguas; a una proactiva entrega de concesiones por parte del gobierno; y a la existencia de un puñado de verdaderos emprendedores que contaron con una fuerza de trabajo de calidad, parte de la cual se desplazó hacia la zona movida por las perspectivas económicas de la industria. Este proceso fue apoyado por el financiamiento otorgado por el Estado y la banca.

Errores de todos los actores derivaron en un colapso biológico por la sobreexplotación. Causa importante fue no haber percibido los riesgos asociados de esta actividad generadora de numerosas externalidades negativas tanto biológicas como medioambientales. ¿Qué se requiere para recuperar a este importante sector? Un cambio de mentalidad de los empresarios y trabajadores, un cambio en las políticas de financiamiento de la banca, tomando en cuenta los riesgos del sector y, muy especialmente, que el Estado asuma el papel que le corresponde. Este papel comienza con crear la institucionalidad apropiada mediante una nueva legislación y luego asumiendo con propiedad su papel de corrector de las fallas del mercado y de la provisión de bienes y servicios públicos.

A menudo escuchamos a no especialistas criticar el modelo de economía de mercado pidiendo más Estado y menos mercado. La idea es tener un mejor Estado actuando, además, donde no tiene sustitutos privados posibles. El caso de la salmonicultura es un ejemplo de texto. El Estado debe establecer las normas sanitarias de producción que

impidan generar perjuicios a terceros al no ser percibidos por quienes los producen y fiscalizarlas como corresponde, con todo el apoyo del sector privado. Ya está demostrado en Chile, y en otros países, que de no trabajar así, este sector no es económicamente viable.

El Ejecutivo ha comprendido su papel y asumido sus responsabilidades. Desde 2007 - cuando la aparición del ISA evidenció que el Estado no tenía un esquema de regulación y fiscalización adecuado- y a la fecha, el presupuesto anual de Sernapesca se ha aumentado en al menos tres millones de dólares. Este aumento, bajo en términos absolutos pero inmenso en términos relativos, ha permitido multiplicar en casi 10 veces el personal asignado al área acuícola, generando a su vez un aumento de proporciones similares en el número de fiscalizaciones en terreno que realiza el Servicio. Si bien la calidad y efecto final de este esfuerzo requerirán tiempo para comprobarse, creemos que este avance en cobertura es relevante.

Sin embargo, la estructura de funcionamiento final del Servicio y los demás actores del gobierno en el tema acuícola depende de la publicación de reglamentos, los que a su vez esperan la publicación de la nueva ley para este sector. Si no se cuenta con una buena ley, la incertidumbre continuará, los nuevos capitales que se deben invertir en crear la nueva biomasa esperarán, las nuevas inversiones en activos acordes con la nueva normativa sanitaria no contarán con el financiamiento y la reactivación se retardará inútilmente. Tras 10 meses de seguir en forma cercana la tramitación de la ley en el Congreso, puedo decir que el esfuerzo del Poder Legislativo no se condice con la urgencia del problema.

En muchos sectores de la economía se requiere menos Estado. En este sector en particular, sí se requiere más Estado. En cualquier caso, siempre será necesario un mejor Estado. Es evidente que una organización tan grande y extensa, que no se ha modernizado, tiene mucho, muchísimo que mejorar. Ésta es la tarea de todos si queremos tener un país desarrollado y equitativo en el futuro. Chile tiene todo para lograrlo. Ha recorrido ya un largo y difícil camino. Probablemente falte lo menos. Dentro de esta tarea titánica, se abre ahora una puerta para crear en el corto plazo una institucionalidad moderna para la acuicultura. El Poder Legislativo debe actuar en forma rápida, pragmática y focalizada. Lo antes posible.

Fecha: 22 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

90% de trabajadores forestales de Arauco deponen huelga

El 90% de los trabajadores subcontratados de la empresa Arauco que estaban movilizados hace 10 días depusieron la huelga. Los dirigentes realizaron ayer una asamblea en Curanilahue, Región del Biobío, donde si bien se decidió mantener la movilización, se dejó en libertad de acción a dos sindicatos.

Un golpe fuerte en contra del movimiento fue el retorno ayer de 600 empleados del aserradero y de la planta de remanufactura de Viñales, en Constitución, Región del Maule. Hoy volverían a funcionar las cuatro unidades que se mantienen sin operar.

Fecha: 24 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Persiste precariedad del trabajo temporal

Frente a la condición cíclica de la agricultura, los empleadores podrían planificar anualmente sus necesidades de contratación, de manera que, dentro de la estacionalidad propia de la actividad, ofrezcan alternativas de empleo de mayor duración, más estables y por ende más seguras y dignas.

A tan sólo un mes del inicio de la temporada frutícola, ya se registran las primeras denuncias mediáticas que develan las precarias condiciones laborales en las que se desempeña casi medio millar de trabajadores/as agrícolas temporales. Pareciera ser que las acusaciones que desde hace más de una década vienen pregonando las dirigentas temporeras de la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (Anamuri) no fueran visibles si no son con posterioridad al estampido televisivo de algún parlamentario.

Aprovechemos esta coyuntura para aumentar nuestra capacidad de asombro y abrir los ojos ante una realidad que, pese a que es gritada a voces, muchas veces es silenciada por tanto reality y teleserie nocturna. ¿Quiénes son y cómo trabajan los temporeros/as del agro? Aunque la condición de trabajar por temporadas no es atribuible en exclusiva a la agricultura, pues existe empleo estacional en turismo y comercio, se ha acuñado el término para designar a quienes trabajan vinculados con la exportación de fruta y vino. Si bien el ciclo agrícola y la estacionalidad de la variedad define el momento de inserción laboral, los temporeros/as son un contingente estable y autónomo que concurre cada temporada a trabajar. Un/a mismo/a trabajador/a puede tener varios contratos con el mismo o con distintos empleadores para una única o distintas faenas. La condición temporera oscila entre la regularidad (de formas y ciclos) y la irregularidad (lo inestable). Entre la inclusión y la exclusión social. El empleo cíclico e inestable da lugar a la identidad y dualidad llamada temporeros/as. La noción “salarización de la pobreza”, describiría a un sector laboral precarizado y con un alto grado de vulnerabilidad social, incluido en la estructura social a través del salario temporal y a la vez excluido por no alcanzar niveles de remuneración acordes con los logros económicos de la actividad.

Actualmente se ha extendido abusivamente la forma de contratación por faena, la que puede reducirse a plazos tan cortos como siete días, fragmentando infinitamente los períodos de relación contractual, perdiendo derechos como las vacaciones pagadas y las indemnizaciones. En la contratación por faena, se tiene claro cuándo comienza la relación laboral, pero no cuándo termina, lo que impide a los trabajadores planificar su economía doméstica, sus compromisos financieros y prever sus gastos y/o ahorros.

Frente a la condición cíclica de la agricultura, los empleadores podrían planificar anualmente sus necesidades de contratación, de manera que, dentro de la estacionalidad propia de la actividad, ofrezcan alternativas de empleo de mayor duración, más estables y por ende más seguras y dignas.

Este 25 de noviembre, Anamuri, en el marco de su primer “Tribunal ético por no más violencia y maltrato en el trabajo”, presentará denuncias inéditas recogidas por las propias trabajadoras organizadas, de manera que la noticia de las malas condiciones laborales de los temporeros/as que ha levantado polvareda esta semana, no quede subsumida nuevamente en nuestras coyunturas mediáticas criollas.

Fecha: 24 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.lanacion.cl

Nueve días duraron las manifestaciones .Arauco reactiva todas sus plantas

Tras nueve días de manifestaciones y bloqueo de actividades por parte de trabajadores subcontratados, Celulosa Arauco y Constitución, brazo forestal del grupo Angelini, retomó ayer el ritmo normal de todas sus operaciones.

Iván Chamorro, gerente de Asuntos Públicos de Bosques Arauco, dijo que "hoy (ayer) logramos funcionar al 100%. Todas las plantas industriales de celulosa, paneles, trozados, remanufacturas están operando normalmente".

El pasado lunes 16 de noviembre en la madrugada, trabajadores subcontratados, liderados por la Unión de Sindicatos Forestales (Usinfa), bloquearon los accesos de 16 plantas industriales de Arauco, paralizando la producción de aserrío, paneles, remanufactura y energía, y entorpeciendo el normal funcionamiento de las unidades de celulosa.

El objetivo de las manifestaciones fue que Arauco entregara, a través de sus respectivas empresas contratistas, un aumento de sueldo de \$80 mil, solicitud que fue rechazada por la empresa.

Las manifestaciones fueron en ascenso. El pasado lunes, tras el anuncio de cierre indefinido del aserradero Horcones II, medida tomada por la empresa contratista Pucalán Ltda., los trabajadores dirigidos por Juan Miranda, presidente de la Usinfa, bloquearon la Ruta 5, dejando un saldo de seis carabineros heridos y 40 operarios subcontratados apresados. En total, estiman en Arauco, más de 100 personas fueron detenidas durante el proceso y otras tantas despedidas por sus respectivos empleadores.

Por ello, dirigentes sindicales de la Usinfa, de la Confederación Nacional de Trabajadores Forestales (CTF), de la CUT y de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) se reunieron ayer para acordar una mesa de trabajo con las empresas contratistas en la que pedirán que se analicen nuevamente las desvinculaciones.

16 plantas de la forestal fueron bloqueadas.

100 personas fueron detenidas y otras tantas despedidas durante las protestas

Fecha: 26 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Gobierno, trabajadores y empresarios coinciden en ampliar el diálogo social

Diversos actores llegaron al consenso de que si se quiere que Chile se siga desarrollando, hay que aumentar las conversaciones entre empleadores y trabajadores, en temas como la ampliación de los sindicatos y el estímulo de la negociación colectiva. Pese a que suena complicado, ayer en un encuentro organizado por la Unión Social de Empresarios Cristianos (USEC) quedó claro que gobierno, trabajadores y empresarios pueden llegar a una coincidencia: en el país se necesita mayor diálogo social, dado que hay un consenso en que es necesaria esa herramienta para que Chile pueda seguir desarrollándose, al igual que otros países de la región como Brasil, que poseen fuertes sindicatos.

