

**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPTO. DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL**



ABRIL Y MAYO 2009

Profesora Rosa María Mengod Gimeno

Alumnos: Abril

Alvaro Vicente Bravo Villagra

María José Jara Leiva

Mayo

Camila Adriana Aguayo Arévalo

Juan Ignacio Chamorro Sepúlveda

INDICE

SECCION PRIMERA

ANGULOS

	Página
<p style="text-align: center;">“Previsiones en torno a la conciliación de trabajo y vida familiar desde el contrato de trabajo a tiempo parcial”</p> <p style="text-align: center;">SR. SEBASTIAN PIZARRO CONTRERAS</p>	5

SECCION SEGUNDA

NOTICIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

I PANORAMA INTERNACIONAL

EEUU. Índice de desempleo sube a 8,5% en marzo	26
Francia. Informe señala que 1.800 millones de personas trabajan sin contrato	26
OIT .Trabajo forzoso y “el costo de la coacción”	27
La OIT dice que el desempleo está aumentando a causa de la crisis económica	28

II PANORAMA LABORAL

Derecha impide a dirigentes sindicales postular al Congreso	29
Diputado Lobos denuncia despidos en Isapres por Ley de Semana Corrida	31
Subsecretario de Previsión Social explica subsidio al empleo juvenil	31
El nuevo Plan Laboral de Piñera	35
Semana corrida. Trabajadores del retail presentarán recurso de protección	38
OCDE recomienda a Chile promover negociación colectiva	41
Nuevo proyecto para que sindicalistas lleguen al Congreso	42
Dirección del Trabajo pide dejar por escrito acuerdos con nanas por feriados	42
CPC y CUT discrepan sobre creación de empleos y flexibilizar horarios de trabajo	43
Sector público ratifica paro del jueves 16 de abril	44
Cámara despacha reajuste salarial para Carabineros e Investigaciones	45
Ministra Serrano. Desempleo	45
Expertos OCDE. Análisis sobre funcionamiento mercado laboral	47
CCS entrega 200 becas de capacitación a desempleados del sector comercio	48
Trabajadores capacitados por franquicia tributaria se elevan en 22%	49
Balance de la Dirección del Trabajo	50
Empresas sancionadas por prácticas antisindicales llegan a 24	51
En la CUT creen que las firmas reincidentes deben pagar con cárcel	52

Lo que esta en juego con el paro de la CUT	53
Anuncian plan de rescate para paliar despidos en industria salmonera	56
Indemnización por años de servicio: el choque de dos sectores	56
Especialista de la OIT cuestiona forma de desarrollo de región salmonera	57
Ministra del Trabajo. "Nuestro primer compromiso es con el empleo"	59
Frei respalda derecho de sindicalización de los trabajadores	59
Piden fiscalizar condiciones laborales de los dependientes de farmacias	61
Superintendente de Quiebras explicó sus derechos a empleados de Inaudito	61
Cardenal Errázuriz pide "acuerdo nacional" para mejorar derechos laborales	62
Candidato Oficialista y reformas laborales	63
En mayo se paga el Bono de Invierno 2009	64
El Gobierno une CUT y CPC. Sello de diálogo social a proyectos laborales	65
Presidenta firma acuerdo nacional para fomentar empleo y capacitación laboral	67
Protagonistas de acuerdo laboral revelan cómo se gestó pacto y temas pendientes	68
Extienden a los varones el permiso laboral para alimentar a un hijo	70
Enríquez-Ominami emplaza a candidatos a avanzar en reformas laborales	71
Plan laboral. Gobierno prevé 1,5% menos de cesantía	71
Índice General de Remuneraciones por Hora fue de 0,3 en marzo	73
Proyecto que protege el empleo y facilita la capacitación de trabajadores	73
Remuneraciones de hombres y mujeres deberán ser iguales por ley	74
Defensor Laboral ofrecerá atención profesional y especializada a los trabajadores	75
Comisiones de Hacienda y Trabajo analizarán proyecto de protección al empleo	76
Nueva justicia laboral. Mayoría de casos se resuelve a favor del trabajador	76
CUT critica ausencia de negociación colectiva en mensaje del 21 de mayo	77
Desempleo nacional sube: llega a 9,8%	78
En junio operarán nuevos beneficios del Seguro de Cesantía	78
Cesantes. 54,5% culpa a "reducciones de personal"	79

III PANORAMA PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Planes de empleo frenarán cesantía en dos puntos	79
Mideplan invertirá \$ 5.200 millones para emprendimiento y empleo en Valparaíso	81
Los cambios que proponen las AFP al sistema de multifondos	82
Gobierno cierra la puerta a eliminación del 7% de cotización en salud de los jubilados	83
Senado da visto bueno a convenio de seguridad social entre Chile y Argentina	84
Presidenta Michelle Bachelet anunció apoyo a sectores más vulnerables	85
Ministra del Trabajo destaca adelanto de Reforma Previsional	86
350 mil nuevos beneficiarios de la reforma previsional habrá este año	86
Ministra Serrano explica beneficios de Reforma Previsional y medidas pro-empleo	87
Consejo Consultivo. Velará por buen funcionamiento de la Reforma Previsional	88

SECCION TERCERA

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

“Una decisión controvertida: contrato a plazo fijo y fuero maternal”. SEÑORES ROBERTO CERÓN REYES Y FELIPE PEROTI DIAZ	89
---	----

SECCION CUARTA

RECENSIONES Y NOTAS BIBLIOGRAFICAS

CIFUENTES LILLO, HUGO (coordinador), <i>Reforma Previsional (Algunos Aspectos) Jornada de Reflexión y Análisis</i>, Editorial LexisNexis 2008, 195 páginas, por Patricio Yáñez Monje. SR. PATRICIO YAÑEZ MONJE	94
---	----

SECCION QUINTA

VARIOS

Memorias aprobadas por el departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.	95
Proyectos de Ley y Leyes promulgadas en materia laboral, período abril-mayo	97

SECCION PRIMERA

ANGULOS

PREVENCIONES EN TORNO A LA CONCILIACIÓN DE TRABAJO Y VIDA FAMILIAR DESDE EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL¹

*“El peso muerto de una tradición de prejuicios impide apreciar en su justo mérito las intenciones más esclarecidas”
Ítalo Calvino. “Palomar”.*

*«Il y’a dans chaque homme quelque chose de sacré
Mais ce n’est pas sa personne.
C’est ne pas non plus la personne humaine.
C’est lui, l’homme, tout simplement »
Simone Weil. « La Personne et le Sacré »*

SEBASTIÁN PIZARRO CONTRERAS
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

Resumen: La compaginación de las responsabilidades laborales con las familiares se ha transformado en una preocupación cierta en estos tiempos, esencial pero no únicamente, por coyunturas excesivamente maleables. Una de las herramientas empleadas en orden a catalizar la señalada pretensión, es el contrato de trabajo a tiempo parcial. Empero, la construcción dogmática realizada a partir de observaciones prácticas limítrofes, ha derivado en una feble protección de los bienes en juego, tanto en el presente, como en el futuro.

Palabras Clave: Derechos Fundamentales, Tiempo Parcial, Flexibilidad Laboral, Precariedad.

I. INTRODUCCIÓN E IDEAS PREVIAS

El sesgo reivindicacionista y emocional que aqueja a todo aquel que comienza a dirigir sus elucubraciones hacia las realidades laborales ha provocado que su abundancia ahogue su fecundidad. Es justamente lo olvidado en dichos razonamientos, la fenomenología económica, la que provocó la hecatombe dogmática del Derecho del Trabajo en manos del análisis económico del Derecho en las últimas décadas del siglo pasado. Crisis de la cual el Derecho del Trabajo supo reponerse.

¹ Egresado de Derecho. Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

A pesar de lo recién señalado, el mundo se ha transformado en una gran empresa en que los emprendimientos de toda índole se observan desde una perspectiva de eficiencia y eficacia². Giramos entorno a pragmatismos sociales, culturales y económicos que por su raigambre en hombres y mujeres igualmente pragmáticos, han hecho que luchar contra esta nueva idiosincrasia sea una real utopía. Extirpar dicha condición equivaldría a refundar estructuras mentales en tiempos en que la estrechez de mente ha cooperado con nuestra escasa iniciativa de querer vivir mejor.

La temática a la que se referirá este trabajo es fruto de la aún incipiente nueva visión en las relaciones laborales en el esquema recién referido. El tema de la conciliación entre trabajo y familia refleja en su estructuración un haz de replanteamientos entorno a las clásicas instituciones y estructuras sociales, culturales, económicas y también laborales³. Particularmente en la última de las señaladas, en la que el contrato de trabajo a tiempo parcial es uno de sus más activos y flexibilizados protagonistas. Empero, antes de entrar a un análisis de este fenómeno, menester es exponer ciertas ideas a modo de marco de los conceptos que se desarrollarán posteriormente.

La primera de estas apunta a la insustituible labor de la familia en la crianza de los hijos. Las políticas conciliadoras no pueden suplantarla, debiendo, por el contrario, potenciar dicha función. El actual escenario se traduce en irracionales e incompatibles horarios de estudio⁴ de los hijos en los colegios, con los de trabajo por parte de los padres. No deja de ser ilógica la cultura del tiempo en nuestras sociedades: criticamos estresados el hecho de no poder estar más tiempo con nuestros hijos, cuando desde el minuto en que los pañales sobran (e incluso antes) los pequeños asisten a jornadas plenas en actividades escolares, extraescolares, con psicólogos y otros profesionales, además de variopintas vicisitudes ya “normales”, cuasi cotidianas en nuestro vivir.

La segunda idea, desea hacer patente la ineludible interrelación de las decisiones familiares, la sociedad misma y los poderes públicos. El que la mujer, por ejemplo, haya decidido entrar al mercado laboral o el que las familias planifiquen tener hijos cada vez más tardíamente, o que decididamente no los tengan, hace que invariablemente el Estado torne su mirada hacia estas situaciones. Justamente, en relación a los hijos, el Estado ha tomado una nueva postura en necesidades antiguamente cubiertas por la mujer que no habían sido satisfechas, y ni siquiera pensadas por la autoridad. Por ejemplo, el no tener hijos implica una disminución de la inversión de la familia en la sociedad. En otras palabras, el que las familias decidan no tener hijos, conlleva una disminución de la inversión en capital humano, una merma en los recursos que la familia dedica a la formación de las generaciones futuras. Esta pérdida de inversión lo más probable es que se transforme en consumo, lo cual sin duda acarrea diversas consecuencias sociales y económicas⁵.

² Al respecto, ALONSO OLEA, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo, Editorial Civitas, Sexta Edición, 2002, Madrid, p. 93.

³ En el mismo sentido, CAAMAÑO ROJO, Eduardo, Conciliación de Trabajo y Vida Familiar. Un Análisis desde la Perspectiva del Derecho del Trabajo Chileno, Revista de Derecho Universidad Austral, Vol. XVI, Julio 2004, p. 60.

⁴ Los cuales no significan necesariamente, mejores resultados. Nuestro país es justamente un buen ejemplo de ello.

⁵ El equilibrio de las relaciones entre los esposos, los nacimientos y adecuada educación de los hijos y la atención de los mayores, constituyen aspectos básicos que requieren un nuevo planteamiento ante el hecho real de la dedicación de la mujer a la empresa. Se puede comprobar cómo han aumentado las crisis matrimoniales, han aumentado los asilos de ancianos, aumentan los fracasos escolares y el desequilibrio psicológico de los hijos, entre otras manifestaciones del vacío producido por el cambio de rol de la mujer en la sociedad. GÓMEZ LÓPEZ-EGEA, Sandalio, Hacia una Nueva Forma de Concebir el Trabajo a Tiempo Parcial, en Conciliar Trabajo y Familia: Un Reto para el Siglo XXI, EUNSA, 2004, p. 211.

La tercera de estas ideas viene ligada a lo anterior. Es erróneo pensar que la conciliación de vida familiar y trabajo implica la afinación de políticas públicas de mujer. Calibrar así el problema, es fallar desde la base. La mujer no puede ser la única beneficiaria, sino que debe serlo la familia como unidad, no importando que esta se componga por la tradicional suma de padre-madre-hijos, atendida ciertamente la realidad. La familia entendida como unidad aporta a la sociedad mucho más que sus integrantes por separado. De ahí que sea de especial relevancia elaborar políticas que integren, además de los derechos femeninos, los propios de los demás miembros de la familia. Es más, cuando al debate se integran los hijos o los ancianos, estos se han concebido más como obstáculos para el ejercicio del Derecho al Trabajo de los padres que como personas que tienen sus propios derechos, necesidades, y que más allá de ello, forman parte de una familia⁶. Elaborar políticas con una perspectiva distinta, sería construir meramente políticas de mercado de trabajo o de igualdad de trato, pero no de familia.

La última reflexión a modo de introducción, reza entorno al debate mismo de la conciliación de trabajo y vida familiar. No deja de ser curioso el que ya se acepte como políticamente correcto el empezar a discutir esta conciliación, y que hayamos abandonado esa actitud de reticencia hacia la realidad familiar, velando solo por la productividad empresarial. Mas, es lastimero observar que como sociedad estemos fallando en el marco de discusión. Nos basamos casi únicamente en la coyuntura que acompaña los diversos procesos sociales. Es decir, parece que hay que hablar de familia y de la conciliación de esta con el mundo del trabajo pues, por ejemplo, la sociedad chilena está en una transición demográfica calificable como avanzada⁷, o que como consecuencia de ello, el grupo etario de 60 años tenga cada vez más mayor peso relativo en la población⁸. Ya hemos podido comprobar y deducir de las líneas precedentes, la existencia de factores socio-económicos mucho más sólidos y duraderos que exigen la elaboración, mantención, desarrollo y constante actualización de estas políticas conciliadoras. Por ello, resulta extraño que queramos defender las políticas de familia o la necesidad de conciliación simplemente porque la tasa de natalidad tiende a la baja, pues esto potencialmente podría volverse contra la propia familia. Pensemos que podría ocurrir siguiendo el anterior ejemplo, si por aplicación de la ley del péndulo, la tasa de natalidad se situare en un nivel alto. ¿Se podría argumentar que la familia hay que defenderla porque hay pocos hijos? La familia por si misma y como institución, tiene entidad más que suficiente para ser defendida con independencia de la situación coyuntural. Evidentemente, fuerza señalar al amparo de lo expuesto, que los cambios demográficos y económicos que están generando nuevas situaciones familiares y necesidades, no son razón suficiente para defender la familia, aunque si nos ayudan como parámetros indicadores del sistema en el cual nos movemos.

Resulta preocupante que la sociedad y las políticas estatales consideren cada día menos a la institución familiar⁹, siendo que esta es la matriz de la estabilidad futura de un país, y que desafortunadamente, tendamos a una cultura del trabajo que abarca temporalmente más y más parcelas de nuestras vidas. ¿Es verdaderamente esto lo querido por el trabajador? Estudios tanto nacionales¹⁰ como internacionales¹¹ han concluido que el dependiente, más allá de mejores sueldos

⁶ No deja de ser irónica la denominación “carga” en la moderna Seguridad Social.

⁷ Mayor información en SILVA OPAZO, Juana, Inseguridades Sociales y Tercera Edad, disponible en http://www.expansiva.cl/en_foco/documentos/15092004125149.pdf

⁸ En este sentido, PIZARRO CONTRERAS, Sebastián, Inserción Laboral del Adulto Mayor: Consideraciones Legales y Sociales, material no editado, expuesto en Primer Seminario de Derecho Social, 2005, p. 2.

⁹ En el mismo sentido, MELÉ CARNÉ, Doménech, Empresa, Familia y Sociedad: paradojas y Retos Actuales, en Conciliar Trabajo y Familia: un Reto para el Siglo XXI, EUNSA, 2004, p. 25.

¹⁰ Véase ESPINOSA, Malva, Chile: Relaciones Laborales para el Siglo XXI, Temas Laborales N° 14, Dirección del Trabajo, Chile.

o de menos horas de trabajo para el ocio, desea laborar en mejores condiciones. Ello se traduce en tener más tiempo para su propio desarrollo, descansos, actividades recreativas, y por cierto familiares. Las empresas en que se trabaja con esquemas rígidos, lejos de demostrar una alta productividad, eficiencia y eficacia, han expuesto una realidad corporativa poco fructífera. Dicho tenor tiene como causa humana la baja calidad de vida privada de sus trabajadores, lo cual indudablemente se traspa a la vida laboral, repercutiendo sin más en la economía empresarial.

En esta investigación, se intentarán dilucidar ciertos errores estructurales del Derecho del Trabajo, que han llevado a una errónea conceptualización de la flexibilidad sobre la cual fundar finalmente una adecuada regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial, como instrumento para compaginar las responsabilidades laborales y familiares.

II. FLEXIBILIDAD Y DERECHO DEL TRABAJO

¿De qué modo la flexibilidad en el marco de las relaciones laborales otorga mecanismos conciliatorios de las responsabilidades familiares y del trabajo? ¿Se puede llegar a estimar que los conciertos ideológico-político-dogmáticos han llegado a una fineza suficiente a la hora de conceptualizar a la flexibilidad? ¿Es posible señalar que flexibilidad equivale a productividad? Estas dudas son fundacionales a la hora de comenzar a hablar de trabajo y familia en el marco de las relaciones flexibilizadas. El Derecho del Trabajo debe mediar entre el pragmatismo social y la economía de mercado como fuente de proteccionismos, en la medida que su existencia no se vea condicionada por factores tan volátiles como los éxitos macroeconómicos.

La familia ingresa en este contexto como base inaugural de las sociedades, y extrañamente como un ente disociado de las personas que la conforman. ¿Cómo lo anterior afecta los márgenes productivos globales? ¿Cómo decanta lo anterior en el sector corporativo privado y público? ¿En qué medida nuestra desidia afecta nuestra dignidad como personas y luego como trabajadores? ¿Somos trabajadores precarios, o somos personas precarias? ¿La familia es un núcleo precario que ha precarizado a su vez a la sociedad?

En las líneas que a continuación se desarrollarán, se traen a colación diversos juicios sobre los cuales se sustenta una particular hipótesis. Hipótesis cuyos elementos no son sino aproximaciones a una verdad y a una realidad, que como podrá observarse, dista de mejores horizontes.

1. Contexto y Teoría de Sistemas

En nuestra línea científica, la flexibilidad laboral¹² es, antes que todo, una idea que refleja y trasunta una determinada cultura e ideología dominante, que permite y alienta, precisamente, su explosión como una idea fundamental de las últimas décadas para el mundo del trabajo¹³. Dicha visión del

¹¹ Al respecto, WELLER, Jürgen. Los Mercados Laborales en América Latina: su Evolución en el Largo Plazo y sus Tendencias Recientes, CEPAL, Serie Reformas Económicas N° 11, 2001.

¹² La flexibilidad laboral que aquí se pretende desentrañar cabe dentro de la clasificación jurídica de la flexibilidad, fundamentalmente. Para profundizar entorno a la flexibilidad en clave no jurídica, se recomienda ALBAGLI IRURETAGOYENA, Elías, Mercado Laboral y Crecimiento Económico, Recomendaciones de Política para Chile, Revista del Centro de Estudios Públicos N° 99, Santiago, Chile, 2005; PALACIO MORENA, Juan Ignacio, ÁLVAREZ ALEDO, Carlos, El Mercado del Trabajo: Análisis y Políticas, Editorial Akal, Madrid, España, 2004.

¹³ GAMONAL CONTRERAS, Sergio, La Flexibilidad Laboral: Apuntes Críticos, p. 2. Disponible en <http://www.unicz.it/LAVORO/GAMONAL01.pdf>.

fenómeno flexibilizador en el campo de las relaciones laborales tradicionales, encontró su matriz en la economía, y en particular, la crisis de los clásicos modelos de gestión taylorista-fordista, y las rigideces institucionales especialmente de carácter laboral, que impedían a las empresas su adaptación a un mercado del trabajo cada vez más difícil. Recogiendo la idea recién formulada, precisamente fue la inadecuación de estas al contexto económico de la segunda mitad del siglo XX con su consecuente y estrepitosa debacle, lo que provocó la reformulación tanto del Derecho Laboral en función de la coyuntura económica, así como de sus más elementales principios¹⁴.

De ahí que en cierto modo, el Derecho del Trabajo siempre tendrá como primera misión la de elaborar sus construcciones, conciliando en la medida de lo posible la teoría con la realidad, o, lo que es lo mismo, la conciliación de la tutela de los trabajadores con la realidad económica. Trama en la cual el empresario siempre estará unos cuantos peldaños más arriba, pues ese legítimo derecho del trabajador a ser protegido, se verá compelido a ceder frente ese natural y legitimado socialmente lucro buscado por el empresario. Y más legitimado aún, en nuestros tiempos y en los ya acaecidos, por la comprensible renuncia del trabajador a sus derechos para mantener su puesto de trabajo, cediendo incluso su dignidad en un mundo grabado por la cesantía y sus males. Para lograr entonces el punto de equilibrio entre ambas visiones (proteccionista y económica), fue precisa la reorganización de las estructuras de mercado entorno a un capitalismo desbordado e incorregido en sus falencias, pero legitimado en el egoísmo humano. En esta nueva ordenación economizada y globalizada, fue el sector servicios, el cual es justamente hasta el día de hoy el más permeable a las leyes de la oferta y la demanda, el que requirió de una ordenación flexible para enfrentar las variadas impetraciones de los consumidores y de la pujante masa de consumistas. De esta forma, con el contrato de trabajo a tiempo parcial, el empresariado pudo contractualmente flexibilizar su labor pactando la cantidad de horas trabajadas, para adaptarse a los volubles acontecimientos económicos del medio.

Hora presente, el intenso y al parecer interminable debate jurídico sobre la flexibilidad laboral debiera agregar a sus disquisiciones una pregunta que debió plantearse hace ya unas cuantas décadas: ¿el Derecho del Trabajo ha sido capaz de generar las estructuras de adaptación para seguir siendo protector, esto, en el marco de un mundo tecnologizado y económicamente globalizado? En el actual contexto jurídico-social-económico-sentimental e incluso religioso¹⁵ de las relaciones laborales, la pregunta anterior requiere un sosegado análisis, tanto frente los sobresaltados fenómenos a los cuales se alude, como frente los agitados discursos partidarios y detractores de la flexibilidad. Es necesario entonces reorientar los procesos de flexibilidad en la búsqueda del necesario equilibrio que debe existir entre capital y trabajo, por una parte, y la adecuación del Derecho del Trabajo a los cambios globales del mundo postmoderno, por la otra.

Lo cierto es que la flexibilidad actual ya empezaba a olvidar temas como derechos fundamentales y su protección en la relación laboral, la inserción laboral de grupos sociales clásicamente excluidos del mercado del trabajo, o la misma conciliación de responsabilidades laborales y familiares. Los marcos de discusión de la flexibilidad laboral han perdido el rumbo y se han dirigido a legitimar conciertos ideológicos político-culturales muy marcados, e incluso, a calcular el número de aplausos por audiencia en cada seminario, charla, o discusión académica. Curiosamente el gran ausente en todas estas elucubraciones, es el hombre. Y este abandono no se debe únicamente a las egocéntricas ínfulas intelectuales de los protagonistas de estas reyertas. Se

¹⁴ Con la misma opinión, entre otros, WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, El Derecho del Trabajo y la Crisis Económica con Énfasis en la Experiencia Chilena, en Temas de Relaciones de Trabajo, Centro de Análisis de Políticas Públicas de la Universidad de Chile, 1998, p. 64.

¹⁵ Véase IOANNES PAULUS PP. II, Encíclica Laborem Exercens, disponible en http://www.vatican.va/edocs/ESL0037/_INDEX.HTM

debe a que el Derecho del Trabajo, como ya señalaba, no ha sido capaz de alterar las estructuras de adaptación al medio en el cual se desenvuelve, lo cual ha ido decantando en el aislamiento de sus fines más esenciales: la protección y plenitud del trabajador, incluyendo dentro de ello, su derecho fundamental a que el ordenamiento le brinde herramientas para compaginar sus responsabilidades familiares y laborales. Así entonces, comenzar a hablar de nuevas estructuras de adaptación, conlleva aplicar los instrumentos conceptuales y analíticos de la Teoría de los Sistemas Sociales y Jurídicos al mundo laboral¹⁶.

La aplicación de dicha teoría implica la utilización de ciertas ideas y conceptos, tales como complejidad, sistema y relaciones. La noción de complejidad alude, en términos muy sencillos¹⁷, a un mundo complejo en que los diversos sistemas nacen con el objeto de reducir la complejidad, estableciendo diferencias, respecto de ellos y de este modo, posibilitando al hombre el manejo del mundo. Para ello, como ya se decía, se requiere de sistemas, quienes vienen a mediar entre la extrema complejidad del mundo y la muy escasa por motivos antropológicos, capacidad del hombre para asimilar experiencias. En definitiva, el fin último es reducir sistemáticamente la complejidad a través de un sistema que seleccione las conexiones que le permitan mantener su continuidad.

Todo acto selectivo implica constricciones, ya que el sistema tiene que relacionarse no con toda la complejidad, sino sólo con alguno de sus puntos. Si el sistema se relacionara punto por punto con el entorno, dicho sistema se diluiría, pues el entorno siempre será más complejo que este. El sistema podrá ser tal, si diferencia complejidades respecto de un entorno complejo. Y es justamente la mantención de la diferencia con el entorno la que salvaguardará al sistema. En resumen, sistema es complejidad reducida.

El sistema jurídico laboral, se diferencia de los otros por el tipo de complejidad jurídica que reduce, en otras palabras, por la clase de expectativa de conducta hacia la cual está orientado. ¿Y cuales son las expectativas que reduce este sistema? Son las ambiciones individuales, consistentes en la pretensión de que ciertas conductas, que se estiman justas o adecuadas en el contexto de una relación de trabajo subordinado, se transformen en Derecho Positivo.

Lo jurídico laboral se constituyó históricamente bajo el principio rector de proteger a los trabajadores; principio que le orientaba y le daba coherencia organizacional. Bajo este umbral surgieron otros, como la irrenunciabilidad de los derechos, continuidad de la relación laboral, etc. Estos principios reducidos de la complejidad jurídica laboral, en tanto de generalización de expectativas de conductas laborales, están íntimamente ligados al de protección, pues se orientan en definitiva a reforzar a aquel. De ahí que el dominante sea el susodicho protector principio.

El nivel de emergencia del sistema quedó organizado como uno protector del trabajador mediante el predominio de lo heteronómico y lo autonómico colectivo sobre lo autonómico individual, sin perjuicio que la autonomía colectiva negocie pues ésta también puede salvaguardar el fin protector. Si esta organización cambia, el sistema se desintegra, perdiendo su identidad de clase. La estructura, es decir, elementos y relaciones que constituyen el sistema realizando su organización, es la que puede cambiar, pues dicha estructura en el sistema jurídico laboral son sus normas jurídicas. En efecto, los sistemas jurídicos viven en constante cambio estructural mientras

¹⁶ Véase, LUHMANN, Niklas, *Sistemas Sociales: Lineamientos para una Teoría General*, Alianza Editorial-Universidad Iberoamericana-Editorial Patria, México, 1991.

¹⁷ Con mayor extensión y detalle, KÖHLER, Holm-Detlev, y MARTÍN ARTILES, Antonio, *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*, Delta Publicaciones Universitarias, Madrid, España, 2005, p. 177 y ss.

existen. Cambian sus leyes, sus instituciones etc. pero siguen manteniendo su organización, siguen existiendo¹⁸. Fue justamente el nivel de emergencia del sistema laboral jurídico el que fijó el dominio de cambios estructurales permitidos, sin que por ello pierda su organización y/o identidad de clase.

El sistema jurídico laboral se ha mantenido en un equilibrio dinámico, es decir, es un estado de cambios estructurales dentro de su nivel de emergencia. Ello se lleva a cabo mediante un proceso de retroalimentación de las expectativas normativas. O sea, reintroduciéndole los resultados de su desempeño en el pasado. Si las estructuras que el sistema genera no quedan dentro de los parámetros exigidos por el nivel de emergencia, el sistema comenzará a destruirse.

Hoy en día, es posible hablar de una destrucción, de un desequilibrio del sistema jurídico laboral, pues las estructuras del sistema no han sido capaces de traducir la complejidad laboral en términos de coordinar las acciones globales a través del establecimiento de una perspectiva universal de expectativas laborales, aminorando así la complejidad del mundo del trabajo. Entonces, surge el concepto de flexibilidad laboral dirigido hacia las dinámicas de cambios estructurales adaptativos. Flexibilizar etimológicamente, no puede llevar a suponer una negación de la existencia de una organización sistémica, sino sólo a hacerla más dúctil o manejable frente a ciertos cambios del entorno¹⁹.

2. Flexibilidad Operacional del Mercado Laboral

El Derecho del Trabajo en tiempos como éstos, no puede continuar con una incondicional ética y justicia social, pues ello podría poner en riesgo su existencia en el marco político-económico. La ciencia jurídica laboral en el marco recién señalado, debe racionalizar entonces, una nueva función frente al conflicto propio de un sistema de producción capitalista²⁰. No es posible, por muy ideal que sea, continuar con una protección a ultranza del trabajador y una mejora de la situación del trabajador, pues ello podría derrotar los límites de la economía y su sistema imperante, del cual el mismo Derecho Laboral es garante. Aspectos que la doctrina laboral, mucho antes de las “olas flexibilizadoras”, ya señalaba²¹.

En concordancia con el tema nuclear de este trabajo y con lo indicado en el ítem anterior, el concepto de flexibilidad no deja de ser menor. Los resultados prácticos de una elaboración conceptual poco realista y con escasa riqueza teórica, en orden a confeccionar construcciones científicas que reflejen las coyunturales complejidades laborales, pueden llegar a ser excesivamente dañinos. Resulta sin duda preocupante ello, desde el minuto en que dichos conceptos son también empleados por las autoridades nacionales para legitimar y justificar las políticas, que, idealmente vienen a poner en práctica el institucional deber que el Constitucionalismo continental-democrático ha impuesto al Estado, en orden a estar al servicio de la persona humana²². No olvidando tampoco,

¹⁸ Mayor información en LUHMANN, Niklas, Op. Cit.

¹⁹ En profundidad, LÓPEZ ONETO, Marcos, Flexibilidad Laboral Chilena y Principio de Protección de la Fuente de Empleo. Algunas Hipótesis, Tesis para optar al grado de Magíster en Derecho de la Universidad de Chile, Santiago, Chile, 1999, p. 18 y ss.

²⁰ En el mismo sentido, UGARTE CATALDO, José Luis, Derecho del Trabajo, Flexibilidad Laboral y Análisis Económico del Derecho, Editorial Lexis Nexis, Santiago, 2004, p. 19.

²¹ Refiriéndose a ello, WALKER LINARES, Francisco, Esquema del Derecho del Trabajo en Chile, Colección de Estudios Jurídicos y Sociales N° 52, Universidad de Chile, 1964, p. 30.

²² En este sentido, Robert Boyer apunta que el concepto de flexibilidad laboral, siendo genérico, es particularmente ambiguo por su cambiante carácter. En BOYER, Robert, La Flexibilidad del Trabajo en Europa, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1986.

por cierto, que en la Constitución chilena de 1980, en su artículo primero inciso segundo, se indica que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Empero, jamás el discurso se ha establecido en orden a proteger, potenciar, y conciliar las responsabilidades laborales y familiares que por grandes parcelas de nuestras vidas, coexisten. O al menos eso intenta.

En el caso de las construcciones elaboradas al umbral de difusos y cambiantes conceptos flexibilizadores, el contrato de trabajo a tiempo parcial se ha insertado en una aplastante discordancia entre la teoría proteccionista del trabajador y la eficiencia y eficacia propias de la era de las redes. El primer elemento del anterior binomio puede entenderse como fruto del ya señalado desequilibrio del sistema jurídico laboral, en que la realidad de la estructura jurídica ha resultado deficiente a la hora de otorgar una guarnición de emergencia que posibilite un seguro, estable y suficiente contrato de trabajo, en concordancia con el entorno y las responsabilidades laborales con las familiares.

Por ello, el concepto de flexibilidad que se desea proponer en esta investigación apunta a la operacionalización, alejándose entonces de una perspectiva eminentemente laboralista, quizás demasiado proteccionista del trabajador, poco conciliadora con el medio en que este se desenvuelve, y por sobre todas las cosas, poco compaginadora con el real rol que el mundo económico le otorga, en específico, al trabajador, a sus responsabilidades, a sus derechos y obligaciones. En efecto, el mundo de la postmodernidad debe otorgar las herramientas que den pie a una tolerancia entre dos dominios de expectativas laborales, que sin embargo abogan por lo mismo: márgenes de seguridad. El primero de dichos campos es el de los empleadores, el cual consiste en la seguridad que la proyección económica de su giro no se vea obstaculizada por una estructura jurídica-laboral de lenta reacción frente a la movilidad y globalidad de los mercados. Y la segunda de estas parcelas es la de los trabajadores, quienes ansían que los éxitos y los fracasos del empleador, así como la necesidad de una gestión dinámica, no sean asumidas por estos al no contar con una protección laboral mínima.