Al respecto, la ministra del Trabajo, Claudia Serrano, aseguró que "lo que sorprende es cómo un país con tan poca conciencia social está logrando el desarrollo que posee Chile". Añadió que "aquí, a pesar de este punto tan desfavorable, estamos logrando importantes progresos a nivel económico".

En tanto, el especialista en Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guillermo Campero, detalló que el diálogo social "es extremadamente

principal, no sólo en desarrollar una discusión, puesto que es un método de gobernabilidad política”.

A su vez, el organismo sostiene que el diálogo social es la manera de generar instrumentos para crear reglas del juego para manejar disensos y que ayuda a planificar una compañía con visión de largo plazo.

Una de las principales críticas de los dirigentes de los trabajadores es que el nivel de sindicalismo se ha reducido en comparación a inicios de los '90. Para el presidente de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), Diego Olivares, “existen menos sindicatos que a comienzos de la democracia, lo que no sólo es responsabilidad de los empresarios, sino que también por falta de apoyo del Estado”.

Una de las dificultades que plantean en la UNT a esta merma en la cantidad de sindicatos es la fuerte brecha que existe entre las grandes y las pequeñas empresas, debido a que en éstas últimas se les hace más difícil crecer en el tiempo.

Por otra parte, uno de los obstáculos que complica el desarrollo del diálogo social, son las indemnizaciones por años de servicio, donde todavía no se logra un consenso entre empresarios y trabajadores.

La secretaria de Estado indicó que “ustedes me dirán: modifiquemos los años de servicios. Yo les diría: ni un problema. Hagámoslo a pesar de que se usa muy poco, pero en realidad opera como un factor disuasivo del contrato indefinido. Es un factor de tomas de decisiones más que de impacto económico, por lo que creo hay que mirarlo en serio, pero protejamos a los trabajadores”.

Si bien Serrano destacó la construcción de espacios de confianza, lo que permitió el acuerdo pro empleo entre el gobierno, trabajadores y empresarios, la titular del Trabajo apuntó que entre los grandes desafíos de Chile está avanzar en “competencia y capital humano; diálogo social, pero en serio; desarrollo económico territorial, y reformas laborales”.

Olivares precisó que “si queremos ser un país desarrollado, el diálogo social es fundamental, pero se deben generar las confianzas”.

Por su parte, el presidente de la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa), Andrés Concha, reconoció que se deben articular agendas personales, porque “el camino al diálogo y al entendimiento no es fácil”. Para el dirigente es importante evitar problemas o “desinteligencias, que destruyen trabajos larguísimos y que sencillamente terminan en la frustración y en el fracaso”.

Fecha: 28 de Noviembre de 2009,

Fuente: www.emol.com

La realidad laboral de los jóvenes

Los esfuerzos de las familias más pobres y de las políticas públicas para proveer más educación a los jóvenes chocan contra la brecha en calidad, el bajo apego normativo y las aprensiones sociales respecto de su desempeño.

Está fuera de cuestión que los jóvenes y las mujeres son el segmento más discriminado en el mercado laboral chileno. Mientras la institucionalidad y las políticas públicas parecieran estar respondiendo a las demandas de las mujeres, entre los primeros impera la percepción de que la sociedad chilena no sólo no respeta sus derechos laborales, sino que tolera numerosos filtros solapados de discriminación. La predominante opinión ciudadana sobre el desempeño laboral juvenil pareciera ser asumida como el reflejo de un “orden natural”.

La investigación “Jóvenes y trabajo: juicios y prejuicios” de la Corporación Genera establece que la escasez de contratos regulares, los salarios excesivamente asociados a metas, los contratos de jornada parcial que en la práctica pasan a ser de tiempo completo, además del nulo pago de imposiciones, previsión y horas extras, son prácticas comunes en el mercado laboral de los jóvenes. Son usos que por inseguridad de los mismos afectados terminan siendo aceptados como naturales.

No es lo único. El desempleo juvenil duplica y hasta triplica la media nacional y es una tendencia que se mantiene al alza independientemente de los ciclos económicos. El crecimiento económico contiene así un “sesgo antijoven”, porque son los últimos en beneficiarse del aumento de empleo y los primeros en sufrir las consecuencias negativas cuando éste se contrae.

Parte importante de la precariedad del empleo juvenil responde no sólo a una práctica común entre los empleadores, sino también a una cultura laboral que ha internalizado la violación de estos derechos como algo normal y cuya lógica de contratación prevalece por sobre la demanda de calidad y respeto en el trabajo.

Otro núcleo de segregación es claramente de extracción social: el acceso y la calidad del empleo son particularmente limitados para quienes pertenecen a los quintiles más pobres. La población joven perteneciente al quintil 1 (el 20% de menores ingresos) accede mayormente a contratos por obra o servicio, los más precarios y de menor estabilidad. Por el contrario, los del quintil 5 (el 20% de mayores ingresos) es el que exhibe más contratos a plazo indefinido.

Lo uno lleva a lo otro: el acceso a mejores contactos, familiares o amigos con mejores posiciones laborales inciden positivamente en la probabilidad de encontrar no sólo trabajo más rápido, sino que también mejor remunerado y en posiciones más influyentes.

Es un círculo perverso. Los esfuerzos de las familias más pobres y de las políticas públicas para proveer más educación a los jóvenes chocan contra la brecha en calidad, el bajo apego normativo y los prejuicios sociales respecto de su desempeño.

Causa o consecuencia, el país carece de políticas públicas que se hagan cargo de la particular vulnerabilidad de los jóvenes en el trabajo. Un informe del Instituto de Sociología de la Universidad Católica (“Vulneración de los derechos laborales en los jóvenes y políticas de empleo: panorama y evaluación, 2009”) detectó una invisibilidad estadística respecto de los abusos laborales en contra de los jóvenes. “No hay un reconocimiento especial del trabajador cuando es joven, ni en el Código del Trabajo, ni en la agenda del Ministerio del Trabajo, ni en la institucionalidad de la Dirección del Trabajo”, concluye el estudio.

El esfuerzo en capacitación laboral ha demostrado ser insuficiente al respecto. La causa radica en que “una vez más se está privilegiando la cantidad sobre la calidad”. Las mil horas de capacitación de los programas del Sence de hace unos años se ha reducido a sólo 400. Mientras a sus beneficiarios se los supone con alta motivación, excelente lectura y escritura, y cuarto medio aprobado con elevadas calificaciones, “nada de eso corresponde a la realidad de la población-objetivo de los programas, por lo que precisamente los jóvenes que más los necesitan quedan excluidos de ellos”, precisa Genera.

En Chile se ha abordado el problema del trabajo juvenil desde la perspectiva de su empleabilidad -su inserción en el mercado laboral-, pero no de sus derechos. Con políticas públicas que sólo han intervenido tangencialmente en este ámbito y una normativa que no ha sufrido modificaciones importantes desde comienzos de los '90, impera una casi total ausencia respecto de cómo se sienten los jóvenes en sus trabajos, cuáles son las prácticas que valoran y las que quisieran denunciar.

El informe de Genera representa, en ese sentido, un encomiable inicio, a partir del cual sus autores intentan además promover la empleabilidad y reducir el desempleo por sobre otros aspectos del concepto de “trabajo decente” acuñado por la OIT. Concepto que, más allá de la propia OIT, pocos han averiguado en qué consiste.

Fecha: 29 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.lanacion.cl

2.3.- PANORAMA PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Medidas por el empleo alcanzaron 190 mil beneficios

Así lo informaron las asistentes al comité de seguimiento de las iniciativas, que integra Gobierno, empresarios y trabajadores.

Destacando el clima de “entendimiento y cooperación” entre todos los sectores y haber alcanzado los 190 mil beneficios, este lunes se reunió el comité de seguimiento de las medidas contenidas en Acuerdo Nacional por el Empleo, que se firmó en mayo pasado.

En el Ministerio del Trabajo y Previsión Social se reunieron la titular de la secretaría de Estado, Claudia Serrano con los presidentes de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Rafael Guilisasti; de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez, y de la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Conapyme), Juan Araya.

“Hemos llegado a alrededor de 190 mil chilenos con el conjunto de medidas, destacándose el Subsidio al Empleo Joven y las becas a mujeres emprendedoras”, señaló la titular del Trabajo, quien agregó que durante los próximos meses habrá mayor demanda por precontrato laboral “porque tiene sobre todo relación con trabajadores con contrato a plazo o faena”.

La Ministra Serrano explicó que el conjunto de medidas han sido de la mayor importancia durante la crisis económica, ya que se pudo proteger puestos de trabajo, como lo demuestra que se logró que contener en 2,5 puntos las cifras de desempleo “ya sea por subsidio de capacitación, permiso o mujeres jefas de hogar”.

En ese sentido, la Secretaria de Estado recalcó que las últimas cifras entregadas por el INE en el último trimestre, de 10,2%, “nos entregan buenas señales y nos hacen ver que nuestras medidas no solamente van a defender puestos de trabajo sino que también van a generar empleabilidad y mejores condiciones para que los trabajadores se reinserten por la vía de la capacitación”.

Es por eso que también hizo un llamado a “los empleadores a que la generación de empleo que empezamos a percibir sea con todas las garantías que supone un contrato de trabajo, en términos de derechos laborales, previsionales, salud, etc.”.

“Todos los que estamos acá hemos confirmado lo importante que es ponernos de acuerdo y trabajar en una lógica de diálogo y cooperación cuando la situación nacional nos exige”, afirmó Serrano.

El timonel de la CPC coincidió con la Ministra y agregó que “la forma en que enfrentamos esta crisis, si la comparamos con la anterior, es sustantivamente mejor”. Y destacó que se logró el objetivo que es “tener tasas de desempleo más bajas”.

Arturo Martínez, por su parte, sostuvo que las medidas “sirvieron para atenuar el impacto que ha tenido el empleo en los trabajadores y trabajadoras del país”.

Además todos los asistentes a la cita coincidieron en señalar que esperan que para fin de año se llegue a una tasa de desempleo inferior a los dos dígitos.

Fecha: 2 de Noviembre del 2009

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Medidas pro empleo crean 190 mil plazas

Claudia Serrano destacó que gracias al estímulo del gobierno la cesantía bajo casi 2,5 puntos porcentuales. A su vez, los presidentes de la CUT y la CPC concordaron que desocupación terminará el año bajo los dos dígitos.

Cifras oficiales indicaron que los planes adicionales de empleo generaron 190 mil puestos, destacándose el subsidio al empleo juvenil y las becas a mujeres.

En junio pasado, la ministra del Trabajo, Claudia Serrano, presidió la primera reunión del Comité de Seguimiento de las Medidas Contenidas en el Acuerdo Nacional por el Empleo, que buscaba enfrentar los efectos de la crisis económica cuando la cesantía superaba los dos dígitos.

Tras cuatro meses de trabajo, la jefa de cartera se volvió a juntar con los presidentes de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Rafael Guilisasti, de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez, y de la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Conapyme), Juan Araya, para revisar los avances y las noticias fueron alentadoras.

“(Las medidas) han aportado con un 2,5 puntos porcentuales en la (mitigación) de cifra de desempleo”, dijo Serrano y agregó que “a este plan específico hay que sumarle el resto de las acciones que hemos hecho”.

Asimismo, indicó que gracias a este esfuerzo se llegó “a alrededor de 190 mil chilenos, destacándose el subsidio al empleo joven y las becas a mujeres emprendedoras”. En cuanto al escenario cercano, señaló que se acercan meses donde predominará el trabajo estacional, principalmente en los sectores agrícolas y de la construcción, lo que hace presagiar que se terminará el año bajo los dos dígitos.

Desempleo

La secretaria de Estado recalcó que las cifras entregadas por el INE en el trimestre julio-septiembre (10,2%), “entregan buenas señales y hacen ver que nuestras medidas no sólo van a defender puestos de trabajo, sino que también generaran empleabilidad y mejores condiciones para que los trabajadores se reinserten por la vía de la capacitación”.

Si bien Arturo Martínez valoró las medidas, insistió en que “se deben mejorar las relaciones laborales con canales de comunicación fluidos entre empleados y empleadores”.

“Hay que abocarse a recuperar los trabajos que se perdieron con planes de capacitación y un apoyo integral para la reinserción laboral”, dijo.

Araya, a su turno, destacó los planes de capacitación, pero acotó que “antes de iniciar ese proceso se debe consultar a los trabajadores cuáles son las áreas donde quieren perfeccionarse”.

En tanto, Guilisasti sostuvo que en esta crisis se puso a prueba también la “operatividad del seguro de cesantía” y concordó con la ministra al proyectar que el desempleo caerá bajo los dos dígitos debido a que se presentará un mayor dinamismo en tres sectores que -a su juicio- son claves: agrícola, que debido a su estacionalidad ayudará a bajar los niveles, comercio (por las fechas de fin de año) y la construcción que “aún no lo vemos en toda su magnitud, pues falta que se ejecute en toda su plenitud el plan de inversión del Ministerio de Obras Públicas, que seguramente estarán en marcha durante los próximos dos trimestres”.

Recuperación

En cuanto al proceso de reactivación, Rafael Guilisasti afirmó que “aún estamos en la mitad, si bien se llegó al punto más bajo, todavía falta para dar vuelta la página ... porque los distintos sectores tendrán sus propias etapas de recuperación, algunos con mayor dinamismo y otros con rezago”. Con todo el timonel empresarial aseguró que “el próximo año estaremos dedicados a salir de esta situación, porque nadie sabe la velocidad ni la amplitud en que se dará este proceso, por eso es necesario tener una dosis de optimismo, pero también de cautela”.

Fecha: 3 de noviembre de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Cuentas de ahorro para salud

Esta propuesta merece ser estudiada, pues plantea una solución innovadora a un problema real del sistema.

Sin perjuicio del notable avance que significó para el país la puesta en marcha de las instituciones de salud previsual (isapres) hace casi tres décadas, a nivel global el sistema chileno de salud presenta deficiencias que no ha sido posible subsanar. Así, la insatisfacción que hace largo tiempo reiteran los usuarios del sistema estatal respecto de los tiempos de espera para lograr atención no ha cambiado mayormente, pese a la puesta en marcha del plan AUGE, que otorga prioridad y plazos máximos para 56 patologías. Y en el caso de las isapres, hay quejas por su falta de transparencia y la dificultad para poder comparar entre distintos planes, por la discriminación contra ciertos grupos de usuarios -los más "riesgosos" para las compañías en cuanto a índices de siniestralidad-, y por la tendencia creciente en el costo promedio de los planes ofrecidos. Todo esto se da en un contexto global de mayores costos de los sistemas de salud, en parte por los constantes cambios tecnológicos en este campo -que permiten acceder a mejores equipos de diagnóstico, tratamientos y resultados-, pero también inducido por una falta de incentivos para que los propios usuarios ejerzan un mayor control sobre sus gastos en salud.

Ante este complejo cuadro, resulta interesante la propuesta planteada por el economista Rodrigo Castro en el libro "Recetas para el sector salud", publicado recientemente por el Instituto Libertad y Desarrollo, en cuanto a crear cuentas de ahorro individuales para la salud. En síntesis, él propone un cambio de concepción de la cotización obligatoria para salud, que actualmente consiste en destinar el siete por ciento de la remuneración mensual del trabajador para contratar un plan determinado con una isapre, o bien para adscribirse al sistema público de salud (Fonasa). Su propuesta -cuya noción básica ya había sido planteada en nuestro país a mediados de los años 90, y que emula iniciativas de similares características que están siendo implementadas en otros países- consiste en mantener la obligatoriedad de dicha cotización del siete por ciento, que se utilizaría en primera instancia para adquirir un seguro de salud que cubra eventos catastróficos de salud, operando con un deducible -por su naturaleza, de costo significativamente inferior al de los planes actuales-. El saldo remanente se depositaría en una cuenta de ahorro para la salud, que sería utilizada por su titular para financiar prestaciones no consideradas en el seguro catastrófico, así como el monto del deducible que le cobraría la compañía aseguradora en caso de producirse un siniestro. La idea es asegurar ante un tercero lo que verdaderamente es asegurable, como lo son los eventos inesperados -por ejemplo, intervenciones quirúrgicas-, pero dejar en otro ámbito aquello más susceptible de ser controlado por las personas, como ciertas consultas médicas y los exámenes de diagnóstico.

En definitiva, las cuentas de ahorro para la salud están concebidas para esto último. Una persona joven que se incorpora al mundo laboral acumularía recursos en una cuenta personal para enfrentar estas contingencias, que probablemente serán de mayor cuantía en los años posteriores, y tendría todos los incentivos para ir racionalizando su uso a través del tiempo, evitándose la sobreutilización actual, que deriva de incentivos mal puestos.

Esta propuesta merece ser estudiada, pues ofrece una solución innovadora a un problema que el sistema efectivamente tiene. Y si, debidamente analizada - especialmente en cuanto a la forma como se abordaría a los sectores de menores ingresos y a la transición de un sistema a otro-, se concluyere que no es viable o conveniente, habría que seguir buscando solución para este problema, del que el planteamiento de esta idea es un síntoma.

Fecha: 19 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Jóvenes “ni ahí” con cotizar

Tienen menos de 30, pero evaden la cotización previsional porque no les preocupa la vejez. Quieren su sueldo para disfrutarlo hoy, no mañana. La subsecretaría del ramo está impulsando una serie de campañas para romper esta suerte, como un concurso de cortos donde los jóvenes deben visualizar cómo se verían a los 60 años. La idea es que no se transformen en una carga para el Estado en su vejez

Juan Pérez tiene 26 años, se tituló en técnico en ventas y recién empieza su vida laboral en una empresa de retail. Su exiguo sueldo lo usa para divertirse y dejar atrás años de pellejerías. Sale con amigos, gasta en tecnología y está juntando dinero para un auto. Vive con sus padres y no tiene planes de salir de allí.

En el trabajo le ofrecieron cotizar por el mínimo y sólo aceptó porque recibirá más dinero líquido. En rigor, no estaba interesado en hacerlo.

Juan es como la mayoría de los jóvenes. No sabe de qué se trata la previsión o tiene confusiones conceptuales. Sí saben qué son los fondos de pensiones (AFP), pero no le gusta que el sistema sea obligatorio y cerrado. Como la mayoría lo ve como pérdida. Así lo confirma el “Estudio cualitativo y propuestas de políticas para la extensión de la protección social en trabajadores jóvenes” realizado por la Subsecretaría de Previsión Social en agosto de este año a hombres y mujeres entre 18 y 29 años, que hayan trabajado al menos tres meses en el último año con ingresos menores a 450 mil pesos en todo el país.

Allí se tipifica a miles de jóvenes que como Juan se pasaron años estudiando y quieren disfrutar el acceso a los beneficios que el dinero les puede dar hoy, no mañana.

Esta conducta de inmediatez que no reconoce el riesgo de la vejez y los expone a una tercera edad vulnerable es una conducta que la reforma previsional, que amplió la protección social a esta edad, quiere evitar a través de campañas comunicacionales segmentadas, distinguiendo su condición social o cultural.

Entre estas herramientas está el concurso “1 minuto con 60” dirigido a escolares y egresados de cuarto medio (ver recuadro).

Claudio Reyes, subsecretario de Previsión Social, sostiene que se trata de una preocupación del Estado, porque las personas que no logran reunir suficientes ahorros para una jubilación, no podrán conservar su calidad de vida, obligando al Estado a protegerlos. Por eso, mientras antes, mejor.

Para revertir la costumbre su repartición está tipificando este segmento de la población para cambiar su mirada frente a la utilidad del ahorro. “Detectamos los distintos nichos que existen dentro de estas dos categorías: jóvenes e independientes, para identificar sus códigos, tipos de mensajes para dirigirse a ellos y así generar un cambio de conducta que los incline a protegerse ahorrando para la vejez”, dice Reyes.