Es necesario entonces discurrir en torno a las conclusiones que fueron obtenidas en el apartado anterior. El Derecho del Trabajo y su proteccionismo en búsqueda de la igualdad del trabajador respecto del empleador, resultaban desequilibrados desde el momento en que sus estructuras de base²³ no fueron capaces de traducir la complejidad laboral en términos de coordinar las acciones mediante el establecimiento de un horizonte común de expectativas laborales, reduciéndose así la complejidad del mundo del trabajo. En otras palabras, reduciendo el principio de protección del trabajador y sus correlativos derechos mínimos irrenunciables²⁴. Así, el trabajador se encuentra en la abierta posibilidad de que incluso sus derechos mínimos, puedan ser pasados a llevar, no tanto por una rigidización, reigidización, o una flexibilización, sino por problemas que se encuentran encarnados en la estructura misma del Derecho Laboral.

Por ende, el aludido operacionalismo conceptual no puede indagarse en desregulaciones laborales, al individualizar las relaciones laborales y por ende, deshomogenizando las condiciones de trabajo desarrollables a través de instrumentos colectivos, provocando indefectiblemente la disolución del orden público laboral en el orden público civil. Ello implicaría el cierre prácticamente absoluto a regulaciones de origen estatal, que en teoría, vendrían a dar pisos legales estables²⁵. Tampoco podría inquirirse a partir de construcciones neogarantistas, pues estas tienden a

²³ Código del Trabajo, Leyes Laborales, Tratados Internacionales ratificados, entre otros instrumentos.

²⁴ En el mismo sentido, LÓPEZ ONETO, Marcos, Op.Cit.

²⁵ Este modelo se estima como inaplicable en una sociedad con un mínimo de derechos sociales. De ahí que no existan hoy en día modelos laborales neoliberales puros.

atesorar el modelo clásico protector, el cual, como ya veníamos señalando, es absolutamente incompatible con el espíritu liberalizador del capitalismo eficientista. Ello implicaría textos positivos laborales potencialmente poéticos, pues el ejercicio legislativo tendiente a repotenciar la tutela en el trabajo en una hoja de papel olvida la praxis laboral chilena, lo que indefectiblemente conlleva una triste inaplicabilidad de estas buenas intenciones positivizadas. No sería extraño observar, luego del políticamente comprensible “periodo de puesta en marcha”²⁶ de esta legislación, que la situación que se deseaba soslayar, aún se encuentre presente y muy saludable.

El operacionalismo al cual se pretende llegar se nutre de las ideas jurídicas reformistas y las tesis económicas neokeynesianas. El neokeynesianismo postula la construcción de un camino intermedio que reconozca la ola de cambios en las formas de producción y la necesaria adecuación de las instituciones del mercado del trabajo a estos. ¿Cómo se establecería este punto intermedio? Conciliando la adaptación del mercado del trabajo a los nuevos tiempos con el imperativo de mantener niveles adecuados de protección respecto de los trabajadores. Esto, pues la flexibilidad laboral no ha tenido como resultado directo disminuir las tasas de desempleo y de inflación, sino que, en muchos casos, las ha aumentado, y en otros tantos, junto con ello, precarizado las condiciones laborales de las personas, ya que la relación entre normas laborales y mercado del trabajo dista mucho de ser automática, siendo por el contrario, compleja y multifactorial. Así es como a partir del neokeynesianismo comienzan a generarse construcciones teóricas que conciben la flexibilización no ya como una mera desregulación del mercado, sino como la aptitud de éste para reaccionar a las perturbaciones diversas del entorno, mediante la eliminación, atenuación o adaptación de las normas protectoras del trabajador, con la finalidad de aumentar el empleo, la inversión y la competitividad internacional.

Los ideales del reformismo jurídico en el ámbito de las relaciones laborales se mueven promoviendo estrategias de flexibilización, que tienden a conciliar heteronomía, autonomía individual y colectiva, con el objeto de adecuar el Derecho del Trabajo al contexto actual de mundialización de la economía, caracterizado por la escasez de empleo²⁷. Esta perspectiva pondrá los límites del concepto mediante el establecimiento del nivel de emergencia de constitución del sistema jurídico laboral.

En orden a lo señalado y apuntado en el apartado anterior, se estima que dada la conformación histórica y teleológica del sistema jurídico laboral, dicho nivel de emergencia estaría constituido por una estructura normativa de protección del trabajador, de naturaleza heterónoma estatal, siempre a disposición de éste, sin perjuicio de que dicha estructura pueda negociarse a través de la negociación colectiva, también puede cumplir el fin protector, dada la naturaleza teleológica del Derecho del Trabajo. Dicha guarnición de emergencia, como ya se venía insinuando, también debe incluir una especial y totalmente obvia consideración a la familia, como matriz societaria.

Así entonces, operacionalmente la flexibilización laboral puede definirse como la *adaptación estructural del sistema jurídico laboral a los requerimientos del equilibrio macroeconómico del mercado de trabajo, mediante la producción de soluciones normativas dentro de su nivel de emergencia*. El sistema jurídico consigue adaptarse mediante la generación de nuevas

²⁶ ¿Es que este “periodo de puesta en marcha” puede soportar algún análisis empírico, toda vez que es imposible calcular cuando nuestra sociedad dejará de ser como es?

²⁷ Según el mayor o menor énfasis que se le asigne a la heteronomía, a la autonomía individual o colectiva, o una especial combinación de estos conceptos, se distingue entre reformistas liberales y sociales. Al respecto, LÓPEZ ONETO, Marcos, Op.Cit, p. 10 y ss.

estructuras normativas, respetando su nivel de emergencia. Es decir que si la adaptación se efectúa por debajo del nivel, el sistema jurídico laboral, simplemente se disuelve en el privado o común. En tal caso, no habrá adaptación, pues adaptarse significa cambiar de estructuras sin perder la identidad de clase y, si las estructuras que se generan superan el umbral del nivel de emergencia, se estaría constituyendo otro orden normativo.

3. Precariedad y Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial

Se indicaba que los resultados de un concepto fundacional poco integrador del entorno y pobre teóricamente, pueden llegar ser excesivamente perjudiciales. La más fuerte manifestación de la levedad con que es observada la elaboración, fruto de exiguas observaciones mediáticas, es la precariedad del empleo a tiempo parcial. Fenómeno que en orden al espíritu de este trabajo, no se encuentra desligado de la sociedad ni del contexto económico en la cual se inserta esta nueva concepción del trabajo, y por lo tanto, no puede ser analizado en forma independiente.

Uno de los temores que ha surgido por la creciente búsqueda de la eficiente productividad corporativa y el surgimiento de las ya mencionadas nuevas formas de contratación laboral, es el grado de precariedad de estos atípicos instrumentos contractuales. La O.I.T, observando la acostumbrada sinonimia con que corrientemente se denominaba al empleo precario y al atípico, terminó por hacer equivalentes ambas expresiones²⁸, definiendo entonces al empleo atípico como aquella *relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación.*

Si bien lo definido por la O.I.T merece reparos, dicho concepto va en el sentido correcto de lo que finalmente es posible observar en la realidad laboral. Lo cierto es que no toda forma de empleo atípico podría englobarse como precaria, pues solo podríamos entender a un empleo como tal si este responde a determinados parámetros relativos a la inestabilidad, a la inseguridad y a la insuficiencia. Rechazable es entonces el adagio que indica que no todo empleo atípico es un empleo precario, pero sí todo empleo precario es un empleo atípico, sólo por el hecho que empleo típico es seguro y estable al comprenderse en los lindes legales. La pregunta que cabe hacerse acá es si es tan cierto que todo empleo típico es seguro y estable. ¿Es que los índices de legalidad por sí mismos, dan pie para definir a una construcción legal como precaria o estable? O más específicamente, ¿es que el Derecho puede revestir a las determinadas formas contractuales de una seguridad que no poseen antes que este entre a regular?

Ciertamente, no podríamos sentenciar que el trabajo típico puede asegurarnos el pago íntegro y/o puntual, por ejemplo, de nuestras remuneraciones o cotizaciones, por el simple hecho de estar meridianamente regulado en nuestras legislaciones. Así mismo, tampoco cabe señalar que por gozar de un empleo típico podemos vanagloriarnos de tener un empleo estable, pues al menos en nuestro país, los aún altos niveles de cesantía, al margen de los individuos que buscar trabajo por primera vez, se integran por individuos que en algún minuto estuvieron contratados por mecanismos típicos de contratación laboral. No se trata de pensar que los insinuados niveles de precariedad de las nuevas formas de contratación laboral pueden asimilarse a los de las llamadas típicas formas contractuales, pero es concluyente que ambas formas de contratación se someten a éxitos y fracasos macroeconómicos coyunturales que pueden tornarse tan flexibles que fácilmente podrían

²⁸ Al respecto, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Tesauro OIT: Terminología del trabajo, el Empleo y la Formación, Quinta Edición, Ginebra, 1998, p. 5.

desvanecerse por la fuerza de sus propios límites²⁹, venciendo incluso la barrera de seguridad y estabilidad que idealmente podría brindar la regulación jurídica. En orden a lo señalado, si bien la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial al menos en nuestro país es relativamente completa³⁰, no podría decirse que a través de una normativa expresa de un contrato atípico que ciertamente venía utilizándose en forma práctica mucho antes que la Ley 19.759 viera la luz, venga a solucionar los problemas estructurales ya aludidos en líneas precedentes.

¿En que medida puede indicarse que el contrato de trabajo a tiempo parcial es una modalidad de contratación precaria? La respuesta solo podrá darse basándonos en un determinado concepto de precariedad. El sociólogo uruguayo Pablo Guerra³¹ señala que el empleo precario es *aquel empleo inestable, e inseguro que realiza el trabajador asalariado, y que tiene en el tipo de contrato su factor más determinante*³². El contrato de trabajo a tiempo parcial ha sido visto como un rápida y, era que no, eficiente salida al estructural desempleo que aqueja a las actuales sociedades, temerosas de perder su trabajo. Así mismo, se ha empleado como una forma contractual que permite distribuciones flexibles de la jornada de trabajo, también para conciliar trabajo y vida familiar. A la luz de estas saludables intenciones, ¿por qué negarnos, aún bajo el riesgo de fracasar en el intento, de la posibilidad de implementar sin más esta forma contractual? Pues el tipo de contrato es esencialmente peligroso, precario en el presente, así como en el futuro³³.

La fórmula contractual analizada brinda al Gobierno de turno, ciertamente, un instrumento a través del cual disminuir sin mayor esfuerzo el frío porcentaje del desempleo. Lo triste es que, cuando los medios de comunicación, ministros de fe de la realidad subjetiva, señalan que han disminuido los índices de desempleo, no precisan los reales alcances de dicho descenso. E incluso, los de las alzas de dicho guarismo. En la actualidad, el desempleo en el marco de los equilibrios macroeconómicos es la base sobre la cual se han cimentado los cambios de la relación laboral. Desempleo que ha funcionado como matriz de juicios, tanto públicos como privados, sobre el éxito o fracaso de las políticas sociales gubernamentales. Dichas sutiles suertes, de lindes temporales tan

²⁹ En el mismo sentido, AGACINO ROJAS, Rafael, Todo lo flexible se desvanece, El caso chileno, en Flexibilidad y condiciones de Trabajo Precarias, Programa de Economía del Trabajo, Santiago de Chile, 1995, p. 148.

³⁰ Opinión compartida, en CAAMAÑO ROJO, Eduardo, El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial en la Actual Normativa Laboral, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2003, p. 156.

³¹ GUERRA, Pablo, La Precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de Operacionalización, en El Empleo Precario y el Empleo Atípico; Revisión bibliográfica y Propuestas para el Debate, Documento de Trabajo N° 105, Programa de Economía del Trabajo, Santiago de Chile, 1994, p. 56.

³² Para este autor, un empleo inestable es aquél en el cual hay carencia de contrato de trabajo indefinido, ya sea que haya ausencia de contrato, o contrato a plazo fijo, a honorarios, temporal o eventual, en tanto que un empleo inseguro es aquél que no presenta respaldo de leyes sociales de cobertura, como las de salud laboral o previsión. Un empleo se determina como precario de acuerdo a tres factores: perspectiva de la inseguridad, perspectiva de la inestabilidad y perspectiva de la insuficiencia, en LEIVA, Sandra, El Trabajo a Tiempo Parcial en Chile, ¿Constituye empleo Precario?, Reflexiones desde la Perspectiva de Género, Serie Mujer y Desarrollo N° 26, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago, Enero del 2000, p. 13.

³³ En gran parte, esto ocurre porque los procesos de desregulación económica, social y laboral llevados a cabo en Chile durante las dos últimas décadas han instalado una flexibilidad sobre la base de una construcción teórica, política y social levantada en forma casi exclusiva desde la perspectiva de un solo actor: el empresariado. Así, los sectores mayoritarios de la sociedad, entre ellos los trabajadores y las mujeres, no han podido incidir mayormente en las pautas de flexibilización, en DÍAZ BERR, Ximena, TODARO CAVALLERO, Rosalba, Riesgos e Inseguridades de las Nuevas Formas de uso Flexible del Tiempo de Trabajo, Serie En Foco N° 35, Expansiva, 2004, p. 10.

etéreos como la memoria misma, han provocado que la visión implícita en la elaboración de las medidas contra ese desempleo (con sus desastrosas consecuencias) no vaya más allá de los 4 o 6 años de un gobierno en nuestro país³⁴. Total, la responsabilidad social de gobierno por políticas incumplidas carece de régimen de prescripción. De ahí que una de las líneas de precariedad en que se ha situado el contrato de trabajo a tiempo parcial, recalca en la fragilidad político-temporal de sus resultados en beneficio de las personas y los trabajadores.

El trabajador a tiempo parcial es posible asociarlo, sin llegar a generalizar, a uno cuyas perspectivas profesionales se encuentran limitadas, a uno que no cotiza o que cotiza en tasas menores, a uno en cuya empresa ha perdido beneficios y prestaciones extras, a un trabajador que ha ido desenvolviéndose en bajos niveles de la jerarquía corporativa, y a una empresa en la cual se dan niveles inferiores de sindicalización. Sí, a efectos indiciarios, este trabajador “trabaja” sin más, pero ¿se muestran las reales condiciones de trabajo en ese porcentaje? Ciertamente no. Lógicamente ello no se refleja en el menor porcentaje de la variable señalada. Variable en disminución que por cierto es producto de los esfuerzos gubernamentales en orden a dar las mejores condiciones de trabajo a los asalariados. Satisfacción por la labor realizada, consiguiente sonrisa iluminada del funcionario público de turno.

Se ha contra criticado frente la ironía señalada, que el trabajador puede hallar trabajo en otros lugares, articulando él mismo su propio horario de trabajo; y que si no logra hallarlo o articular sus horarios, o ello es fruto de su desidia (en dichos de los menos académicos), o bien, del sistema constitucional laboral basado en la libertad de trabajo (de los más)³⁵. Ahora bien, ¿es posible que ese trabajador que, por cierto en su gran mayoría, no desea laborar a tiempo parcial, pueda encontrar otro trabajo, toda vez que esta modalidad se realiza en jornadas hiperflexibles, imprevisibles, abarcando incluso días domingos, festivos, fines de semana, con explotadores horarios especiales en días comercialmente rentables? La respuesta es a todas luces negativa, lo que en el marco del mercado laboral chileno se reafirma. En concordancia con lo anterior, no puede olvidarse que el trabajador rara vez tiene la oportunidad de elegir trabajar a tiempo parcial. ¿Qué significa “elegir” cuando las presiones son tan fuertes que no existen otras soluciones, cuando los empleos ofrecidos nunca son de jornada completa, cuando las exigencias de la vida familiar se tornan demasiado complejas? ¿Qué significa “elegir” cuando las opciones distan de esplendores, entre el desempleo o la precariedad maquillada de oportunidad? Las presiones sugeridas no son únicamente de orden económico o doméstico. Son también -y fuertemente- ideológicas: el trabajo a tiempo parcial ha sido construido del principio al fin como la forma de empleo ideal para las mujeres. Tan “ideal” que las mujeres así mismo, son víctimas de discriminaciones en el fruto de su esfuerzo laboral, traducido monetariamente en remuneraciones. Para nadie es un misterio que las remuneraciones y cotizaciones, como ya se señalaba, fruto de la contratación a tiempo parcial, indistintamente del género del trabajador, son muy bajas³⁶. Ello se traduce en que la baja expectativa en el trabajo se traslade a la realidad familiar del trabajador. A dicho trabajador, más aún si es mujer al amparo de los antecedentes, le será muy complejo brindar a sus hijos un futuro

³⁴ No deja de ser “interesante” que el ideal vivir decente de una familia, o de una persona, al tener esta trabajo remunerado y estable, se vea expuesto al acuerdo político de pasillo.