Antes de los 40

Pero no todos los jóvenes son como Juan. Hay con menos educación, con más dinero, con otras costumbres, aunque todos tienen algo en común: no sienten la vejez cercana. Se dan cuenta cuando la vida les anuncia que hay un problema, se casan, tienen hijos o pasan los cuarenta años. Si el ahorro se produce después de esa edad, considerando que la jubilación en Chile es a los 60 años para las mujeres y 65 para los hombres, no alcanzan el ahorro mínimo para una pensión que garantice su calidad de vida. El Estado deberá suplementarla o darle una pensión básica solidaria.

“Si ahorran a tiempo serán una preocupación menor para el Estado”, dice el subsecretario, quien agrega que esta deficiencia también los deja sin la protección que le entrega la ley en caso de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Sin ella, nuevamente tendrán que recurrir al sistema de salud público con costos adicionales para el Estado, recuerda.

“Hay una cantidad importante de jóvenes que, teniendo un trabajo con contrato, sus empleadores no cotizan por el total de su sueldo, sino por el mínimo (salario mínimo legal), para que obtengan más dinero líquido”, pero no saben que se están perjudicando porque tendrán un menor ahorro al final de su vida laboral. Los encargados de la reforma previsional pretenden que sean ellos mismos los que adquieran conciencia de que es un daño.

Un problema que se hace extensivo a un millón 500 mil personas que tienen similares debilidades porque no cotizan en AFP. No ahorrar los expone a los mismos problemas que los jóvenes y el consiguiente recargo para el Estado.

“Estudiamos mecanismos e instrumentos que permitan llegar con el mensaje de por qué es importante esta protección. Hacemos alianza con quienes puedan hablar en el mismo lenguaje, ya sea de los independientes o los jóvenes”, dice el subsecretario.

Con esa mirada se intencionaron los programas pro empleo que entraron en vigencia a mediados de este año, orientados a potenciar un trabajo formal, que se cotice por la totalidad del salario y para que los empleadores cumplan con el pago de las cotizaciones, incentivándolos con beneficios tributarios para los que están al día.

“Hay varios dispositivos diseñado en esta lógica, como un juego de rol, videos, una serie de piezas que apuntan a poner a las personas en la situación de mayor edad y piense qué sucede si se accidenta, si tienen hijos”.

En esta lógica, Reyes adelanta que tienen un acuerdo con el Ministerio de Educación para que a partir del próximo año se introduzca en la malla curricular de la educación técnico- profesional, para explicitar los derechos de protección social y específicamente los relacionados con la Reforma Provisional.

Este tipo de estudios comienza a ser una nueva forma de política social, demoran y cuestan más, pero son más efectivos, dice Reyes. No es generalizado, agrega, pero el estudio para protección social en trabajadores jóvenes dio origen a una unidad de análisis de inteligencia provisional, que cruza datos con otros estudios y ministerios. Adelanta que a pesar de no tener un diseño al respecto, es posible pensar en instrumentos para promover la cotización de la población menor de 29 años a través de incentivos que aborden sus principales motivaciones: salud (98%), vivienda (96%) y educación (87%). “Sería razonable que un joven tuviera más posibilidades de acceder a

becas de estudio si es que está cotizando o tuviera más puntaje para una vivienda si cotiza”, dice a modo de ejemplo.

Fecha: 19 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.lanacion.cl

Incierto futuro de las AFP

La denuncia presentada por la delegación laboral chilena ante la OIT señala que la crisis económica ha demostrado la fragilidad de los sistemas de AFP, porque entre julio de 2007 y marzo de 2009 los fondos de pensiones perdieron 18 billones de pesos. Equivale a seis años de cotizaciones y corresponde a la misma suma que ganaron en total entre 1981 a diciembre 2006. Hoy han reducido sus pérdidas a una tercera parte con el mismo sistema que usan los apostadores que van perdiendo: doblando la apuesta han aumentado su exposición a los activos más riesgosos desde 45% a 60% hasta 80%, como en el caso del Fondo A.

Esos fondos están apostados en buena medida a la nueva burbuja de los mercados emergentes, que corre el mismo riesgo de la anterior. Para muestra un botón: hace unas semanas perdieron un billón de pesos (millón de millones en la semana). Las compañías de seguros a las que hay que traspasar la propiedad de los fondos para contratar pensión de vejez (en un esquema como Madoff), demostraron ser todas insolventes y han debido ser rescatadas por sus gobiernos. Esperamos que estas inquietudes puedan ser respondidas públicamente por las AFP, porque estas cifras muestran que los fondos de pensiones de chilenos pueden correr un serio riesgo.

Fecha: 24 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.lanacion.cl

2.4.- EMPLEO Y ECONOMÍA

Gobierno comenzó pago de nuevos subsidios al Empleo Joven

Al beneficio pueden optar trabajadores que perciben salarios bajos y cuyas edades van entre los 18 y los 25 años

Como una "señal potente" que incentiva la contratación juvenil calificó el subsecretario de Previsión Social, Claudio Reyes, el pago de 46.122 Subsidios al Empleo Joven que comenzaron a ser entregados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) desde el pasado viernes, correspondientes al mes de julio.

Para la autoridad, el que más de 46 mil trabajadores jóvenes estén recibiendo el pago de su subsidio "sin duda aporta a generar cada día más trabajos más dignos para nuestros jóvenes", indicó Reyes, al tiempo que destacó la labor que han realizado el Instituto de Previsión Social (IPS) y el Sence en el pago de este subsidio que beneficia a trabajadores que perciben salarios bajos y cuyas edades van entre los 18 y los 25 años. Según informó el subsecretario, este pago que corresponde a los subsidios solicitados a julio de este año le significó al Estado desembolsar un poco más de \$2.725 millones, hecho que "confirma el fuerte compromiso social que ha asumido la Presidenta Michelle Bachelet para apoyar a los jóvenes y mejorar las ofertas laborales para este segmento".

"Gracias a este subsidio trabajadores jóvenes y empleadores pueden acceder a este

aporte que significa más platita para el bolsillo en los momentos en que más se necesita", finalizó Reyes, quien instó a visitar la página www.subsidioempleojoven.cl.

Fecha: 23 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Primer catastro nacional. Micro, pequeñas y medianas empresas dan 60% del empleo

De las 744.186 empresas constituidas formalmente en Chile, apenas unas 8 mil pueden considerarse grandes. Mirado al revés: el 99% de las empresas chilenas tiene un tamaño que las ubica en la categoría de micro, pequeñas o medianas.

Ésta es una de las principales conclusiones del informe Observatorio Empresas, elaborado por el Ministerio de Economía y en el que participaron también el Centro de Microdatos de la Universidad de Chile y el INE.

El estudio identifica que del total de las empresas locales, el 81,9% es considerado de nivel micro, al tener ventas anuales menores a 2.400 UF (\$50 millones). Éstas presentan una media de antigüedad de 10,6 años, versus los 17,6 que muestran las firmas grandes. El 60,5% de las de mayor tamaño es administrado por un gerente general, figura que sólo alcanza al 4,1% en las compañías de tamaño micro. El resto es administrado por los dueños, que tienen, en su gran mayoría (68%), sólo escolaridad de enseñanza media o más baja.

Según el subsecretario de Economía, Jean-Jacques Duhart, el estudio permite conocer las falencias del sector al incorporar de manera exhaustiva el análisis de las microempresas, de las que hay pocos datos.

De los resultados del estudio, Duhart destaca la capacidad de innovación que muestran las compañías locales.

En 2007, el año del análisis, el 61% de las grandes introdujo innovaciones; el 46% de las medianas; el 31% de las pequeñas, y el 18% de las micro. "Siempre creemos que las empresas chilenas se están estancando. Pero vemos que la innovación está presente a todo nivel, incluso en las chicas", dice.

Según el estudio, el 60% del empleo privado en Chile es generado por firmas micro, pequeñas o medianas. Este dato es rebatido por el director del Centro de Investigación de las Pymes (CiPyme), Mario Astorga, quien asegura que en el estudio se consideran pymes empresas que no lo son. Esto, porque el informe sólo considera la facturación anual (100.000 UF como límite máximo de mediadas) pero no el nivel de activos, infraestructura y número de empleados. De acuerdo con su visión, las pymes aportan el 50% o menos del empleo nacional.

La encargada de la División Empresas de Menor Tamaño de Economía, Ximena Clark, destaca del estudio que las empresas pequeñas muestran problemas de gestión que pueden atribuirse a desconocimiento de las normas que le tocan.

100 MIL UF de ventas anuales es el umbral que separa a las pymes de las grandes empresas. Cifras 256

trabajadores tienen, en promedio, las empresas grandes. Una microempresa, en cambio, tiene sólo 2.

18% de las firmas micro han realizado alguna innovación en el último año, cifra que contrasta con el 61% que sí lo ha hecho en el segmento de más ventas.

93% de las compañías chilenas no tiene ningún tipo de certificación de calidad. En las compañías más grandes la cifra baja a 58%.

50% de las microempresas realiza trámites por internet, cifra que sube al 74% en las chicas, 93% en las medianas y 97% en las grandes.

10,7 años tienen, como promedio de antigüedad, las microempresas chilenas. La edad de las grandes es de 17 años, como media

Fecha: 26 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Desempleo llegaría a 9,8% en trimestre agosto-octubre

La tasa de desempleo habría llegado a 9,8% en el trimestre agosto-octubre, mientras que la producción industrial chilena habría anotado una caída interanual de un 4,4% en octubre, de acuerdo a un sondeo realizado por Reuters.

La estimación para la producción corresponde a la mediana de las respuestas de ocho analistas y economistas del sector financiero y de concretarse se trataría de una sostenida contracción en más de un año. El promedio de las respuestas arrojó una caída de un 4,73% para la producción.

El sondeo también arrojó que la tasa de desempleo del trimestre agosto-octubre habría llegado a un 9,8% desde el 10,2% de julio-septiembre, en lo que podría ser el inicio de un camino de recuperación del empleo debido a las expectativas de crecimiento económico para el 2010.