³⁵ Véase al respecto, el Artículo 19 N° 16 inciso segundo de la Constitución Política de la República de Chile de 1980. Así mismo, considerar el Convenio N° 156 de la O.I.T sobre trabajadores con Responsabilidad Familiares (ratificado por Chile el 14 de Octubre de 1994).

³⁶ Indicativo de la precariedad salarial es también el hecho de que no se perciben remuneraciones por trabajo extraordinario. YAÑEZ BETANCOURT, Sonia, TODARO CAVALLERO, Rosalba, El Trabajo se Transforma, Relaciones de Producción y Relaciones de Género, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago, Chile, Marzo 2004, p. 155. Con precisión en relación al tema de las horas de trabajo extraordinarias, CAAMAÑO ROJO, Eduardo, El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial en la Actual Normativa Laboral, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2003, p. 164.

mejor que su presente, deseo tan profundo que la gran mayoría tiene para su descendencia. Algo que se transcribe en una mejor educación, en una mejor salud, en una mejor calidad de vida, en resumen. La conclusión no deja de ser lógica en concordancia con lo expuesto: la precariedad del empleo, se traslada a la familia misma.

A futuro, también este contrato presenta precariedad. Se indicaba que los trabajadores a tiempo parcial cotizan en nivel muy inferiores a los que un trabajador con contrato “tradicional” puede optar. Ello origina que a futuro, este “potencialmente estancado” trabajador a tiempo parcial, no tenga los fondos suficientes para poder vivir en su vejez, generando una ecuación económica muy compleja³⁷. Por otra parte, no puede negarse el hecho que los hijos, fruto del entendible exiguo capital invertido por la familia en ellos, reciban una endeble educación, con lo que se hipotequen seriamente sus oportunidades y emprendimientos en sus, en la medida de lo posible, abundantes años por venir.

Por último, no deja de ser relevante mencionar otro de los peligros que presenta la flexibilidad desbordada y mal conceptuada. Desde un inicio, resulta que al margen de las clásicas críticas proteccionistas, la flexibilidad no deja de ser un buen instrumento para la función política del Derecho del Trabajo en orden a legitimar el orden económico actual. Con las nuevas formas de contratación laboral se incrementan los índices flexibilizatorios (lo cual otorga un aire de modernidad y prestancia a las, en su mayoría, añosas legislaciones nacionales), incrementando la eficiencia corporativa y reciclando las fuerzas de trabajo. Lamentablemente olvidamos el marco precario de las relaciones laborales, bajo cuya sombra se produce la poco analizada discordancia entre productividad y flexibilidad. Se ha tendido a sinonimizar flexibilidad y productividad y a hacerlos fenómenos copulativos, siendo que ello dista de ser una relación de resultados empíricos perennes. ¿En que sentido lo anterior? Sucede que gran parte de la productividad de la fuerza de trabajo depende, en primer término, de la información y del procesamiento de la información y, segundo, de la capacidad del trabajador, de su conocimiento específico de la empresa y de los procesos de la misma. Este es el llamado conocimiento no explícito del trabajador. Si pensamos bien en que se basa el mayor éxito de los grupos de trabajo bien elaborados, este se da gracias a la explicitud de los conocimientos implícitos que posee cada trabajador de la empresa y su realidad. Por tanto, más importante que el uso racional e inteligente de la tecnología, es la capacidad de adaptarse a un proceso gracias a la mencionada experiencia de la empresa. Ello requiere que el trabajador tenga interés en comunicar ese conocimiento dentro de la empresa. Sin embargo, si el trabajo es precario, si su conocimiento es su capital, ese conocimiento no lo dará a conocer de forma total en una determinada empresa. Todo lo contrario, pues lo irá entregando poco a poco en distintas empresas y de distinta forma. Por un lado, pierde conocimiento específico si cambia de empresa, y por otro lado, el capital profesional que va adquiriendo, que es suyo y que no es simplemente un nivel tecnológico, sino una experiencia, se lo va guardando como moneda de negociación para las próximas relaciones laborales. Por ende, baja la productividad de cualquier trabajador, y estudios empíricos lo demuestran: a menor implicación y menor duración en la empresa, menor productividad. Por consiguiente, hay una contradicción entre flexibilidad y productividad³⁸. Algo que observando la elaboración misma del contrato de trabajo a tiempo parcial, hace que nos preguntemos si acaso este fruto de los procesos flexibilizatorios es realmente

³⁷ En el mismo sentido, OYARZO MANSILLA, César, Una Propuesta de Política para Reducir la Inseguridad en la Población Mayor Adulta, Serie en Foco N° 31, Expansiva, 2004, p. 1.

³⁸ Al respecto, se recomienda NONAKA, Ikujiro, TAKEUCHI, Hirotaka, Cómo las Compañías Japonesas crean la Dinámica de la Innovación, Oxford University Press, México DF, 1999. Un muy buen compendio de ideas es posible encontrarlo en HENAO CÁLAD, Mónica, ARANGO FONNEGRA, María Pía, Los Mapas Conceptuales como Estrategia de Conversión de Conocimiento en la Gestión de Conocimiento, disponible en <http://cmc.ihmc.us/papers/cmc2004-130.pdf>

un mecanismo que aporte al entorno macroeconómico que el Derecho del Trabajo pretende legitimar.

Otro aspecto ligado con lo anterior tiene ribetes sociológicos más que corporativos. La capacidad de individualización de la fuerza de trabajo hace que los trabajadores puedan tener una relación muy individualizada, en función de sus características con su empleador o con su contratante. Aquellos trabajadores con altas calificaciones y poder de mercado pueden salir en mejor pie, pero todos aquellos que no tienen un poder individual del mercado, al ser individuos, e individuos genéricos, reemplazables o no por máquinas o por trabajo importado de otras partes, pierden incluso su capacidad de negociación al momento de postular a nuevos trabajos. Y lo que es peor, la posibilidad de diferenciarse de los iguales, en un mercado del trabajo pleno de clones. Esto está en la base del fenómeno de incremento de desigualdad social y de incremento de polarización. Polarización es que los ricos son más ricos y los pobres son más pobres. Desigualdad es que hay más desigualdad, aunque a lo mejor todo el mundo podría ser más rico. Están produciéndose a nivel mundial los dos fenómenos: mayor desigualdad y mayor polarización.

Resulta incuestionable y penoso que la precariedad del contrato de trabajo a tiempo parcial, así como de otras formas atípicas laborales contractuales, emana de la errónea, y por sobre todas las cosas, difusa conceptualización de la flexibilidad como fenómeno social, laboral y económico. Más triste que lo anterior, es la esperanza puesta por los actores políticos en estos experimentos, en orden, más que todo, a legitimar encendidos discursos electorales, que a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos; así como la esperanza de estos últimos en los dichos de los aludidos actores. Para remediar la precariedad analizada, no es posible, como ya se anticipaba al momento de conceptualizar la flexibilidad operacional, que la panacea sea preservar el empleo estándar, reorientando la regulación de los nuevos tipos contractuales flexibles al amparo del proteccionismo fundacional del Derecho del Trabajo³⁹.

La solución de la precariedad contractual en lo laboral, pasa por aplicar la flexibilidad en su plano operacional, considerando al nivel de emergencia del Derecho del Trabajo como la base de la dignidad de toda persona al laborar en un entorno económico capitalista. El modelo económico que el Derecho del Trabajo en el mundo postmoderno legitima debe considerar que el protagonista central de todos sus procesos, exitosos o no, es el hombre no cosificado o reducible a una estadística al servicio del poder⁴⁰. En definitiva, la idea que se pretendió instaurar en este apartado, es que el trabajo, como principal solar en las vidas humanas en orden a su dignificación, se ha ido precarizando⁴¹ a la luz de la implantación de las nuevas formas de contratación laboral, lo cual ha repercutido en la más esencial de las uniones, es decir, la familia. La señalada precarización del

³⁹ En sentido contrario, WAGNER, Alexandra, *Krise des "Normalarbeitsverhältnisses"?* Ubre eine konfuse Debatte und ihre politische Instrumentalisierung, en C. Schäfer, ed. *Geringe Löhne-mehr Beschäftigung? Niedriglohnpolitik*, Hamburg: VSA-Verlag, 2000, citada por YAÑEZ BETANCOURT, Sonia, TODARO CAVALLERO, Rosalba, Op.Cit, p. 58.

⁴⁰ El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CHILE DE 1980, Artículo Primero, inciso Cuarto.

⁴¹ En este sentido, TILLY, Charles, *Scholarly Controversy: Global Flows of Labor and Capital. Globalization Threatens Labor's Rights*, *International Labor and Working Class History*, N° 47, 1995, Spring. Este sociólogo norteamericano señala que la precariedad se transformará en la forma normal de trabajo en el futuro.

trabajo como elemento e institución dignificadora del hombre⁴² no es el único elemento afectado, sino también el mismo hombre como hombre resulta perturbado, primero como trabajador e integrante de una familia, y luego de una sociedad cuyo marco etario se desenvuelve en una compleja transición demográfica.

III. CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL COMO MECANISMO COMPAGINADOR DE RESPONSABILIDADES LABORALES Y FAMILIARES

A la luz de lo expuesto en las líneas precedentes, la perspectiva en torno al encabezado de este apartado, no puede ser muy positiva. No dejará de serlo tampoco. Lo cierto es que el contrato de trabajo a tiempo parcial brinda a los contratados en su ley, un grado de precariedad absolutamente incompatible con las responsabilidades familiares. Ello se refleja en, como ya se indicaba, horarios de trabajo increíblemente flexibles que impiden la búsqueda de nuevas y mejores fuentes de ingreso económico fruto de una relación laboral, que en teoría debieran brindar mayor protección.

Se señalaba en el apartado de las ideas previas, que las políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar no pueden evaluarse como políticas públicas de mujer, o puntualizadas entorno a los miembros específicos de una familia. Sobre una visión errónea se ha intentado introducir el contrato de trabajo a tiempo parcial, bajo el argumento de que a través de este tipo contractual pueden compaginarse las responsabilidades laborales y de familia, generándose puestos de trabajo⁴³. Aceptar de forma total planteamientos así, puede provocar una debacle y una precarización generalizada de las dos instituciones más trascendentales de una sociedad: la familia y el trabajo.

Someramente, en relación a la sectorización como fuente de la debacle de la familia en el contexto actual, es realmente asombroso que en un mundo economizado dicha sectorización no se detenga frente el notorio dispersamiento de recursos que conlleva su aplicación. Lo anterior se ha materializado en múltiples políticas y programas sociales para cada uno de los integrantes de la familia (adolescentes, mujer, adulto mayor, niños...), no percatándose del impacto de fondo de tal falta de visión. Dichos programas han tendido a la sobreposición entre ellos mismos, algo sin duda alentado por su dispersión e imprecisión. Así, la finalidad última de estos, es decir, la unidad de la familia alejándola de factores tales como la pobreza o el desempleo, se diluye en los mares de las discusiones ideológicas. Fruto de lo señalado son los resultados contradictorios de tales políticas, v.gr. trabajo infantil o asilos de ancianos copados.

Desde el punto de vista de las relaciones laborales, las políticas sectorizadas bajo el umbral de erróneos conceptos de flexibilidad, una inadaptación del Derecho del Trabajo a nivel estructural y una totalización de los valores económicos en nuestras vidas, han provocado que el contrato de trabajo a tiempo parcial, lejos de brindar nuevos puestos de trabajo medianamente estables en el tiempo, quite contratos de trabajo a tiempo completo. O sea, trabajos contractualizados en forma tradicional, que a pesar de presentar niveles de precarización en los hechos muy fuertes, otorgan niveles de protección mayores que los ofrecidos por una forma atípica de contratación laboral. En este campo, la mujer ha ingresado al mercado laboral siendo contratada a tiempo parcial con esperanza de tener más tiempo para cuidar a su familia. Labor que la aún tradicionalmente machista

⁴² Se recomienda El Poder Dignificador del Trabajo. Perspectivas y Recomendaciones, en <http://xmariachi.blogspot.com/2005/12/vamos-dejar-las-cosas-claritas.html>.

⁴³ Con la misma opinión, TEULON, Frédéric, *Le Chômage et les Politiques d' Emploi. Le Partage du Travail*, Editions du Seuil, Paris, 1996.

sociedad chilena, le otorga monopólicamente. Fuerza a la luz de los hechos, señalar como fruto que el sexo femenino es el primer blanco (y el más atacado) de un mercado laboral que precariza (en diversos niveles) a sus protagonistas, pues, además de recibir una remuneración notablemente inferior en relación a sus “pares” masculinos, ella se ve expuesta fuertemente a que lo anterior sea complementado por un trabajo a tiempo parcial distinguido por una seguridad social mermada, una distribución horaria inflexible con otros horizontes laborales, y un trasfondo contractual que adolece de estabilidad e incluso existencia. El marco de precariedad en el cual se mueve la señalada forma contractual también se ha trasladado a la familia, en el sentido que las oportunidades para poder desarrollar la vida familiar se verán absolutamente violentadas, por la incapacidad de este trabajador (o trabajadora) de brindar a sus hijos y a la pareja, la dedicación suficiente que estos merecen. Factor que la ya traída a colación sociedad chilena hace aún más fuerte en la mujer, dirigiéndole epítetos tales como que una madre trabajadora es, cualquiera sea su tipo contractual, una madre desnaturalizada. O peor aún, “moderna” por el hecho de trabajar.

El contrato de trabajo a tiempo parcial, tomado en el sentido de mecanismo conciliador de las ya mencionadas responsabilidades, es también una fuente de discriminación poco investigada, pero no por ello menos presente en la cotidianidad laboral. Se señalaba en esta investigación la dicotomía trabajo a tiempo parcial-menor preparación del trabajador. A contrario sensu, solo un segmento calificado podría optar al, a estas alturas, “beneficio” de trabajar y tener tiempo para estar con la familia. Sin embargo, es legítimo preguntarse, en concordancia con lo indicado, si incluso para dichos privilegiados, el contrato de trabajo a tiempo parcial es lo mejor, atendida la menguada consideración social (sin duda por el perfil de los contratados a través de dicha forma contractual) del contrato a tiempo parcial. Consideremos que la ambición es un rasgo de la esencia del ser humano. El trabajador bien calificado al que se alude en las líneas superiores, con buenas remuneraciones, y un contrato tradicional de trabajo, a pesar de su buen vivir, difícilmente tomará el “riesgo” de trabajar menos. El trabajar menos en una sociedad en los hechos trabajólica como la chilena, conlleva dejar de lado responsabilidades y desafíos corporativos de cuyo éxito depende el tan anhelado ascenso con la aparejada mejor consideración social del que trabaja más y logra resultados (al margen de los costos que ello signifique). A la luz de la aludida ambición humana, con el consecuente espíritu trabajólico, el trabajador calificado contratado en forma regular observa en los no calificados contratados a tiempo parcial, a unos que representan una menor productividad en relación a la suya, lo cual es absolutamente indemostrable de forma empírica. Está claro que incluso en aquellos trabajólicos existe el deseo de trabajar menos, pero el costo es muy alto. Aunque la recompensa sea la familia.

¿Es Chile un país de trabajólicos? Las estadísticas son claras⁴⁴. Pero más allá de estas, las disquisiciones deben apuntar hacia el real sentir del trabajador. Hoy por hoy, el trabajador desea laborar en mejores condiciones, pero también desea tener, indudablemente, mejores sueldos. Para lograr lo anterior, se debe trabajar más, tener horarios abultadísimos en el lugar de trabajo⁴⁵, dejar de lado a la familia, etc. A pesar de lo anterior, quienes desean voluntariamente someterse a dicha coyuntura, son notoriamente menos que aquellos que los que desean trabajar menor cantidad de horas y en mejores condiciones. El error entonces, desde la faz de las políticas familiares conciliadoras con lo laboral, es que su desarrollo ha mirado a las personas que efectivamente trabajan mucho y desean trabajar aún más, con el afán que estas dejen de hacerlo; y no se han

⁴⁴ Véase ENCLA 2004, disponible en <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/propertyvalue-22780.html>.

⁴⁵ Se ha mencionado al teletrabajo como una solución cierta a las extensas jornadas en el lugar de trabajo. Empero, entrar a analizar ese contrato a la luz de la compaginación de las responsabilidades tratadas en esta investigación, implica a su vez conciliar el derecho a la intimidad con las responsabilidades laborales. Tema que excede largamente el propósito de este trabajo.

definido en torno a quienes aspiran a trabajar menos, con niveles productivos potencialmente idénticos que uno que labora más de 45 horas semanales⁴⁶. En estos trabajadores deseosos de trabajar menos deben pensarse las políticas conciliadoras de trabajo y vida familiar, pues ellos no desean tener más tiempo para trabajar, sino para realizar otras labores. En este sentido, la confección de políticas debe perseguir la íntegra satisfacción de todos los integrantes de la familia, pues cada cual juega un rol activo en la sociedad.

La ineptitud observada en la elaboración de las políticas conciliatorias a nivel decisorio gubernativo, como ya es posible concluir a la luz de lo denotado, se basa en conceptos de flexibilidad dignos del realismo mágico, alejados de la operabilidad y del asalariado como sujeto digno de protección. De los aludidos conceptos, han emanado construcciones que han tendido justamente a la precarización del ser humano, como trabajador y como integrante de una familia, no brindándose las herramientas que permitan una permanente compaginación entre el trabajo y la familia. Sólo han observado en su manufactura determinados episodios en la vida de las personas, como si la familia acabara, por ejemplo, en el momento en que la última hora del post natal se extingue. No es posible relegar que dichos hombres y dichas mujeres poseen además de las laborales, otras responsabilidades e inquietudes, siendo compromiso del Estado brindar tanto los medios como los canales sociales y legislativos suficientes para el máximo desarrollo como personas. Personas que como trabajadores pueden brindar mucho más a la sociedad, en la medida que su trabajo no sea precario, y se les otorguen las herramientas para poder invertir más en el capital futuro, es decir, los hijos. Y a su vez, si las circunstancias lo ameritan, en el cuidado que merecen los adultos mayores, quienes a su vez reflejan el fracaso de políticas globales ajenas a horizontes miradas más amplias y fecundas en años de esplendor.

IV. CONCLUSIONES

El contrato de trabajo a tiempo parcial guarda desde su elaboración graves falencias, fruto de erróneas visiones de la flexibilidad como fenómeno, las cuales han desembocado en una precariedad global de las relaciones laborales. Lo ya precisado no puede hallar sustento ideológico legitimado en ningún otro entorno que no sea la sociedad misma. Se ha desdeñado a la familia como núcleo fundamental de la sociedad, en pos de los pragmatismos y las eficiencias de la economía.

En virtud de todo lo manifestado en esta investigación, la compatibilización del trabajo y la vida familiar, en un marco globalizado, es un fenómeno que se dará entre relaciones contractuales alejadas de tradicionalismos al carecer estos de la rapidez adecuada que requieren estos tiempos. Emergen entonces las formas atípicas, precarias per se, pues han nacido al umbral de conceptos alejados de los proteccionismos propios del Derecho del Trabajo, tendiéndose la balanza hacia la feble coyuntura económica. El contrato de trabajo a tiempo parcial es fruto de lo anterior, lo cual no deja de ser preocupante, toda vez que el desarrollo de un país (que no es lo mismo que el desarrollo social) se funda en instrumentos contractuales atípicos como éste. El desarrollo podría alcanzarse, en todo caso, no modificando un ápice el concepto de flexibilidad, o corrigiendo las precariedades. Sin embargo, no modificar lo anterior, no elaborar políticas de forma conciente, realista pero protectora de los trabajadores, envuelve en los mantos del olvido valores como la justicia social, la integridad formativa, la igualdad de oportunidades o la misma familia, empobreciendo a las sociedades, hipotecando su desarrollo futuro, su consecuente progreso, así como el de los países a los cuales enriquecen con su trabajo.

⁴⁶ Véase MARUANI, Margaret, Precariedad, Subempleo, Pauperización del Trabajo, en <http://monde-diplomatique.es/2003/06/maruani.html>. De la misma autora, se recomienda Travail et Emploi des Femmes, disponible en <http://www.citoyen.guideduvin.com/doc/Maruani.php>.

En tiempos como los nuestros, en que la racionalidad y el humanismo pernoctan genuflexos en la memoria ante los ábacos de la economía y la “a cualquier costo” productividad empresarial, no es posible que olvidemos que la sociedad se forma por individuos cuya existencia se marca por un reloj de arena, y que es responsabilidad del Estado brindar los elementos suficientes para su mayor realización. Plenitud en la que para la gran mayoría, encuentran amparo los anhelos de vivir más tiempo con la familia, así como el mejor rendimiento laboral. Pero aún más, en estas políticas debe verse como una institución del ser humano como tal a la familia misma, como una sobre la cual se fundan y han fundado todas las sociedades y formas de comunidad humana; a una que si llega a fallar, si lo pensamos incluso superficialmente, puede provocar la hecatombe de una sociedad; y a una en que incluso religiones como el Catolicismo han precisado que su Mesías nació en una. Mal que mal, al final siempre buscaremos un último refugio.

BIBLIOGRAFÍA

AGACINO ROJAS, Rafael, Todo lo flexible se desvanece, El caso chileno, en Flexibilidad y Condiciones de Trabajo Precarias, Programa de Economía del Trabajo, Santiago de Chile, 1995.

ALBAGLI IRURETAGOYENA, Elías, Mercado Laboral y Crecimiento Económico, Recomendaciones de Política para Chile, Revista del Centro de Estudios Públicos N° 99, Santiago, Chile, 2005.

ALEXY, Robert, Teoría de los Derechos Fundamentales, CEC, Madrid, 1997.

ALONSO OLEA, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo, Editorial Civitas, Sexta Edición, 2002, Madrid.

BORRAJO DACRUZ, Efrén, Nueva Sociedad y Derecho del Trabajo, Editorial La Ley, Primera Edición, España, 2004.

BOYER, Robert, La Flexibilidad del Trabajo en Europa, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1986.

CAAMAÑO ROJO, Eduardo, Conciliación de Trabajo y Vida Familiar. Un Análisis desde la Perspectiva del Derecho del Trabajo Chileno, Revista de Derecho Universidad Austral, Vol. XVI, Julio 2004.

CAAMAÑO ROJO, Eduardo, El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial en la Actual Normativa Laboral, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2003.

CEA EGAÑA, José Luis, Teoría de Gobierno: Derecho Chileno y Comparado, Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile, Marzo 2000.

DÍAZ BERR, Ximena, TODARO CAVALLERO, Rosalba, Riesgos e Inseguridades de las Nuevas Formas de uso Flexible del Tiempo de Trabajo, Serie En Foco N° 35, Expansiva, 2004.

ESPINOSA, Malva, Chile: Relaciones Laborales para el Siglo XXI, Temas Laborales N° 14, Dirección del Trabajo, Chile.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio, La Flexibilidad Laboral: Apuntes Críticos, p. 2. Disponible en <http://www.unicz.it/LAVORO/GAMONAL01.pdf>.

GÓMEZ LÓPEZ-EGEA, Sandalio, Hacia una Nueva Forma de Concebir el Trabajo a Tiempo Parcial, en Conciliar Trabajo y Familia: Un Reto para el Siglo XXI, EUNSA, 2004.

GONZALEZ DEL REY RODRÍGUEZ, Ignacio, El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial, Editorial Aranzadi, España, 1998.

GUERRA, Pablo, La Precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de Operacionalización, en El Empleo Precario y el Empleo Atípico; Revisión bibliográfica y Propuestas para el Debate, Documento de Trabajo N° 105, Programa de Economía del Trabajo, Santiago de Chile, 1994.

HENAO CÁLAD, Mónica, ARANGO FONNEGRA, María Pía, Los Mapas Conceptuales como Estrategia de Conversión de Conocimiento en la Gestión de Conocimiento, disponible en <http://cmc.ihmc.us/papers/cmc2004-130.pdf>

IOANNES PAULUS PP. II, Enciclica Laborem Exercens, disponible en <http://www.vatican.va/edocs/ESL0037/INDEX.HTM>

KÖHLER, Holm-Detlev, y MARTÍN ARTILES, Antonio, Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales, Delta Publicaciones Universitarias, Madrid, España, 2005.

LEIVA, Sandra, El Trabajo a Tiempo Parcial en Chile, ¿Constituye empleo Precario?, Reflexiones desde la Perspectiva de Género, Serie Mujer y Desarrollo N° 26, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago, Enero del 2000.

LIZAMA PORTAL, Luis, Derecho del Trabajo, Editorial Lexis Nexis, Edición Año 2003.

LIZAMA PORTAL, Luis, UGARTE CATALDO, José Luis, Interpretación y Derechos Fundamentales en la Empresa, Editorial Conosur, Chile, 1998.

LÓPEZ ONETO, Marcos, Flexibilidad Laboral Chilena y Principio de Protección de la Fuente de Empleo. Algunas Hipótesis, Tesis para optar al grado de Magíster en Derecho de la Universidad de Chile, Santiago, Chile, 1999.

LUHMANN, Niklas, Sistemas Sociales: Lineamientos para una Teoría General, Alianza Editorial-Universidad Iberoamericana-Editorial Patria, México, 1991.

MARUANI, Margaret, Precariedad, Subempleo, Pauperización del Trabajo, en <http://monde-diplomatique.es/2003/06/maruani.html>

MARUANI, Margaret, Travail et Emploi des Femmes, disponible en <http://www.citoyen.guideduvin.com/doc/Maruani.php>

MELÉ CARNÉ, Doménec, Empresa, Familia y Sociedad: paradojas y Retos Actuales, en Conciliar Trabajo y Familia: un Reto para el Siglo XXI, EUNSA, 2004.

NONAKA, Ikujiro, TAKEUCHI, Hirotaka, Cómo las Compañías Japonesas crean la Dinámica de la Innovación, Oxford University Press, México DF, 1999.

OJEDA AVILÉS, Antonio, El Neocontractualismo en Europa. Balance y Perspectivas, publicado en el libro La Flexibilización del Trabajo. Un Estudio Internacional, Editorial Diario de los Tribunales, España, 1990.

OYARZO MANSILLA, César, Una Propuesta de Política para Reducir la Inseguridad en la Población Mayor Adulta, Serie en Foco N° 31, Expansiva, 2004.

PALACIO MORENA, Juan Ignacio, ÁLVAREZ ALEDO, Carlos, El Mercado del Trabajo: Análisis y Políticas, Editorial Akal, Madrid, España, 2004.

PEÑA GONZÁLEZ, Carlos, Práctica Constitucional y Derechos Fundamentales, Corporación Nacional de Reparación, Chile, 1997.

PIZARRO CONTRERAS, Sebastián, El Desarrollo Social como Pilar Fundamental en el Constitucionalismo Moderno, material expuesto en el II Congreso Estudiantil de Derecho y Teoría Constitucional de la Universidad de Chile, 2005. Disponible en <http://www.congreso.uchile.cl/trabajos%20congreso/pizarro.pdf>

PIZARRO CONTRERAS, Sebastián, Inserción Laboral del Adulto Mayor: Consideraciones Legales y Sociales, material no editado, expuesto en Primer Seminario de Derecho Social, 2005.

SILVA OPAZO, Juana, Inseguridades Sociales y Tercera Edad, disponible en http://www.expansiva.cl/en_foco/documentos/15092004125149.pdf.

SOCIEDAD CHILENA DE DERECHO DE AUTOR, Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social n° 3, Santiago, 2004.

TEULON, Frédéric, Le Chômage et les Politiques d' Emploi. Le Partage du Travail, Editions du Seuil, Paris, 1996.

TILLY, Charles, Scholarly Controversy: Global Flows of Labor and Capital. Globalization Threatens Labor's Rights, International Labor and Working Class History, N° 47, 1995, Spring.

UGARTE CATALDO, José Luis, El Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Universitaria, Santiago, 2004.

UGARTE CATALDO, José Luis, Derecho del Trabajo, Flexibilidad Laboral y Análisis Económico del Derecho, Editorial Lexis Nexis, Santiago, 2004.

WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, El Derecho del Trabajo y la Crisis Económica con Énfasis en la Experiencia Chilena, en Temas de Relaciones de Trabajo, Centro de Análisis de Políticas Públicas de la Universidad de Chile, 1998.

WALKER LINARES, Francisco, Esquema del Derecho del Trabajo en Chile, Colección de Estudios Jurídicos y Sociales N° 52, Universidad de Chile, 1964.

WELLER, Jürgen. Los Mercados Laborales en América Latina: su Evolución en el Largo Plazo y sus Tendencias Recientes, CEPAL, Serie Reformas Económicas N° 11, 2001.

YAÑEZ BETANCOURT, Sonia, TODARO CAVALLERO, Rosalba, El Trabajo se Transforma, Relaciones de Producción y Relaciones de Género, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago, Chile, Marzo 2004.

El Poder Dignificador del Trabajo. Perspectivas y Recomendaciones, en <http://xmariachi.blogspot.com/2005/12/vamos-dejar-las-cosas-claritas.html>

SECCION SEGUNDA

NOTICIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

I PANORAMA INTERNACIONAL

EEUU. Índice de desempleo sube a 8,5% en marzo.

La economía de Estados Unidos tuvo en marzo una pérdida neta de 663.000 puestos de trabajo, con lo que el desempleo aumentó al 8,5 por ciento, cuatro puntos más que el mes anterior, informó hoy el Departamento de Trabajo.

Desde que comenzó la recesión, en diciembre de 2007, EEUU ha tenido una pérdida de 5,1 millones de puestos de trabajo.

Después de la pérdida de 651 mil empleos en febrero, la mayoría de los analistas había calculado que en marzo se destruirían entre 650 mil y 680 mil, y que el desempleo subiera del 8,1 al 8,5 por ciento, con lo que los datos de hoy no supusieron una sorpresa.

El Gobierno corrigió también hoy sus cifras de enero, que muestran ahora la destrucción de 741.000 puestos de trabajo, la peor cifra desde 1949.

El informe oficial muestra que las pérdidas de puestos de trabajo afectan a casi todos los sectores y que en marzo la única excepción fue la salud y las actividades relacionadas con ese sector, que sumaron 14.000 nuevos empleos.

De acuerdo con una encuesta en cientos de miles de lugares de trabajo, en las industrias productoras de bienes se perdieron 305 mil empleos y en el sector de servicios otros 358 mil.

De 271 industrias encuestadas en marzo, sólo el 22 por ciento contrató nuevos trabajadores.

Fecha: 3 de Abril de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Francia. Informe señala que 1.800 millones de personas trabajan sin contrato.

Cada vez más personas en el mundo se ven obligadas a trabajar a bajos salarios y sin seguridad social debido a la crisis financiera, constató la Organización para la Cooperación y el Desarrollo en Europa (OCDE) en un estudio publicado en París.

La cifra de asalariados que trabajan sin un verdadero contrato laboral y sin seguridad social alcanzó un récord de unos mil 800 millones, lo que supone más de 50 por ciento de los trabajadores del mundo.

Según la OCDE, alrededor de mil 200 millones de ellos trabajan por menos de dos dólares al día.

Pese al récord, la organización teme en el futuro aún más afectado: hasta 2020, la cuota respecto a todos los empleados del mundo podría aumentar hasta dos terceras partes, advierte el estudio.

Los países en desarrollo son los más afectados por la tendencia, informó el diario

mexicano La Jornada.

Para combatir el problema, los autores del estudio proponen ayudas rápidas y poco convencionales, que también deben ser adoptadas por los países ricos.

“Exigimos un programa para el sector informal”, afirmó Johannes Jtting, coautor del estudio. No basta sólo con garantizar los puestos de trabajo, sino que los empleados del sector así denominado deben ser mejor asegurados.

La recesión actual refuerza la tendencia al empleo sin seguro, considera la OCDE.

“Pero no es suficiente con señalar con el dedo a la crisis financiera”, afirmó Jtting.

Tampoco en buenos tiempos económicos algunas regiones del mundo no pueden mantener su desarrollo.

Fecha: 9 de Abril de 2009

Fuente: www.lasegunda.cl

OIT .Trabajo forzoso y “el costo de la coacción”.

En un nuevo estudio sobre los modelos de trabajo forzoso en el mundo, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) dice que el “costo de oportunidad” derivado de la coacción (Nota 1) de los trabajadores afectados supera los U\$S 20.000 millones al año.

El informe, titulado El Costo de la Coacción (Nota 2), describe el creciente número de prácticas inescrupulosas, fraudulentas y criminales que pueden llevar a las personas a situaciones de trabajo forzoso, y hace un llamado para aumentar los esfuerzos para erradicar estas prácticas.