"La cifra viene claramente en una tendencia bajista, marcamos un 10,8% en lo máximo (junio-agosto) y vamos cayendo rápido de los dos dígitos", dijo Eduardo Orpis, analista de la Consultora Finanzas Today.

La tasa de desempleo esperada es en todo caso superior al 7,5% registrado en agosto-octubre del año pasado.

Orpis explicó que la producción industrial estaría marcada por la debilidad que ha mostrado la demanda externa y porque octubre contó con un día laboral menos respecto al mismo mes del 2008.

"Creo que el comercio exterior no se recupera en un cien por ciento, todavía arrastra parte de la crisis financiera y eso afecta particularmente al sector industrial", dijo.

En agosto y septiembre, la producción industrial cayó un 3,8 y un 5,2% a tasas interanuales, respectivamente, mientras que en octubre del año pasado cayó un 0,8%.

"Los índices de actividad de octubre, mes que contó con un día hábil menos que igual período del año anterior, continuarían dando cuenta de la debilidad del sector industrial", agregó la firma Bice Inversiones en una nota.

Bice destacó "el potencial perjuicio que podría ocasionar la apreciación de la moneda nacional, debido a que una parte importante de la producción de la industria es exportada a otros mercados".

Para reactivar la economía, que cayó en recesión en la primera mitad del año, el Banco Central recortó drásticamente este año la tasa clave a un mínimo histórico de 0,5%, mientras que el Gobierno desplegó un plan de estímulo fiscal de US\$4.000 millones.

El Banco Central ha proyectado una contracción de la economía chilena de entre un 1,5 a un 2% para el 2009, aunque prevé una expansión de entre 4,5 y 5,5% el próximo año.

Las cifras de producción industrial y desempleo serán difundidas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) el lunes a las 9:00 horas.

Fecha: 27 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Tasa de desocupación cayó a 9,7%

El Gobierno celebró las cifras de empleo publicadas ayer lunes por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). No era para menos. En el trimestre móvil agosto-octubre, la tasa de desempleo cayó a 9,7%, por debajo de los dos dígitos, y a su menor nivel en el año. El ministro de Hacienda, Andrés Velasco, afirmó a "El Mercurio" que esta es una muestra de que la recuperación económica en Chile está llegando más rápido de lo esperado.

El subsecretario del Trabajo, Mauricio Jélvez, destacó que la caída de la desocupación bajo los dos dígitos se haya dado antes de fines de año, tal como lo había prometido el Gobierno.

Eso sí, no llamó la atención de las autoridades un factor que el INE destacó en su informe. En doce meses, el empleo registró una menor variación negativa (-0,8%,) en comparación con las mediciones previas. ¿La razón? "El mayor aumento del trabajo por cuenta propia, única categoría que ha impulsado el empleo en el ciclo actual", señala el instituto en su reporte.

El alza se produjo tanto en mujeres (7,8%), como en hombres (5,2%).

El empleo asalariado, esto es con contrato de trabajo, disminuyó en un 2,8%, lo que da cuenta de la pérdida de 129.710 puestos de trabajo en doce meses, una variación levemente mayor que la registrada en el período anterior. La destrucción de puestos de trabajo asalariado afectó sólo a los hombres, con una caída de 5% y 152.110 empleos menos. En las mujeres se observó un aumento de 1,5%, con 22.400 mujeres contratadas, mostrando el mayor dinamismo de las últimas seis mediciones.

El crecimiento de 6,1% en los trabajadores por cuenta propia significó empleo para 90.140 personas. De ese total, 50.870 son hombres y 39.270 mujeres. Este empleo, de carácter más precario por no contar con protección social, aumentó en sectores como construcción (23.120); industria manufacturera (20.160); comercio (19.710); transporte, almacenaje y comunicaciones (11.910) y servicios comunales, sociales y personales (9.480). En agricultura, caza y pesca el aumento fue de 3.550.

Jélvez comentó que se ha observado una mayor capacidad de creación de empleo por cuenta propia, lo que asoció en parte a la acción del gobierno para apoyar el microemprendimiento y una mayor capacidad de las personas para no quedarse paralizados.

Participación femenina

La fuerza de trabajo creció 1,6% en doce meses, con un aumento de 3,4% en el caso de las mujeres. La tasa de participación femenina registró un aumento de 0,7 punto porcentual, ubicándose en 41,1%, mientras que la tasa de ocupación femenina llegó a 36,9%, con un aumento de 0,2 punto.

La destrucción de puestos de trabajo asalariado afectó sólo a los hombres, con una caída de 5%.

Fecha: 30 de Noviembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

3.- COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA COMO CAUSAL DE TÉRMINO DE CONTRATO; ¿CONVERSIÓN A UN SISTEMA DE LIBRE DESPIDO?

Eduardo Yáñez Monje¹

La Corte Suprema, en un inusual fallo de fecha 29 de septiembre de 2009, Rol N° 4123-2009, le otorgó a las necesidades de la empresa, en tanto causal de terminación de contrato contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, un contenido que a primera vista excede el tenor del artículo mencionado. A modo estrictamente introductorio, señala el Máximo Tribunal que el desempeño deficiente de un académico, que ocupa un cargo directivo dentro de un plantel universitario, afecta los *pilares estructurales* de la entidad de educación superior. Dicha situación redundaría en la disminución relativa del nivel de competitividad, condición esencial para el buen funcionamiento de la Universidad.²

El objeto de este análisis es demostrar el error del Tribunal al calificar de necesidades de la empresa los hechos alegados por la parte demandada y recurrente de casación, para ello, expondremos los principales considerandos en que la CC.SS. despliega su razonamiento y contrastarlos con el verdadero sentido y alcance del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. Para la determinación del correcto sentido, se analizarán los conceptos de estabilidad en el empleo y flexibilidad laboral y recorreré en forma sucinta la historia de las normas sobre terminación de contrato. Habiendo precisado el sentido y alcance del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, estaré en condiciones de demostrar la inadecuada interpretación que la Corte Suprema plantea.

Razonamiento del Tribunal

Con fecha 29 de septiembre de 2009, la Corte Suprema se pronuncia en el caso caratulado “*Cecil Álvarez Uslar con Universidad de Concepción*”, acogiendo el recurso de casación en el fondo interpuesta por la parte demandada, declarando *justificado* el despido por necesidades de la empresa de que fue objeto la parte demandante, dictando para dichos efectos la sentencia de reemplazo correspondiente. Los hechos alegados por la Universidad, dicen relación con el deficiente desempeño imputado al demandante, el que, aún en su calidad de Director del Departamento de Ingeniería Civil Industrial, de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Concepción, no poseía actividades de investigación ni de extensión. Dicha situación, a juicio de la demandada y recurrente en esta sentencia de casación, no se condice con la necesaria mantención de la calidad de los docentes, condición *sine qua non* para la mantención de los estándares de calidad que son exigibles a la Universidad. Dicho supuesto de hecho correspondería – supuestamente- a la hipótesis legal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. Dicha norma señala “...el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos,

¹ Consultor Laboral Legal Publishing; Ayudante de Departamento de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.

² Ver considerando Décimo, Rol N° 4123-2009, Corte Suprema 29.09.2009.

bajas en la productividad, cambios en las condiciones en el mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.”

De acuerdo a la CC.SS. es posible incorporar dicho supuesto de hecho en la hipótesis legal, porque la enumeración del artículo 161 no es en ningún caso taxativa. De esta forma expresa en su considerando quinto;

“Que del tenor de la disposición transcrita aparece que, tal como lo sostiene la recurrente, al consagrar la causal invocada para el término de la relación laboral en análisis, el legislador ha pretendido su definición en términos que distan de ser concluyentes, exigiendo de esta manera que sea el intérprete judicial quien precise su sentido y le asigne el tenido en cuenta en su establecimiento. En efecto, la utilización de la expresión “tales como que se advierte referida a las indicadas “necesidades de la empresa revela que las referencias a las hipótesis de “racionalización , “modernización ; “bajas en la productividad, “cambios en las condiciones del mercado ; “cambios en las condiciones de la economía no son estrictas, sino que, por el contrario, las referidas “necesidades pueden revestir otra forma diversa de la empleada por la ley y responder igualmente a su espíritu.” [Considerando Quinto; Rol N° 4123-2009, Corte Suprema]

Dicho esto, deja claro además la Corte que las necesidades de la empresa no deben corresponder necesariamente a una crisis económica generalizada de la empresa. Al efecto señala;

“Que, por otra parte, tampoco se advierte en la referida norma, la necesaria identificación de la causal alegada con la hipótesis de crisis de la entidad que los sentenciadores del fondo exigen, conforme aparece del razonamiento de que da cuenta el fundamento tercero precedente, como la única situación que legitime la invocación de la causal esgrimida; ni se aprecia que sea indispensable acreditar la racionalización de la Universidad empleadora, provocada por las consecuencias del desempeño del demandante en el funcionamiento de la misma, por cuanto dichos efectos no han sido requeridos por el legislador para el análisis de las situaciones de hecho que pueden llegar a configurar la hipótesis en estudio.” [Considerando Sexto, Rol N° 4123-2009, Corte Suprema].

Habiendo dejado claro que la enumeración realizada por el artículo 161 inciso primero no es en ningún caso taxativa, situación que se desprende claramente del tenor literal del articulado en comento, y que la necesidad no debe corresponder a una crisis generalizada de la empresa, situación que también parece razonable atendida la escasa flexibilidad que establecería la norma en caso de arrojar una interpretación contraria, pasa la Corte a establecer su conclusión final;

“Que, por otra parte, resulta necesario tener en cuenta que este tribunal también ha dicho que las situaciones de carácter técnico que la referida norma comprende aluden a rasgos estructurales de la empresa, que inciden en la mecánica funcional de la misma; precisión de sentido que torna imprescindible atender, para la acertada decisión del asunto sometido al conocimiento de este tribunal, al carácter de la entidad empleadora, corporación de derecho privado, sin fines de lucro de educación universitaria.” [Considerando Octavo, Rol N° 4123-2009, Corte Suprema]

“Que, de acuerdo a lo indicado precedentemente, resulta forzoso concluir en la situación en estudio que, para una entidad empleadora como la demandada – de carácter educacional – ciertamente la evaluación académica de sus docentes constituye uno de sus pilares estructurales de funcionamiento. De esta manera, la referida estimación – y mantención dentro de estándares de competitividad – es un elemento esencial a ser considerado para el adecuado funcionamiento de la empresa como la entiende nuestro legislador laboral, por lo que su invocación en el caso en análisis no puede ser estimada como injustificada, toda vez que los estándares de funcionamiento de los medios personales, materiales e inmateriales, han sido ordenados para el logro de precisos y determinados fines que la propia sentencia atacada reconoce, y que no pueden ser desatendidos en el análisis de la causal de despido invocada.” [Considerando Décimo, Rol N° 4123-2009, Corte Suprema].