El informe describe además los importantes progresos que se han logrado en reducir y prevenir el trabajo forzoso a nivel nacional e internacional (Nota 3), pero advierte sobre el posible impacto de la crisis económica y del empleo mundial.

“El trabajo forzoso es la antítesis del trabajo decente”, dijo el Director General de la OIT, Juan Somavia. “Causa un incalculable sufrimiento humano y le roba a sus víctimas. El trabajo forzoso moderno puede ser erradicado, a condición de que haya un compromiso sostenido por parte de la comunidad internacional y que se trabaje de manera conjunta con los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y la sociedad civil”.

Además, el informe calcula que el “costo de oportunidad” de la coacción para los trabajadores afectados por estas prácticas abusivas, en términos de pérdida de ganancias, supera en la actualidad los U\$S 20.000 millones al año. Este es un argumento económico de peso y un imperativo moral que obliga a los gobiernos a conceder mayor grado de prioridad a esta preocupación.

Publicado en medio de la peor crisis económica y financiera de las últimas décadas, el informe de la OIT agrega que “en ese tipo de coyunturas quienes más sufren son los más vulnerables. En esos tiempos es todavía más necesario evitar que los reajustes no se hagan a costa de unas salvaguardias conquistadas a duras penas para impedir que los trabajadores de las cadenas de suministro se vean sometidos a trabajo forzoso o al abuso de la trata”.

El informe presenta un panorama mixto de los esfuerzos realizados a nivel global para combatir el trabajo forzoso. Si bien la mayoría de los países ha introducido leyes que lidian con el trabajo forzoso como un delito criminal y el tema ya no es ocultado como un tabú, otros países tienen dificultades para identificar los casos de abuso, y más aún para definir las respuestas políticas apropiadas.

El informe señala que entre los esfuerzos nacionales e internacionales para reducir y prevenir el trabajo forzoso se encuentran nuevas leyes y políticas a nivel nacional y regional, así como una creciente protección en términos de seguridad social para aquellas personas con mayores riesgos de caer en el trabajo forzoso y la trata de personas.

“La mayoría de los casos de trabajo forzoso sigue produciéndose en los países en desarrollo, a menudo en la economía informal y en regiones aisladas con deficiencias en infraestructuras, inspección laboral y mecanismos para hacer cumplir a ley”, señala el informe. “Esto sólo puede ser subsanado mediante políticas y programas integrados, que combinen medidas de cumplimiento efectivo de las leyes con iniciativas proactivas de prevención y protección, y potenciando a aquellas personas en riesgo de convertirse en víctimas del trabajo forzoso a defender sus propios derechos”.

“No debemos olvidar que el trabajo forzoso es un delito grave que requiere una sanción penal”, dijo Roger Plant, jefe del Programa Especial de Acción para combatir el Trabajo Forzoso de la OIT. “Pero también debemos recordar que el trabajo forzoso no suele estar bien definido en la legislación nacional, lo cual hace difícil abordar las múltiples formas sutiles en que los trabajadores pueden ser privados de su libertad. El desafío es enfrentar estos problemas de una manera integral, a través de la prevención y de la aplicación de leyes, e utilizando tanto la justicia laboral como la penal”.

Nota 1 – Fuerza o violencia que se hace a alguien para obligarlo a que diga o ejecute algo (según la definición del diccionario de la Real Academia Española).

Nota 2 – El costo de la coacción, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 2009, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, ISBN 978-92-2-120628-6.

Nota 3 – El informe anterior de la OIT sobre trabajo forzoso publicado en 2005 ofrecía cifras que demostraban que cerca de 12,3 millones de personas en el mundo estaban en alguna forma de trabajo forzoso o servidumbre. 9,8 millones de las cuales eran explotadas por agentes privados, incluyendo a más de 2,4 millones en trabajo forzoso como consecuencia de la trata de seres humanos.

Fecha: 12 de mayo de 2009

Fuente: www.ilo.org

La OIT dice que el desempleo está aumentando a causa de la crisis económica.

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) difundió el jueves 28 de mayo nuevas proyecciones sobre el mercado del trabajo para 2009, que muestran un nuevo aumento del desempleo, de los trabajadores pobres y de las personas con empleos vulnerables.

Al presentar los nuevos datos, el Director General de la OIT, Juan Somavia, dijo que la Conferencia Internacional del Trabajo, que se llevará a cabo en Ginebra entre el 3 y el 19 de junio, tomará en consideración un “pacto mundial para el empleo” de emergencia diseñado para promover una respuesta política coordinada a la crisis mundial del empleo.

“Estamos viendo un aumento sin precedentes a nivel mundial del desempleo y del número de trabajadores en riesgo de caer en la pobreza”, dijo Juan Somavia. “Esto es motivo de seria preocupación. Para evitar una recesión mundial, necesitamos un pacto mundial para el empleo que haga frente a esta crisis y mitigue sus efectos sobre las personas. La decisión es nuestra y el momento de actuar es ahora”.

En el informe –titulado Actualización de las Tendencias Mundiales del Empleo, mayo 2009*/–, la OIT aumenta sus proyecciones sobre el desempleo y presenta un rango de entre 210 y 239 millones de desempleados a nivel mundial para 2009. Esto corresponde a tasas de desempleo mundial de 6,5 y 7,4 por ciento, respectivamente.

El informe señala que un aumento de entre 39 y 59 millones de desempleados, comparado con cifras del 2007, es el escenario más probable. La cifra final dependerá de la efectividad de los gastos fiscales que decidan los gobiernos y del funcionamiento del sector financiero. En este sentido, Somavia recordó las importantes decisiones adoptados por los Líderes del G20 durante su encuentro en Londres.

Las proyecciones actualizadas sobre pobreza global señalan que 200 millones de trabajadores están en riesgo de pasar a formar parte del segmento de personas que viven con menos de dos dólares al día entre 2007 y 2009.

La crisis está goleando de manera dura a los jóvenes. Se espera que el número de desempleados jóvenes aumente entre 11,6 millones y 17,7 millones entre 2008 y 2009. Se prevé que la tasa de desempleo de los jóvenes aumente de alrededor de 12,2 por ciento en 2008 a entre 14,1 y 15,1 por ciento en 2009.

Juan Somavia advirtió que experiencias pasadas sugieren que, luego de una reactivación económica, los mercados laborales tardan en promedio 4 ó 5 años en recuperarse. Existe un riesgo de que la crisis mundial del empleo “persista” durante varios años.

“Es por este motivo que la Conferencia Internacional del Trabajo tomará en consideración un pacto mundial para el empleo que apunta a colocar la creación de empleo y la protección social en el centro de las políticas de recuperación”, dijo Juan Somavia. “El objetivo del pacto es asegurar que tanto las medidas de estímulo de carácter extraordinario, junto con otras políticas implementadas por los gobiernos, aborden de mejor manera las necesidades de gente que necesita protección y trabajo, para así acelerar una recuperación combinada de la economía y del empleo”.

El informe de la OIT señala que 2009 registrará el peor resultado hasta la fecha en términos de creación de empleo a nivel mundial. El informe subraya que la fuerza laboral a nivel mundial se está expandiendo a una tasa promedio del 1,6 por ciento, lo cual equivale a unas 45 millones de personas ingresando al mercado de trabajo anualmente, mientras que el crecimiento mundial del empleo disminuyó a 1,4 por ciento en 2008 y se espera que descienda más aún en 2009, hasta ubicarse entre 0 y 1 por ciento.

La OIT también dijo que se deberán crear cerca de 300 millones de empleos entre 2009 y 2015 solamente para absorber el crecimiento de la fuerza laboral durante ese periodo.

Fecha: 30 de mayo de 2009

Fuente: www.ilo.org

II PANORAMA LABORAL

Derecha impide a dirigentes sindicales postular al Congreso.

Con el rechazo pleno de la UDI y la mayoría de los diputados RN, se echó por tierra la posibilidad de que los dirigentes sindicales y sociales pudieran ser candidatos parlamentarios sin necesidad de renunciar a sus cargos.

El cambio de la norma que permanece en la Constitución desde 1980, recibió 60 votos favorables de los diputados de la Concertación y de dos de RN, en tanto que fueron 40 votos en contra, quedando el proyecto rechazado en su idea de legislar por falta de quórum, en circunstancias que se requería un mínimo de 70 votos para aprobar.

El resultado de la votación originó la protesta en las tribunas, hasta donde llegaron emblemáticos dirigentes como el timonel de la CUT, Arturo Martínez, el líder de los subcontratados del cobre, Cristián Cuevas, el presidente del magisterio, Jaime Gajardo, y representantes de la Confusam, entre otros.

“Piñera y Pinochet están juntos otra vez” gritaron los dirigentes que llenaron las tribunas, mientras lanzaban monedas y panfletos convocatorios a movilizaciones hacia el hemiciclo.

Arturo Martínez afirmó que con esto “una vez más la derecha se aferra a la constitución heredada de Pinochet”, reclamando que “a los empresarios nadie les obliga a renunciar a sus empresas para poder ser candidatos, por lo tanto pienso que lo único que se hace es excluir al mundo de los trabajadores con un sentido clasista”.

Cristian Cuevas sostuvo que la derecha quiere “un país en el apartheid donde los trabajadores, los dirigentes sociales, deportivos y de juntas de vecinos no podamos ingresar al parlamento si no renunciamos a los cargos, por lo tanto tenemos que tener mayor fuerza en la movilización y sacarlos a ellos del parlamento”.

Por ello, llamó a los trabajadores “a no votar por la derecha porque desprecia a los trabajadores y los dirigentes sociales”, recalando que “este hemiciclo representa la elite política y no al movimiento social chileno”.

Para Tucapel Jiménez (PPD), autor del proyecto, el rechazo implica “un nuevo golpe certero a nuestra democracia”, apuntando que “los diputados de derecha han dado un portazo a los dirigentes no permitiéndoles participar para ingresar la congreso”.

Piñera en entredicho

“Mentirosa” le gritaron los dirigentes desde las tribunas a la diputada y secretaria general de RN Lily Pérez, quien había dicho en un programa de televisión que el cambio constitucional para que se permitiera competir a los dirigentes por un cupo parlamentario era parte del programa del abanderado de la Alianza, Sebastián Piñera.

Pero tan contundente fue el rechazo de la derecha, salvo el respaldo de Pérez y Francisco Chahuán, que no hubo forma de sostener la posición del abanderado de derecha.

Sergio Aguiló (PS) manifestó que “Piñera una vez más prefirió tomarle la mano a la figura de Pinochet y darle la espalda a los trabajadores. Piñera no tiene ninguna capacidad de ordenar a los parlamentarios de su partido. Una vez más se ha puesto contra sus propios dichos y se desmiente en la práctica”.

Gobierno insistirá

La vocera de La Moneda, Carolina Tohá, lamentó el rechazo de la iniciativa, manifestando que se trataba de “una oportunidad para que el congreso se abriera a la sociedad” y anunciando que se buscará la fórmula de insistir en el debate de una reforma a favor de los dirigentes.

“No vamos a renunciar a insistir en esta idea, vamos a buscar otros caminos, otros mecanismos porque creemos que es un avance que la democracia necesita”, indicó, no

descartando de esta manera que se pueda ingresar el proyecto a través del Senado para insistir en la reforma.

Enfatizó que la idea es que los dirigentes “desde sus cargos puedan participar, y si son electos dejan sus cargos, pero si no vuelven a sus cargos, porque lo que sucede hoy es que se exfolia a las personas de la representación que tienen y se les impide recuperarla luego si no son electos”.

Fecha: 1º de Abril de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Diputado Lobos denuncia despidos en Isapres por Ley de Semana Corrida.

El diputado de la UDI, Juan Lobos, denunció que las Isapres despidieron a aquellos vendedores que no aceptaron rebajar a sólo cuatro días su período de trabajo semanal, como una forma de no asumir los mayores costos de la Ley de Semana Corrida.

El parlamentario advirtió que esta práctica es un ejemplo que se repite en otras empresas, donde la medida impulsada por el Gobierno, “en vez de tener un efecto positivo para los trabajadores, su real efecto es que genera un mayor desempleo”.

A modo de ejemplo, el legislador citó el caso del vendedor de una Isapre de Concepción, Francisco Gallegos Domínguez, un padre de familia de 45 años, que pese a su excelente rendimiento como trabajador, la empresa le planteó que debía firmar un nuevo contrato de trabajo -de lunes a jueves- lo que le significaba que no accedía a los beneficios de la semana corrida.

Como el trabajador no aceptó fue finiquitado por la institución y cuando intentó encontrar empleo en otra Isapre de la ciudad, se percató de que existe un “acuerdo tácito” entre dichas empresas, de no contratar ex vendedores de otras Isapres, al menos un año y medio de dejar su último trabajo, como una forma de evitar que se “levanten” afiliados entre instituciones de salud previsual.

Lobos expresó que la cesantía en que se encuentra este trabajador, es una muestra de cómo funcionan las leyes laborales del Gobierno, que hacen más rígido el mercado del trabajo, y que “los únicos que salen perdiendo son los más débiles, es decir, los trabajadores”.

Fecha: 4 de Abril de 2009

Fuente: www.emol.cl

Subsecretario de Previsión Social explica subsidio al empleo juvenil.

Ocupa un cargo clave para la estrategia con que el Gobierno de Michelle Bachelet espera contener la crisis económica financiera internacional.

A su repartición le tocó coordinar la entrega del bono de 40 mil pesos por carga familiar que recibieron más de un millón 400 mil personas en marzo y ahora está trabajando a full para determinar quiénes tienen derecho a recibir el subsidio a la contratación juvenil que promulgó la Mandataria el miércoles 25 de marzo.

En esa tarea, la Subsecretaría de Previsión Social debe coordinar al Ministerio de Educación, al Registro Civil y a los empleadores, entre otros actores, para configurar una base de datos que permita, en primer término, saber quiénes son los beneficiados, indicarles

cómo postular, evitar las estafas ante la aparición de eventuales "empresas fantasmas" y pagar los primeros beneficios. Todo eso con agosto como fecha tope.

Tal vez por lo ocupado de su cargo, cuando aparece en la sala de reuniones de la subsecretaría a conversar con LND, Mario Ossandón llega sin la chaqueta de su traje.

En su camisa resaltan sus iniciales. Porta varios documentos que rezan de reforma previsional, bono de apoyo a las familias, un congreso sobre nuevas enfermedades laborales y un sinfín de cosas.

El diálogo se inicia con lo que él define como "un salto tecnológico de alta eficiencia en la gestión pública": el bono por carga familiar que entregó el Ejecutivo en el mes que recién concluyó.

Hasta el 25 de marzo, dice, se había pagado este beneficio a un millón 375 mil personas. En abril, aproximadamente, se pagará a otros 120 mil beneficiarios, que son los que quedaron en una segunda lista por distintos tipos de problemas.

-Son muchos los sectores que están pidiendo la entrega de un nuevo bono...

-Eso es facultad de la Presidenta de la República, yo no he tenido ninguna instrucción de eso y más bien nuestra estrategia va por otro lado, no sólo por los bonos, sino que en mejorar nuestros sistemas de pago, en mejorar la existencia de un sistema de seguros, que la gente pueda cobrar el seguro de cesantía, en mejorar nuestras plazas de trabajo, tener un plan de microempresas y microemprendimiento como el que anunció el ministro de Hacienda hace una semana.

-En la propuesta económica de Sebastián Piñera aparece la entrega de un nuevo bono de 50 mil pesos, mientras que en el debate de precandidatos de la Concertación, Eduardo Frei dijo que prefería la entrega de bonos, en vez de rebajar impuestos...

-(La entrega de bonos) es mucho más eficiente, mucho más directo, porque si tenemos recursos podemos traspasarlos directamente a la gente. Ahora, por la rebaja tributaria significa que ingresa menos dinero, pero se diluye mucho más desde el punto de vista del foco estratégico de usuarios a quiénes le diriges el beneficio, porque una rebaja del IVA es pareja para los que tienen y los que no tienen trabajo, para los ricos y los pobres, es mucho más abierto el abanico. Eso sí, esto no es un festival de bonos, nuestra estrategia es generar empleo para los cesantes. Si cambiamos nuestra estrategia sólo a subsidios pagados por el Estado eso tiene un gran límite: se acaba el ahorro fiscal, y lo segundo es que 40 mil pesos tampoco resuelve el problema de la gente. El eje de nuestra política en materia de cesantía es generar nuevos puestos de trabajo. No me parece que esto se resuelva a puros bonos, no es el espíritu del Gobierno. Esto lo hicimos porque era una situación muy especial y una forma de aumentar la demanda interna, porque meter en un mes 200 millones de dólares es importante también para la economía, no sólo para las familias.

-¿Parte de esa estrategia tiene que ver con la promulgación de la Ley de Subsidio a la Contratación Juvenil?

-Precisamente, la Ley del Subsidio Juvenil tiene que ver con la gran dificultad de identificar cuáles son aquellos sectores que tienen características más negativas del mercado del empleo. En las estadísticas publicadas esta semana por el INE, el tramo de 18 a 24 años sigue teniendo casi el doble de la tasa de desocupación nacional, entonces el subsidio juvenil parte de esta estrategia, de mejorar el empleo del segmento que tiene mayor tasa de desocupación, pero también tiene mayor precariedad en el empleo, donde se pagan menos

imposiciones, se pagan más bajos salarios y es más difícil la accesibilidad. Pero esta política tiene que ir acompañada de que los jóvenes no abandonen la escuela. Si estimulamos el abandono escolar o que la gente no siga estudiando, vamos a tener un problema más complejo en el mediano plazo, porque esa gente entra en condición muy precaria al mercado laboral y después cuesta mucho cambiar.

-¿A partir de cuándo se pueden inscribir los jóvenes?

-En julio. El proyecto fue aprobado en marzo y ahora hay que hacer el diseño aplicativo, coordinarnos con las instituciones públicas que tienen que alimentar la base de datos, trabajar con la empresa privada para recopilar la información en línea. Lo que sí es un tema fundamental para los jóvenes es que se bancaricen porque si no, no va a haber cómo depositarles. Nunca se va a pagar al mes de inicio, así es que cuando un trabajador comience su proceso tiene que calcular que en tres meses más va a entrar en régimen de pago, no automático, porque hay que esperar la verificación del sistema, pero cuando se verifica de ahí en adelante es mensual porque se está alimentando la base de datos con su información.

-¿Cuándo podrían verse los beneficios?

-En agosto. La ley dice que el primer pago se hace con los tres meses anteriores, o sea marzo, abril y mayo, entonces lo que tenemos que empezar a cargar de acá para adelante es la base de datos de pagos de marzo. El efecto es retroactivo y esta cifra está bien cerca del bono de 40 mil pesos, pero es permanente.

-El día en que promulgó la ley, la Presidenta Bachelet dio a entender que el beneficio se podría ampliar a las mujeres jefas de hogar...

-La estrategia del país avanza hacia salarios más justos. El punto es cómo te acercas a eso, porque si en tiempos de crisis obligamos por medio de la ley a aumentar el salario mínimo a 240 mil pesos, generamos una crisis financiera importante para las pequeñas empresas. Lo segundo es que en nuestro sistema de protección social hemos cubierto bien el tema de los niños recién nacidos y toda la edad preescolar con el programa Chile Crece Contigo, por el lado de la vejez lo propio y en cuatro meses tenemos la misma cantidad de pensionados que tienen las AFP (por medio de la reforma previsional) y esta cifra es igual o muy similar a todo el sistema antiguo de las cajas en Chile que son más o menos 650 mil. Entonces nos queda por resolver el tramo intermedio. Como no puedes hacer todo junto, la Presidenta tomó la decisión de partir por los más jóvenes que son los más dañados, ¿qué queda después? Efectivamente todo el tramo de mujeres con trabajo precario, donde tienes que asegurar ingresos mensuales. En esa perspectiva es correcto decir que el próximo paso debiera ser el tramo más precario de mujeres jefas de hogar porque objetivamente es el grupo que gana menos, es el que tiene menos temporalidad medido en el año de generación de ingresos propios, tienen en general a cargo las cargas familiares y una situación de desmedro en torno al salario.

-¿Cree usted que se pueda dejar armado esto antes de que termine el mandato de la Presidenta Bachelet?

-No lo sé, en lo personal no tengo conocimiento si la Presidenta quiere avanzar en esto ahora, es un tema muy complejo, porque es una ley, hay que ver cuál es el tramo, qué pasa con el grupo familiar, si la jefa de hogar se empareja y deja de serlo. No es un tema fácil

desde el punto de vista técnico, pero no descarto que la Presidenta quiera avanzar y por cierto no es una decisión que le corresponde a la Subsecretaría de Previsión Social, será materia del (ministerio) Trabajo o del Sernam hacer eso, ya tengo suficiente con la segunda etapa del bono y con lo de reforma previsional que se inicia a mediados de año.

Flexibilidad laboral

Otro ámbito que preocupa al subsecretario de Previsión Social es el debate entre flexibilidad laboral y protección social y en ese contexto emplaza a quienes piensan en una relajación del mercado laboral como la solución al desempleo.

“Todo el mundo habla de flexibilidad laboral; el problema es que si damos más flexibilidad laboral que la que ya hay en Chile se va a generar un problema inmanejable, va a caer más la tasa de imposiciones y la de precariedad de los flujos de contrato”, dice.

Y precisa que “todos los sistemas de flexibilidad laboral que la gente dice que funcionan tan bien, como Holanda y Dinamarca, que son los paradigmas de los mercados laborales, siempre tienen una contrapartida de protección social. ¿Estamos dispuestos a financiar 24 meses de su sueldo con el 75% del sueldo? Si estamos dispuestos empecemos la discusión sobre flexibilidad laboral. Si no, no se puede, si no es llevar el país a la ruina. Entonces cuando los empresarios dicen: vamos a la discusión de la flexibilidad, claro, pero pongamos en el contexto general quién protege, no va a funcionar sólo flexibilidad laboral sin protección social porque se va a producir una crisis social que va a impedir el desarrollo normal de los negocios. Incluso mirado desde el punto de vista económico es algo insostenible.

¿Acaso queremos una revuelta al mes siguiente? No es serio proponer una estrategia de flexibilidad laboral sin la contrapartida de la estrategia de protección social. Esto es lo que se ha llamado flexiseguridad. Por eso es tan delicada esta discusión en Chile, decir sólo flexibilidad laboral para generar mejor empleo, es un error estratégico, porque alguien va a pagar las consecuencias.

“El Gobierno no se ha olvidado de la AFP estatal”

-¿En qué está el compromiso de la AFP estatal?

-Yo creo que el compromiso de la AFP estatal está presente. La señora Presidenta decidirá cuándo considera el momento más oportuno para entrar en esta discusión y ella tiene las facultades para hacerlo, pero nosotros como Gobierno no hemos descartado la AFP estatal. Lo que sí veremos es cuál es el momento oportuno para ingresarlo al Parlamento, pero eso es facultad de la Presidenta.

-Siente que se va a cumplir el compromiso de ingresar el proyecto antes de que termine el mandato...

-No tengo opinión sobre eso, es la Presidenta la que estima eso y verá cuándo es el momento más oportuno, pero lo que digo es que al menos de lo que yo conozco no se ha tomado la decisión de retirar nuestra preocupación sobre la AFP estatal.

Fecha: 5 de Abril de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

El nuevo Plan Laboral de Piñera.

Llevaba meses alejado de las intervenciones públicas. La última que se recuerda fue en agosto de 2007, cuando realizó una exposición en Percade, el evento que realiza año a año la Caja de Compensación La Araucana.

Sin embargo, el miércoles 25 de marzo José Piñera, el ideólogo del actual sistema de fondos de pensiones y hermano mayor del candidato presidencial de la Alianza, dejó el silencio.

Y lo hizo en Casa Piedra, el centro de eventos predilecto del empresariado chileno, ante los hombres que manejan grandes porcentajes del PIB nacional.

En una de las mesas estaba Sebastián Piñera, el accionista de D&S Nicolás Ibáñez y el presidente de la hidroeléctrica Colbún y del Banco Bice, Bernardo Matte. Desayunaban frutas frescas, pan de oliva, croissant, medias lunas, café y jugo de naranjas.

Eran casi las nueve de la mañana y el ex ministro del Trabajo de Pinochet realizaba la primera de las intervenciones del seminario "Una mirada clara, una visión de futuro", organizado por Bice Inversiones.

"Sigo creyendo fuertemente en las posibilidades de Chile", fueron sus primeras palabras. Había decidido que no fuera una reaparición cualquiera y por eso durante su exposición propuso una nueva reforma laboral, cuyo punto central fue una propuesta que los empresarios aplaudieron, pero que es rechazada de plano por el oficialismo y los trabajadores: eliminar el sistema de indemnizaciones por años de servicio. Su planteamiento apuntaba a fomentar la creación de empleos, reemplazando el esquema de indemnizaciones por un seguro de cesantía fortalecido.

"Significa un enorme obstáculo para la creación de empleo, especialmente, para la pequeña y mediana empresa", sostuvo el economista, criticando el actual sistema.

No fue la única de sus propuestas. Piñera planteó también suprimir el Estatuto Docente y licitar las escuelas municipales para que pasen a manos de los empresarios; y privatizar como mínimo un 30% de las empresas estatales (ver recuadro).

El accionista de Lan escuchaba atento. Actitud que mantuvo durante la segunda de las intervenciones, la del economista y coordinador económico de los grupos Tantauco el equipo que prepara su programa de gobierno, Felipe Larraín, quien propuso una serie de medidas reactivadoras en la misma dirección.

Frente a cada una de las propuestas, los empresarios asentían. Muchos interpretaron este seminario organizado por el Banco Bice, cuyo directorio preside Bernardo Matte, ex dirigente de RN como la irrupción de José Piñera en la campaña presidencial de su hermano y como un adelanto de las ideas en materia laboral que serán parte del programa de gobierno del presidenciable de la derecha.

De hecho, uno de los cercanos a Piñera no descarta que incluyan en sus propuestas la eliminación por años de servicio. "En todo caso, no es una idea nueva. Se viene promoviendo desde hace mucho tiempo. Incluso varios de los expertos que participaron en la Comisión Meller lo plantearon como una de las ideas más relevantes", asegura.

La misma fuente sostiene que esta reforma laboral "en ningún caso se puede interpretar como si fueran ideas de Sebastián. Son propuestas de José, que es un hombre muy independiente". Y otro piñerista agrega que el ex ministro de Pinochet "nunca será el vocero de su hermano. De hecho, profesionalmente compiten entre sí".

Lo claro es que estos planteamientos fueron un guiño al empresariado, que siempre ha pretendido eliminar las indemnizaciones, sobre todo en períodos de crisis económica.

Y en voz baja algunos profesionales del entorno RN reconocen que este gesto permitió dar una mejor posición a Piñera en el ámbito empresarial. Pero no todos están contentos.

Aunque oficialmente el equipo programático de Piñera o grupo Tantauco parece estar unido bajo cinco coordinadores, algunos integrantes de éste reconocen que hay al menos un par de visiones al interior del equipo.

Una de ellas está liderada por los economistas Felipe Morandé y Felipe Larraín, defensores a ultranza del libre mercado y de la aplicación de medidas de corte neoliberal para enfrentar los efectos de la crisis económica.

Desde el otro lado están los Tantauco boys, ligados al mundo del estudio político y liderados por María Luisa Brahm y su delfín político: José Miguel Izquierdo.

Aunque también defienden el libre mercado, son menos inflexibles y miran con desconfianza la irrupción de José Piñera en la campaña. Pese a que cuidan cada detalle quirúrgicamente para ganar más votos de centro, esta vez las palabras del ex ministro del Trabajo los tomaron por sorpresa, los descolocaron.

"Nos provocó un gran problema. En plena campaña, no nos queremos echar encima a la clase media entera. Lo que nos importa son los votos", asegura un integrante del grupo de trabajo.

Los políticos del grupo Tantauco saben que la irrupción de Pepe puede ligarse a la propuesta de gobierno del candidato presidencial de la derecha, lo que no es muy conveniente a la hora de contabilizar votos del centro.

Por eso, la estrategia frente a la situación ya está clara: el desmarque. De ahí que los cercanos al inversionista de RN insistan decididamente en impedir cualquier tipo de vínculo entre las ideas de ambos hermanos.

"Es un profundo error relacionar las propuestas de Sebastián con las de su hermano y jamás propondremos eso en una campaña porque perderíamos votos de centro que es donde queremos crecer", asegura enfático uno de los Tantauco boys.

El desmarque de posiciones fundamentalistas es una táctica que ya se venía implementando en el círculo de Piñera desde la polémica sobre el aborto terapéutico.

Y, en materia económica, cobró importancia en medio de la cruzada neoliberal de algunos sectores empresariales que han planteado rebajar los impuestos que deben pagar las empresas y dar urgencia a un plan para flexibilizar el mercado del trabajo.

Una discusión sin fin

Pese a que la irrupción de José Piñera en medio de la campaña fue sorpresiva para buena parte de los asesores del candidato de la Alianza, su paquete laboral no causó sorpresa alguna en los círculos políticos.

Después de todo, el hermano mayor del accionista de Lan vino a reflatar los viejos principios de la derecha: mayor flexibilidad en el mercado laboral y menor intervención del Estado.

Antiguas banderas de lucha de los defensores a ultranza del sistema neoliberal, que traen a la mesa una eterna discusión: ¿Más mercado o más Estado?

"Los sectores más recalcitrantes siempre van a plantear bajar los impuestos, esté la economía en alza o en baja. Con la flexibilidad laboral, lo mismo. Aún cuando ésta sea extrema en Chile.

¿La empresa tiene alguna traba para despedir a alguien?, ninguna", asegura el economista y director del Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (Cenda), Hugo Fazio. Esta opinión es compartida por los círculos oficialistas.

"Junto con la flexibilidad laboral, lo que preferiría la gente de la Alianza y algunos sectores empresariales es reducir la recolección tributaria por parte del Estado, porque eso obliga a reducir el tamaño del Estado", explica el economista, Luis Escobar de Chile 21, think tank vinculado al laguismo.

En la derecha, en cambio y aunque algunos busquen desmarcarse de José Piñera-, basta con indagar un poco para ver que existe adhesión a las propuestas del ex ministro.

"Sería muy bueno que hubiera mayor flexibilidad laboral, pero con esta ministra del Trabajo es muy difícil. Ella cree que fortalecer los sindicatos ayuda, nosotros no. La agenda de la ministra no ayuda a enfrentar los efectos de la crisis, sino que los empeora", asegura Tomás Flores, economista del Instituto Libertad y Desarrollo, centro de estudios vinculado a la UDI.

En el Gobierno la apuesta está por fortalecer la estrategia de generación de empleo. La Presidenta Michelle Bachelet continuará sus giras a nivel nacional fiscalizando, de primera mano, la aplicación de los programas de empleo hasta el último rincón del país, a fin de mitigar los efectos de la crisis.

La opción gubernamental estuvo marcada por el bono especial de cuarenta mil pesos por carga familiar, la mayor inversión pública y el subsidio al trabajo para jóvenes trabajadores. Las últimas medidas, orientadas a ampliar la oferta de crédito para las personas y pymes, se inscriben la misma lógica: el Estado debe estar al lado de los más vulnerables.

"Los estudios internacionales demuestran que la transferencia directa de ingresos a la gente: seguros de desempleo, apoyo a grupos más vulnerables, inversión pública o privada, es el tipo de medidas adecuado", asegura Luis Escobar de Chile 21.

Sin embargo, el desempeño gubernamental en materia de generación de empleo también provoca algunas críticas. Algunos economistas, por ejemplo, sostienen que sólo se toman medidas parciales y no se han tratado las cuestiones de fondo en torno al mercado laboral.

"La modificación que le hicieron al seguro de cesantía ayuda, pero no enfrenta el problema de fondo. El Estado no asume su responsabilidad frente a la cesantía porque el mecanismo sigue funcionando en base a lo que las personas acumulan y el aporte fiscal no es acorde a la magnitud del problema", enfatiza Fazio, que agrega que algo similar sucede en materia previsional.

Pese a que hay opiniones encontradas sobre cómo enfrentar los efectos de la crisis, al interior del mundo progresista hay claridad en que el mercado no es la mejor forma de enfrentarla. A diferencia de la derecha, se plantea que el Estado es el único capaz de enfrentar una crisis de esta magnitud.

"En una situación de crisis el mercado no funciona, incluso en países que han sido fuertemente neoliberales no ha dado buenos resultados. El recetario neoliberal se fue a las pailas, salvo el esfuerzo que está haciendo el secretario del Tesoro de EEUU, que creo que va a fracasar", replica Fazio.

Empresarios respaldan la fórmula de Piñera

"José Piñera siempre tiene ideas muy innovadoras. Es un hombre que piensa mucho las cosas. A él se debe el sistema previsional actual, por ejemplo".