Esta conclusión obliga a analizar cuál es el contenido normativo de esta causal de despido en particular, para evitar su confusión con el correcto desempeño de las funciones de los dependientes, vinculada más bien a causales subjetivas de terminación de contrato,³ o inclusive la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador [derogada por la Ley N° 19.759], confusión en la que incurre la Corte Suprema en estos considerandos. La aceptación en la cultura jurídica de esta interpretación implicaría otorgar un radio de libertad económica que restringe en forma ilegítima el principio de *estabilidad en el empleo*.

Estabilidad en el empleo y flexibilidad laboral

Los juristas y economistas han pretendido, aquellos definir qué es el principio de estabilidad en el empleo, y éstos establecer qué directrices políticas se deben tomar para la mayor garantía de dicho principio. Desde el punto de vista jurídico se le ha definido como *“el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido”*.⁴ Dicho concepto sirve a los propósitos de este análisis, pero es en todo caso parcial, pues puede reconocérsele una doble acepción. Para DE LA CUEVA la estabilidad en el empleo implica [a] *“la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo [b] y la exigencia de una causa razonable para su disolución”*.⁵ Plantear la estabilidad en el empleo en estas dos acepciones no es baladí, porque esta dualidad reconoce, en primer lugar la necesidad de evitar la precarización en el empleo a través contratos transitorios, esto es, restringir en lo posible la contratación atípica.⁶ En segundo lugar, esta dualidad implica que los

³ En particular, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

⁴ RUSSOMANO, Víctor, *“La Estabilidad del trabajador en la empresa”*. “2° Ed., UNAM, 1981, pág. 13. Citado por MONTALVO ROMERO, Josefa, *Tendencias de la Estabilidad en el Empleo*, pág. 4. Entre otros conceptos que se han ensayado; DEVEALI, *Lineamientos Generales de Derecho del Trabajo*, 2° Ed., Tipográfica Editora, Buenos Aires, Argentina, 1953, p. 265; *“Consiste en el derecho del empleado a conservar su puesto durante su vida laboral”*, citado por MONTALVO ROMERO, *Ibíd.*

⁵ DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, T.1, 11° Ed., Porrúa, México, 1969, p. 755; citado por MONTALVO ROMERO, *ibíd.*

⁶ En este sentido ver, LASTRA LASTRA, José Manuel, *“Principios ordenadores de las relaciones de trabajo”*, Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo, N° 104, 2001, Madrid, pág. 186; *“El derecho a la estabilidad consiste en asegurar y proteger jurídicamente la permanencia y la continuidad del vínculo laboral”*; *“El principio de estabilidad evita al trabajador el riesgo de quedar constantemente*

contratos de trabajo, sean típicos [contrato indefinido] o atípicos, no deben terminar sino por causal justificada; que constituye la acepción relevante para efectos de este análisis.

Desde un punto de vista estrictamente económico, la estabilidad en el empleo implica necesariamente una política de creación de fuentes de empleo, lo que tiene directa relación con la capacidad de adaptabilidad que la empresa requiere ante condiciones económicas cambiantes e imprevisibles, o ante el normal error del empresario en la lectura de los factores económicos en el contexto del ejercicio de su libertad de emprendimiento.⁷

La *estabilidad en el empleo* es un principio jurídico, reconocido por la doctrina antes citada. Por lo tanto, las consideraciones económicas relativas a la revisión de su ámbito de aplicación no son sino directrices políticas que no permean las condiciones legales relativas a la terminación del contrato de trabajo, a menos que el poder legislativo lo considere una finalidad política de mayor peso relativo que otros principios [como la estabilidad en el empleo], y modifique las normas en ese sentido. En este contexto, la legislación chilena ha pasado de establecer normas de libre despido a configurar un sistema de estabilidad relativa en el empleo, según luego veremos.

Ahora bien, esta distinción –en principio clara– entre directrices políticas y principios jurídicos, se torna difusa cuando se entrega libertad a los actores sociales para definir cuando termina el ámbito de la libertad económica y cuando comienza la protección al empleo, siendo ambas garantías constitucionales. Y es que en un afán flexibilizador se plantea –cada vez con más fuerza– reducir en lo posible la regulación heterónoma del Estado otorgando un mayor protagonismo a la autonomía colectiva. En este modelo es el Sindicato y el Empresario quienes acuerdan la adaptabilidad del contenido jurídico de la relación laboral, lo que implica que el sujeto colectivo pueda disponer de sus propios derechos, contando en todo caso de un piso *estrictamente* mínimo de derechos indisponibles.⁸ Sin embargo este proyecto implica un fuerte incentivo a la sindicalización y a la contratación colectiva, lo que tropieza con la realidad de nuestro país.⁹

sin empleo, cambiar con frecuencia el régimen de vida y, a veces, el lugar de residencia. Sin estabilidad, los trabajadores vivirían con la inseguridad y la psicosis del presente y del mañana”.

⁷ PÉREZ MACKENA, Francisco, *Estabilidad en el empleo*, Estudios Públicos, pág. 113; “Para que haya estabilidad en el empleo tiene que haber por un lado, creación de fuentes de trabajo, interés por contratar y por crear nuevos puestos de trabajo y por mantener a los trabajadores. Por otro lado, tiene que existir capacidad de adaptación para encarar distintas situaciones, como aquella del ciudadano que pensó haber encontrado una posibilidad para crear empleo y luego, tras haber efectuado buena parte de la inversión, se da cuenta que debido a un cambio en las condiciones, o una equivocación, ella empieza a diluirse. Estos son dos elementos fundamentales.”

⁸ LÓPEZ ONETO, Marcos, *Flexibilidad Laboral Chilena y Principio de Protección de la Fuente del Empleo. Algunas Hipótesis*; Tesis para optar al grado de magister en derecho de la Universidad de Chile, Santiago Chile, 1999, Aportes al Debate Laboral N° 8, Dirección del Trabajo, pág. 43. “El modelo de la autonomía colectiva, también denominado de la disponibilidad colectivo o de negociación in peius, consiste básicamente, en que la flexibilización y adaptación del contenido normativo de la relación jurídico laboral, de fuente heterónoma estatal, sea fruto de la negociación entre el empresario y los trabajadores representados por el Sindicato.”

⁹ Al año 2007, la proporción de empresas con instrumento colectivo vigente es de tan sólo 8,7%. Datos citados por CAAMAÑO ROJO, Eduardo; UGARTE CATALDO, José Luis, “Negociación Colectiva y Libertad Sindical, Un Enfoque Crítico”, Legal Publishing, 2007, pág. 5.

Estabilidad en el empleo en la legislación chilena

En el periodo 1924-1966, desde el punto de vista de las normas sobre terminación de contrato, se estableció un régimen de libre despido. De esta manera el empleador avisaba sobre el término del contrato con treinta o seis días de anticipación según si fuere empleado u obrero, o el despido inmediato con el pago de las remuneraciones por aquellos días. O sin ningún tipo de indemnización si se invocaba una causal legal para el despido. Por otro lado, el Código del Trabajo de 1931, en el caso de despido de diez o más trabajadores, se debía solicitar autorización ministerial.¹⁰

Luego, en una segunda etapa con la dictación de la Ley N° 16.455 [1966], se estableció un régimen con despido causado, que de declararse injustificado mediante sentencia judicial, ordenaba la reincorporación del trabajo o el pago de un mes de remuneración por año de servicio. Dentro de estas causales ya figuraban las necesidades de la empresa. En todo caso, se establecían cierto tipo de trabajadores a quienes se les despedía con aviso de treinta días o la remuneración en compensación por la falta de aviso previo. Y en el caso de despido de diez o más trabajadores se debía pedir autorización al Ministerio del Trabajo y Previsión Social y al Ministerio de Economía Fomento y Reconstrucción.^{11 12}

Una tercera etapa, iniciada con el DL N° 2.200 de 1978, de contenido ultraflexibilizador, se retornó a un sistema de libre despido. Estableció el desahucio unilateral con pago de un mes por año de servicio, quedando en todo caso liberado de pago al invocar una causal legal. Se derogó la causal de necesidades de la empresa.¹³

En definitiva, con la dictación de la Ley N° 19.010 de 1990, se restableció la causal de necesidades de la empresa, eliminando el desahucio discrecional por parte del empleador. Al invocar la causal de necesidades de la empresa el empleador deberá pagar un mes por año de servicio. El objeto de esta norma es otorgar un ámbito propio de estabilidad laboral, dejando espacio en todo caso a un nivel adecuado de flexibilidad, que permita a la empresa desvincular trabajadores cuando, ante el cambio en las condiciones del mercado, bajas en la productividad, racionalización o modernización de la empresa, deban separar necesariamente a uno o más trabajadores.^{14 15} En la discusión

¹⁰ Ver LÓPEZ ONETO, Marcos, *Flexibilidad Laboral Chilena y Principio de Protección de la Fuente del Empleo. Algunas Hipótesis*; Op. Cit. 27.

¹¹ *Ibíd.* pág. 27.

¹² Cabe destacar que esta autorización Ministerial en el caso de despido colectivo, ya no existe en nuestra legislación. Su aplicación se suspendió el año 1973 y se derogó con la entrada en vigencia del D.L. 2.200 el año 1978. En otros países aún existe bajo la figura del despido colectivo, así por ejemplo en España, el despido de un número determinado de trabajadores [establecido mediante los rangos establecidos en el artículo 51.1 LET] ante una situación de crisis y viabilidad futura de la empresa, debe solicitarse autorización administrativa. Ver en PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel; *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Décimo Sexta Edición, pág. 764.

¹³ Ver LÓPEZ ONETO, Marcos, Op. Cit. pág. 29.

¹⁴ *Ibíd.* pág. 34.

¹⁵ La norma original que establecía el despido por necesidades de la empresa, contemplaba además *la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador*. Esto es, que ante los nuevos desafíos tecnológicos de la empresa, aquellos trabajadores que no puedan adaptarse o adquirir estas nuevas competencias, mediante las acciones de capacitación otorgadas por el empleador, puedan por esta razón ser legítimamente desvinculados. Desde luego, la desvinculación sólo podría producirse una vez que los esfuerzos de readaptación laboral se tornaran infructuosos. Esta es la opinión de THAYER ARTEGA, William; NOVOA FUENZALIDA, Patricio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Tomo III, Editorial Jurídica de Chile, Pág. 93. Sin embargo, esta norma fue derogada por la Ley N° 19.759. El profesor THAYER ARTEAGA rechaza esta modificación; *“La reforma al art. 161 suprime como causal de término de la relación laboral por necesidades de la empresa la falta de adecuación laboral o técnica del*

parlamentaria relativa al establecimiento de la Ley N° 19.010, se hizo mucho hincapié en la posibilidad de adaptabilidad ante las condiciones cambiantes del mercado que debía tener la empresa, sin perder de vista la dignidad del trabajador, que debía permanecer en su empleo mientras no exista causa justificada de su despido. Se dijo por ejemplo, que “*la regulación de los despidos debe respetar la necesaria flexibilidad de la empresa para acomodar su dotación de trabajadores ante los cambios en el entorno económico en que se desenvuelve*”¹⁶

Es en esta parte donde cabe realizar un juicio de ponderación. La estabilidad en el empleo en tanto principio conmina a la legislación a establecer al menos un sistema de estabilidad relativa en el empleo, lo que implica la necesaria existencia de una causal legal para poner término al contrato. A nivel constitucional, el principio de estabilidad en el empleo está recogido en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, que establece la *libertad de trabajo y su protección*. Ahora bien, el ámbito de aplicación del principio de la protección al empleo no podría usurpar el ámbito legítimo de la libertad económica, establecida también como garantía constitucional, en el sentido que la estabilidad laboral no es justa causa para hacer caso omiso de la inviabilidad económica de las empresas. De esto se sacan varias consecuencias, primero que las necesidades de la empresa para tener justificación en la desvinculación de un trabajador, deben tener una causa esencialmente económica; en segundo lugar, no puede ser cualquier causa económica, esta debe ser una entidad tal que justifique o haga necesaria la separación de uno o más trabajadores. Por lo tanto, debe existir una relación de causalidad entre la variación de los factores económicos y la separación del o los trabajadores.^{17 18}

Sobre la configuración de las necesidades económicas se ha pronunciado jurisprudencia –distinta a la analizada ahora– que sostiene que las necesidades de la empresa deben tener causa no en la gestión del empresario, sino ser ajenas a la voluntad de éste, de donde deviene su carácter esencialmente objetivo.¹⁹ Razonar de otra manera

trabajador, lo que parece una contradicción en sí misma, a menos que se concluya que en tal caso hay caducidad de contrato. No hay cómo refutar que es una necesidad de la empresa poner término a los servicios de un trabajador que no se adecúa laboral o técnicamente a las funciones para las cuales fue contratado”; en Dimensión Histórica del Código del Trabajo, Universidad del Desarrollo, Santiago, 2008, pág. 63.

Y es así como por ejemplo, la legislación española, mantiene esta situación como justa causa de término de contrato, es así como MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, Vigésimo Quinta Edición, Editorial Tecnos, pág. 478; “*b) Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas introducidas en su puesto de trabajo: el art. 52.b ET entiende que procede esta causa objetiva de despido siempre que los cambios técnicos sean razonables, y siempre que la inadaptación a los mismos persista después de transcurridos dos meses como mínimo desde el momento de la modificación tecnológica*”.

¹⁶ Ver opinión del diputado Olivares, en LÓPEZ ONETO, Marcos, *Flexibilidad Laboral Chilena y Principio de Protección de la Fuente del Empleo. Algunas Hipótesis*; Op. Cit. pág. 35.

¹⁷ Sobre la relación de causalidad; THAYER ARTEGA, William; NOVOA FUENZALIDA, Patricio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Op. Cit. pág. 93.

¹⁸ Sobre el factor esencialmente económico de las necesidades de la empresa; SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio; DEL VALLE VILLAR, José Manuel; GIL Y GIL, José Luis, *Prontuario de Derecho del Trabajo*, Thomson Civitas, 2005, pág. 392.

¹⁹ Corte de Apelaciones de Concepción “Juan Carlos Montoya Palma con Euroamérica Corredores de Bolsa S.A.” Rol N° 264-2008; “*Las hipótesis descritas tienen en común los elementos de ajenidad u objetividad, gravedad y permanencia. Si se comparan las hipótesis indicadas, el carácter económico o tecnológico de las necesidades de la empresa está latente en cada una de éstas, lo que constituye un faro en la búsqueda de la medida que debe ser usada como referencia en la precisión de lo que debe entenderse por necesidades de la empresa. Las situaciones descritas por la ley no logran cerrar la vasta casuística que puede llegar a constituir la*

implicaría establecer un Derecho Laboral que deja el cumplimiento del principio de estabilidad en el empleo a la mayor o menor diligencia del empresario, dejando la aplicación de la garantía constitucional de la protección al trabajo a merced de un excesivo vaivén coyuntural.

En consecuencia, siempre debe el empleador justificar las necesidades de adaptabilidad de la empresa para desvincular al trabajador, la que debe fundarse en contingencias económicas de una entidad tal que justifiquen la separación de aquellos [debiendo por lo tanto existir una relación de causalidad entre ambos elementos], y dicha contingencia económica no debe ser provocada por el empleador, sino provenir del *entorno económico*.

Contraste con la decisión del tribunal

Ninguno de los elementos anteriormente mencionados se encuentran establecidos en los considerandos de esta sentencia de la Corte Suprema. La Corte realiza una extensiva interpretación so pretexto del carácter poco concluyente del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, y su enumeración meramente ilustrativa de las necesidades de la empresa. Dichas características son correctas, pero ello no conlleva la utilización de la discreción en *sentido fuerte*²⁰ para aplicar la norma al caso concreto. Dicho proceso de interpretación debe llevarse a cabo con los elementos antes expuestos, esto es aceptar que la causal de despido por necesidades de la empresa ha sido creada para asegurar un mecanismo de adaptabilidad ante las condiciones cambiantes del mercado. Pero no cualquier variación en las condiciones económicas objetivas puede restringir el ámbito propio de la estabilidad en el empleo, sino sólo aquellas respecto de las cuales pueda adecuadamente efectuarse un *juicio de necesidad*.²¹ No está demostrado en la sentencia del Máximo Tribunal cuáles son las causas económicas objetivas que motivan la separación del académico, lo que redundaría necesariamente en la ausencia de un vínculo de causalidad. No hay duda que los niveles de competitividad del plantel universitario se afectan si en sus filas se cuenta con académicos que no cumplen los estándares propios de una universidad seria, pero la mantención de esos estándares no dependen del entorno económico más que de las políticas internas de selección y capacitación del personal académico. No está demostrado cuáles son las necesidades de adaptabilidad de la empresa ante las nuevas condiciones del mercado, a menos que se demuestre que el mercado exige ahora una mejor educación, y que esa exigencia hasta el momento no se había dado. Dicho intento implicaría caricaturizar las instituciones laborales.

causal en comento, por lo que la norma “admite otras situaciones análogas.” [Considerando Tercero]; Por otro lado; Corte de Apelaciones de Concepción; “Bernardino Alfonso Toledo Castillo con Compañía de Seguros Vida Corp. S.A.”; Rol N° 5692-2007; “*Que las causales de terminación del contrato de trabajo pueden clasificarse en objetivas y subjetivas. Son causales objetivas aquellas independientes de la voluntad de las partes, esto es, que el hecho que eventualmente dé origen a la causal debe ser extraño a la voluntad del actor, ajeno, no miran a la voluntad de las partes, por ejemplo, las necesidades de la empresa. Son causales subjetivas aquellas que dependen para su configuración de hechos que emanan de circunstancias imputables a las partes en sí y no atribuibles a los demás elementos del contrato, por ejemplo, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.* [Considerando Séptimo].

²⁰ Sobre la distinción entre discreción en sentido fuerte y discreción en sentido débil, ver DWORKIN, Ronald; *Los Derechos en Serio*, Editorial Ariel S.A. Barcelona, pág. 83.

²¹ Para una somera pero ilustrativa explicación del *juicio de necesidad*, como subprincipio del principio de proporcionalidad de Alexy, ver; SALMONA MAUREIRA, Francisco José, *Decisión Judicial y Colisión de Derechos Fundamentales*, Tribunal Constitucional, 2008, pág. 62.

Una interpretación extensiva del concepto de necesidades de la empresa le entrega al ordenamiento un carácter flexibilizador más allá de lo que es constitucionalmente aceptable, debiendo por lo tanto restringírsele a su carácter estrictamente funcional a las necesidades de adaptabilidad de la empresa ante las condiciones variables del mercado, debiendo demostrar las condiciones objetivas de aplicación anteriormente establecidos. Y ello es así porque, en palabras de LASTRA LASTRA, *“el trabajo debe ser preservado por encima de cualquier interés egoísta. La dignidad y el bienestar constituyen el valor supremo de quienes entregan a la economía el único patrimonio originario y auténtico.”*²²

²² LASTRA LASTRA, José Manuel, *“Principios ordenadores de las relaciones de trabajo”*, Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo, N° 104, 2001, Madrid.

4.- RECENSIONES Y NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAYA, Eduardo, BARRÍA, Diego, DROUILLAS, Óscar, *Sindicatos y Políticas Públicas en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile y Venezuela. Balance de una década (1996-2004)*. Santiago: Editorial Universitaria, 2009, 159 pp.

Los señores Eduardo Araya, Diego Barría y Óscar Drouillas, investigadores en Ciencias Sociales, han publicado un reciente estudio realizado con el patrocinio de la Confederación Francesa Democrática de Trabajadores (CFDT), acerca de la incidencia del movimiento sindical en la elaboración de “políticas públicas” dirigidas al sector que ellos representan, los trabajadores, particularmente en lo que a reformas laborales, previsionales y política salarial se refiere. Para acometer tal tarea, Araya, Barría y Drouillas se interiorizaron, a través de estudios de campo -encuestas y entrevistas personales-, y elementos dogmáticos, más precisamente, de teoría política, en la realidad sindical imperante en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile y Venezuela.

Subyace al estudio, las políticas liberalizadoras llevadas a cabo en los países en asunto desde principios de la década de los ochenta del siglo XX hasta el presente. Asimismo, la forma como han respondido los sindicalistas, ya sea para mantener el *status quo* o, en contados casos según se desprende del texto, para amoldarse a la nueva situación y, también, para buscar un equilibrio entre la debida protección que merecen los trabajadores frente a las nuevas formas de trabajo postmodernas.

El libro se estructura en seis partes, acompañadas de una introducción y una conclusión. En la primera de ellas (pp. 23-36), los autores clarifican su hipótesis de trabajo. En síntesis, recogen los planteamientos del politólogo norteamericano Robert Dahl:

“La capacidad de influencia que tiene un actor determinado depende de sus *recursos políticos*¹, es decir, de los medios de los que dispone para incidir en las conductas de otros actores. Sin embargo, la sola tenencia de recursos no asegura influencia, pues existen diferencias en la forma en que éstos se distribuyen en la sociedad, en la medida en que son usados y en la pericia con que se emplean. Este último punto es de relevancia, pues la forma en que los recursos son utilizados provoca distintas intensidades de influencia y poder” (p.23).

De este modo, auxiliados también en otros autores, distinguen cinco recursos gravitantes para que un grupo tenga ciertas posibilidades de influencia real en el poder político y, en consecuencia, ver acogidas sus demandas. Tales son la dimensión -adherentes- con que cuenta el grupo, la representatividad que ostenta el mismo, el dinero con el que cuenta, su capacidad para articular propuestas y la ubicación del grupo en el proceso productivo y/o en el sistema político. Dichos presupuestos teóricos y otros coadyuvantes sirven para analizar, en los cinco capítulos siguientes (pp. 37-132), el influjo del sindicalismo en materias de reforma laboral, previsional y en política salarial.

El análisis es muy vasto. Empero, una breve referencia sobre las conclusiones a las que arriba el estudio permitirá conocer, al menos fotográficamente, el estado actual del sindicalismo en los países ya mencionados. Los autores agruparon en dos al conjunto de países. Por una parte, Argentina, Brasil y Colombia y por otra, a Bolivia y

¹ Las cursivas son nuestras.

Chile, representantes -a juicio de los investigadores- del sindicalismo populista y de clase², respectivamente.

Las observaciones son elocuentes. La participación sindical se ha visto reducida drásticamente en todos los países; todos conviven con niveles de desempleo sobre el 7,5% y, salvo Brasil y Chile, los salarios reales han decrecido (p.21). Tal panorama es, a todas luces, desolador. En el caso de la actividad sindical, a su vez da cuenta del cambio de paradigma por el que, de un tiempo a esta parte, atraviesa al fenómeno del trabajo y el derecho del trabajo³, mutación que afecta al país real y al país legal. A la institucionalidad y a la legalidad. En este abanico de turbulencias, la actividad sindical también tiende, en mayor o menor medida según el país, la extensión, directa o indirecta, de la actividad estatal en materias relacionadas y la ideología del partido dominante, a deslizarse a nuevas formas de entendimiento con el Estado y el mundo empresarial.

El tránsito se observa, encubiertamente, en los factores analizados por los estudiosos para determinar el nivel de influencia sindical en las “políticas públicas”. Así, en el campo de las reformas laborales, iniciadas desde principios de la década de los ochenta del siglo XX hasta el presente, a raíz de las transformaciones de las relaciones de trabajo -la revolución post industrial- y la economía globalizada⁴, en todos los países se materializan nuevas regulaciones después de una ardua lucha entre el sindicalismo de viejo cuño, el de los “derechos adquiridos”, los empresarios “de la innovación y el crecimiento” y el Estado que persigue, tanto más o tanto menos dependiendo el país, la solución más equilibrada y conforme al bien común. Esto tiene una explicación. El derecho del trabajo, desde sus inicios a nuestros días, se ha caracterizado constantemente por actuar “ante los hechos consumados”, ya sea para crear, modificar o revocar una norma jurídica. Tantea, tal como lo hacen los maestros de cocina con sus ingredientes, frente a la realidad ambigua, cambiante y escurridiza, hasta llegar a la solución circunstancial más adecuada.

Igual cosa sucede con las reformas previsionales, las cuales se acercan o se alejan del tradicional sistema de reparto a uno de capitalización individual; con la fijación de los salarios, de donde se pasa de una solución consensuada con los trabajadores a una en donde los economistas no pueden faltar. En este contexto, la participación del sindicalismo, en tales niveles decisorios, se ve indefectiblemente peligrada.

Pese a lo anterior, vías para enmendar el rumbo aún existen, puesto que la “adaptabilidad” corre también para los sindicatos. El caso de Brasil es ejemplar, porque ha sabido convivir entre la protección y la flexibilidad, al punto que uno de sus dirigentes es el actual Presidente. Otros no corren la misma suerte -Venezuela-, pues son desplazados por el sindicato ideológico y oficial que servicialmente está a disposición del gobierno de turno y de su ideología, el socialismo, y no de los trabajadores. El caso chileno es, a mi juicio, de corte intermedio. Unificado para arribar prontamente a un gobierno civil después de un largo período de gobierno militar,

² La diferencia fundamental estriba en su pertenencia o cooptación por el aparato estatal.

³ MERCADER UGUINA, Jesús R., *Derecho del Trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Editorial Lex Nova, Valladolid, 2002, *passim*.

⁴ HOPENHAYN, Martín, *Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto*, Grupo Editorial Norma, segunda edición, Buenos Aires, 2002, p. 205 y ss.

sacrificó sus banderas de lucha en pos de las generales de la ciudadanía. A la hora de discutir las necesarias modificaciones al Código del Trabajo de 1978, se le escuchó complacientemente, mas no se lo invitó a discutir a fondo las iniciativas, las cuales eran motivo de controversia entre los principales conglomerados políticos del país. En el presente, es un orejero muy respetado, pero de ahí no pasa. Quizás la nostalgia lo ha dejado inhabilitado para adaptarse a las nuevas y variopintas discusiones actuales en torno a la flexibilidad laboral, con la debida protección a nivel empresarial y estatal.

El libro acomete muy bien su labor, pues aporta con datos inobjtables y las apreciaciones, más o menos objetables, de los propios actores involucrados. Empero, cae en la misma melancolía de aquellos que conocieron el sindicalismo inicial. Tal defecto es criticable ya que un somero vistazo a los estudios de la historia del Estado⁵ explican perfectamente el tránsito de éste -de benefactor a subsidiario y de este último a una modalidad mixta donde la subsidiariedad convive con la solidaridad- a nuevas formas, las cuales influyen en el propio Derecho, sobre todo en el laboral y sindical, cuya cuota de estatalidad y mutación es indesmentible. Sin embargo, el fenómeno es reconocido por los autores, pues:

“Quienes califican a algunos movimientos sindicales como neoliberales, solo porque han desarrollado procesos de entendimiento con el empresariado, y han puesto su atención en la marcha de la economía, no aprecian en su justa medida el hecho de que el cambio de estrategias de desarrollo económico, ocurrido en Latinoamérica, abre la puerta para un proceso en el que los sindicatos redefinan sus roles y estrategias de acción” (p. 144).

Roberto Andrés Cerón Reyes
Egresado de Derecho
Ayudante *ad honorem* Derecho del Trabajo
Universidad de Chile

⁵ Para Chile, BRAVO LIRA, Bernardino, *El Estado de derecho en la Historia de Chile*, Santiago, 1996, p. 279 y ss.

5.- LEGISLACIÓN AL DÍA

PROYECTOS DE LEY NOVIEMBRE 2009

1.- Concede permiso para trabajadores al interior de la locomoción colectiva. Ley N° 20.388

Estado: Publicada el 7/11/2009

2.- Otorga derecho a sala cuna al trabajador. Ley N° 20.399

Estado: Publicada el 23/11/2009

3.- Establece que copia del contrato de trabajo podrá estar en el lugar de desempeño de las funciones u otro lugar fijado con anterioridad e informado previamente a la Inspección del Trabajo. Ley N° 23.396

Estado: Publicada el 23/11/2009

4.- Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos de Navidad del año 2009 y de Fiestas Patrias del año 2010 para el sector pasivo, y otorga otros beneficios que indica. Ley N° 20.403

Estado: Publicada el 31/11/2009

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

6.1.- MEMORIAS APROBADAS

Noviembre

- 1) ROJAS ESPINA, Alejandro. “La Reforma Previsional y las Administradoras de Fondos de Pensiones”

Profesor Guía : Ricardo Juri Sabag

- 2) BARRERA FIERRO, René, RETAMAL MELLA, Karina. “El fraude de la Ley Laboral”.

Profesora Guía: María Cristina Gajardo Harboe

- 3) BARRIA MANSILLA, Dayana. “El poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales del trabajador: El control del uso del correo electrónico y de internet en la empresa”.

Profesor Guía: Claudio Palavecino Cáceres

- 4) ALONSO ALONSO, Christopher, FRANULIC SIPPA, Ivo. “Sindicalización: Construcción de un estado social de derecho”.

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

- 5) RODRIGUEZ BURR, Matías. “Participación de las Utilidades y Justicia Social”.

Profesor Guía: Osvaldo González Ransanz