Esas son las palabras con las que el ex presidente de la CPC y actual timonel de la Sociedad Nacional de Minería, Alfredo Ovalle, responde cuando es consultado sobre las propuestas que formuló el hermano mayor del accionista de Lan. Y es que los planteamientos de José Piñera siempre han sido recibidos de buena forma por el empresariado chileno.

De hecho, las modificaciones al esquema de indemnizaciones nunca han salido de la agenda de los privados.

El presidente de la Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmeccánicas, Arturo Lyon, asegura que esa propuesta “la venimos planteando desde hace muchísimos años.

El sistema de indemnizaciones debiera ser revisado. Eso daría mucho más movilidad al trabajo y se contrataría mucho más gente. Hoy en cambio existen muchas más rigideces, sobre todos en las pymes, que en épocas de crisis no tienen los resguardos en caja para pagar este beneficio”.

Diego Hernández, presidente del área de metales base de BHP Billiton -dueños de Minera Escondida-, sostiene que pese a que en la gran minería “las indemnizaciones no nos afectan, porque éstas ya están pactadas en las negociaciones, el no tener esa carga –el sistema de indemnizaciones– facilita la contratación de empleos permanentes”.

Pese a la insistencia, esta reforma nunca ha tenido respaldo en la Concertación y en el empresariado están conscientes de este rechazo: “Es una medida que podría estudiarse y ser implementada, pero para eso se necesita peso político y nunca lo ha tenido”, admite el líder de la Sociedad Nacional de Agricultura, Luis Schmidt.

En la fórmula reactivadora de los empresarios –junto con rebajas a impuestos a las empresas– también está la flexibilidad laboral, otra de las reformas que no tiene piso político en la Concertación.

“La flexibilidad es algo muy importante pero creo que en este momento es algo muy difícil de realizar. Sin embargo, la flexibilidad también puede estar en los horarios y en la posibilidad de que la gente trabaje en su casa. Hay una serie de cosas que se pueden establecer con buen criterio y que no alterarán en absoluto la seguridad del trabajo”, sostiene Alfredo Ovalle.

Las reformas de José Piñera

1. Impulsar la creación de empleo a través de la eliminación de las indemnizaciones por años de servicio. Los trabajadores nuevos tendrían este sistema, mientras que los antiguos podrían decidirse por este esquema o mantenerse en el que ya están. A cambio, propuso fortalecer el seguro de cesantía a través de impuestos. Su intención es traspasar esta nueva carga a la sociedad y no al empleador.

2. En materia educacional propuso la implementación de una chequera personal, para que las subvenciones se transfieran directamente a las familias. Este esquema incluye terminar con el Estatuto Docente y licitar las escuelas municipales, para que sean administradas por empresarios.

3. Abrir las empresas públicas a los capitales privados. El mínimo que propone José Piñera es que sea el 30% de la propiedad. A su juicio, los directores independientes mejorarían la gestión de estas compañías.

Fecha: 5 de Abril de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Semana corrida. Trabajadores del retail presentarán recurso de protección.

A dos meses desde la puesta en marcha de la ley de semana corrida, que obliga a las empresas a pagar el día de descanso a sus trabajadores con contrato mixto (fijo más variable), la incertidumbre sobre su efectividad aún impera en los sindicatos del retail y la

banca, esto porque a muchos de ellos se les obligó a cambiar su contrato o bien se les redujo la jornada laboral.

Ya a mediados de marzo, dirigentes del Banco BCI y la empresa Pro Service (BancaNova) -que pertenece al holding Yarur- dieron la voz de alerta al manifestar que la empresa no estaba cancelando efectivamente el séptimo día.

En ese sentido, el secretario general de la Confederación de Trabajadores del Comercio, (Confecove), Leandro Cortés, señaló que la semana corrida se está aplicando de acuerdo al último dictamen de la Dirección del Trabajo (DT), que, a su juicio, redujo de 100% a 50% el pago de las remuneraciones.

"Durante todo este período, varios sectores han buscado formas para no pagarla o para que el costo sea el más barato posible". Precisamente, estos hechos, según Cortés, han sucedido en las multitiendas París, donde "se redujo el porcentaje de comisiones, o bien trabajadores fueron cesados de sus funciones", indicó.

Agregó que "en Falabella se disminuyó la jornada laboral para abaratar costos y en Johnson's -controlada por Marcelo Calderón- los turnos se acortaron a menos de cinco días".

Recurso de protección

El presidente de la Federación de Trabajadores de Falabella, Héctor Martínez, confirmó estos antecedentes y argumentó que "durante la semana pasada estuvimos revisando con nuestros abogados las liquidaciones de sueldo y detectamos varias situaciones que perjudican a los trabajadores. La reducción de la jornada laboral significó una merma mayor de la estipulada en los salarios de los trabajadores, pues en un principio se esperaba que la rebaja promedio fuera de 20 mil pesos. Sin embargo, en algunos casos llegó a 40 mil pesos menos", sostuvo.

Según las empresas, la reducción de jornada se produjo para abaratar los costos que significaba la aplicación de la ley y evitar despidos masivos. Esta explicación no es compartida por los sindicatos, que además acusan a la DT por originar un "grave retroceso" de la ley original.

"Vamos a interpelar el último dictamen presentando un recurso de protección en contra de la DT para que se deje sin efecto esa resolución y se respete el espíritu de la norma, ya que ésta nació para el beneficio de los trabajadores.

La función del organismo estatal es fiscalizar que las leyes laborales se cumplan y no para interpretarlas, así que el miércoles iremos a los tribunales de justicia", advirtió Cortés.

Cambio de Contrato

En tanto, Jorge Francovich, presidente de la Federación de trabajadores de París (Cencosud), informó que en los últimos meses, la empresa obligó a los empleados a firmar un anexo de contrato aceptando que se rebajaran las comisiones entre 20% y 25%, lo que se traduce en 50 a 60 mil pesos menos.

"Nosotros como dirigentes no podíamos obligar a los trabajadores a no firmar ese cambio de contrato, pues es eso o quedarse sin empleo. Fue una decisión de cada trabajador", explicó.

Pero eso no es todo, el dirigente dijo que "luego de revisar las liquidaciones, observaron que a los empleados que no firmaron ese anexo también se les rebajó unilateralmente el porcentaje de las comisiones.

Desde la multitienda respondieron que "a raíz de la entrada en vigencia de la ley de semana corrida, se regularizaron los contratos de los trabajadores, quedando todos en regla en marzo de 2009, sin rebajar ninguna comisión".

Para Cristián Cuevas, secretario de Conflictos de la Central Unitaria Trabajadores (CUT), la ley de semana corrida "da cuenta de que en Chile hay un déficit de normativas laborales que permitan ir eliminando la precarización del empleo. El desafío de los trabajadores es generar grandes convergencias que obliguen a los empresarios a cumplir la normativa laboral".

En este escenario, el líder sindical confía en que la Presidenta Michelle Bachelet envíe el proyecto de reformas laborales y que esa normativa incorpore el fortalecimiento de la negociación colectiva y que elimine el reemplazo por huelga.

Proponen proyecto para pagar deuda previsional

Los diputados PPD, Eugenio Tuma y Antonio Leal, presidentes de las Comisiones de Hacienda y Economía de la cámara baja, solicitarán al ministro de Hacienda, Andrés Velasco, sumar una nueva medida a favor de la economía nacional.

Para ello, propondrán un proyecto de ley que permita pagar la deuda previsional de los trabajadores chilenos, la cual asciende a más de 600.000 millones de pesos.

Esta cifra -precisó Tuma- representa los dineros que los empleadores no pagan a las AFP y a los sistemas de salud de sus trabajadores, "generando con ello lagunas previsionales que merman la jubilación, que sólo les va a alcanzar para cubrir el 50% de la última remuneración que percibieron".

Para ello, indicó, se requiere que el Gobierno otorgue un crédito a los empleadores que vaya a la capitalización individual de los trabajadores, lo cual tiene un doble impacto, pues "por un lado se limpian los papeles de las empresas que están en el Dicom laboral y, por otro, se mejorarán las jubilaciones de los trabajadores, que ya no tendrán lagunas en su histórico previsional".

Leal, por su parte, precisó que la problemática de las grandes lagunas previsionales que tienen muchos trabajadores del país, sobre todo aquellos sin contrato y los que no cotizan en algún sistema como las AFP, "tiene como consecuencia que a la hora de jubilar sus ahorros no alcanzan para cubrir sus necesidades y se transforman además en una carga para el Estado".

El parlamentario agregó que para las Empresas de Menor Tamaño (EMT) estos montos no pagados han traído como consecuencia la publicación de estas deudas en el Dicom laboral. "Muchas pequeñas empresas, debido a la situación económica que han enfrentado en el último tiempo, se han visto imposibilitadas de continuar pagando las cotizaciones de sus empleados y menos contar con financiamiento para sobrevivir con su actividad empresarial, por mantener esta deuda con sus trabajadores", afirmó.

Ambos diputados se reunirán hoy con el ministro Velasco para presentar su propuesta.

Fecha: 6 de Abril de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

OCDE recomienda a Chile promover negociación colectiva.

En 2007 Chile inició las conversaciones para entrar al selecto grupo de treinta países que componen la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Transcurrido el tiempo, el Gobierno espera que en diciembre de este año se concrete tal aspiración y por ello ha adoptado un conjunto de requerimientos necesarios para el ingreso. En este análisis tampoco queda fuera el mundo laboral y ayer se conoció un nuevo informe respecto a esta materia. Con la presencia de la ministra del Trabajo, Claudia Serrano, se realizó el seminario "Revisión del mercado del trabajo y políticas sociales de Chile", el cual concluye que el país debería invertir más en empleo y políticas sociales activas para reducir los altos niveles de desigualdad del ingreso y pobreza.

Si bien se reconoció que con el crecimiento económico del país se redujo la pobreza desde 39% de la población en 1990 a menos del 14% en 2006, destacó que la brecha en el ingreso es más alta que en los estados que forman la OCDE, pues el 10% más rico de la población tiene ingresos que son 29 veces más altos que los ingresos del 10% más pobre, cuando el promedio de la OCDE es de 9 veces más.

Recomendaciones

Mejorar el diálogo de los distintos actores sociales es de especial relevancia para la entidad, pues destacó que se tiene que monitorear la implementación de una nueva legislación para promover la negociación colectiva y considerar el desarrollo de organismos de consulta entre los sindicatos y los empleadores para mejorar la confianza entre ellos.

La propuesta coincide con la agenda del Gobierno para el corto plazo y tal como lo señaló ayer el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez, antes del 1 de mayo ingresaría al Congreso el proyecto de Ley del Defensor Laboral y luego sería el turno de la iniciativa que busca fortalecer la negociación colectiva y la sindicalización.

Por su parte, Serrano descartó que este último complique el empleo en medio de una crisis internacional. "La destrucción o creación de empleo no tiene ninguna relación directa con el proyecto de negociación colectiva que está más cauteloso de lo que incluso plantea el informe de la OCDE", dijo.

Indemnizaciones

Otro de los puntos recomendados apunta a "eliminar gradualmente el actual sistema de indemnizaciones, aumentando al mismo tiempo el esquema dual del seguro de desempleo", tema que no está en la agenda del Ejecutivo, pero que se trató de instalar durante la discusión de la reforma al seguro de cesantía.

Movilizaciones

La ministra del Trabajo, Claudia Serrano, dijo que la marcha convocada por la CUT para el próximo 16 de abril no coincide con la idea de trabajar unidos frente a la crisis. Si bien dijo que era una apelación legítima, sostuvo que "no es el año adecuado para manifestarse de esta manera". En respuesta, el presidente de la multisindical, Arturo Martínez, señaló que "depende de donde uno mire el país, desde el punto de vista de los empresarios, del Gobierno y los trabajadores".

DATOS

29 veces más altos son los ingresos del 10% más rico de la población chilena en comparación con el 10% más pobre, según la OCDE.

30 países componen la OCDE, entidad que ayuda a los gobiernos a encarar los desafíos económicos y sociales. México es el único miembro latinoamericano.

Fecha: 7 de Abril de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Nuevo proyecto para que sindicalistas lleguen al Congreso.

Un nuevo proyecto de ley que busca que los dirigentes sociales y vecinales sí puedan presentarse como candidatos al Congreso sin tener que renunciar a su dirigencia, presentarán hoy parlamentarios de la Concertación.

Esto luego del rechazo de la derecha -el miércoles pasado- a otra iniciativa similar, pero que pretendía modificar la Constitución para permitir la participación de estos líderes en el Parlamento. En este escenario, y considerando la imposibilidad de presentar el proyecto original en al menos un año, un grupo de diputados encabezados por Tucapel Jiménez y Enrique Accorsi, ambos del PPD, decidieron presentar otra normativa. El nuevo proyecto incluye una indicación según la cual el dirigente una vez inscrita su candidatura, suspende su cargo directivo sindical. Si sale elegido, se inhabilita y sigue sólo en el Parlamento y si pierde la elección, vuelve a su rol de dirigente.

"Es ilógico y hasta vergonzoso que el mismo Parlamento les impida -a los dirigentes- ocupar un sillón en el Congreso", sobre todo considerando que fueron ellos los que "recuperaron la democracia para este país", dijo Jiménez. Respecto de la posibilidad que otro proyecto fuera presentado a través del Senado, los parlamentarios señalaron que en ese caso ambas iniciativas se unifican. Uno de los más críticos al rechazo de la oposición fue el presidente de la ANEF, Raúl de la Puente. El dirigente ayer sostuvo que "apoyarán todas las gestiones" de la clase política.

Desde la otra vereda el diputado UDI Juan Lobos dijo que está dispuesto a votar a favor del proyecto. Para el diputado RN Maximiano Errázuriz no basta con suspender la dirigencia en el período de campaña o después de ser elegido. "Yo no tengo inconveniente en votar un proyecto en que los dirigentes sindicales y gremiales puedan ser candidatos al Parlamento. En lo que no estoy de acuerdo es en que durante la campaña la persona lo siga siendo. Yo creo que debiera producirse la cesación, no suspensión".

Fecha: 7 de Abril de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Dirección del Trabajo pide dejar por escrito acuerdos con nanas por feriados.

En plena Semana Santa, específicamente este viernes y sábado, debutará la ley que permite a las trabajadoras de casa particular puertas adentro —de aquí en adelante— tomarse todos los festivos establecidos por ley.

El beneficio —que comenzó a regir el 3 de abril— llegará directamente a las 46 mil mujeres que se desempeñan como asesoras del hogar puertas adentro en nuestro país, así como las 8 mil que se desempeñan en hogares de ancianos. También están incluidos en esta disposición los choferes de casa particular, que se rigen por las normas de las asesoras "puertas adentro".

Según explicó la ministra del Sernam, Laura Albornoz, este nuevo descanso se aplica a los días “festivos”, es decir, aquellos en que, por expresa disposición de la ley, todos los trabajadores tienen derecho a descansar por la conmemoración de una fiesta cultural o religiosa. Los feriados, en cambio, son utilizados en la ley laboral cuando se trata de descansos legales, es decir, el domingo y el feriado anual, que corresponde a las vacaciones.

El derecho es irrenunciable y no puede ser compensado en dinero, recalcan en el Ministerio del Trabajo. Lo que sí se puede hacer es acordar entre empleador y trabajadora que el descanso se realice en un día distinto, dentro de los 90 días siguientes. De lo contrario, caduca.

La directora del Trabajo, Patricia Silva, recomendó que ello se haga por escrito, tal como señala la Ley 20.336, “a fin de que sea un resguardo y una garantía tanto para el trabajador como para el empleador”.

Por tratarse de domicilios particulares, aun cuando exista una relación contractual, resulta “complejo” establecer un programa de fiscalización, dijo Silva. “Podemos llegar hasta el citófono. Si no nos dejan entrar, ahí nos quedamos”, precisó.

Destacó que la mayoría de las denuncias que recibe la Dirección del Trabajo de parte de trabajadoras de casa particular “son ex post”, es decir, después de haber sido vulnerado el derecho y tras el término de la relación laboral”.

En caso de incumplimiento, las multas pueden ir de 1 UTM a 60 UTM, esto es, de \$37 mil a \$2,2 millones, dependiendo del número de trabajadores afectados por la infracción.

Silva sostuvo que, tal como ocurrió con los feriados del comercio, “vamos a tener que acostumbrarnos”.

Sernam: “No tienen que pedir permiso”

La ministra Albornoz destacó este avance para las trabajadoras puertas adentro, “las únicas que, hasta ahora, no tenían derecho a festivos”.

Recalcó que estas garantías son, como todas las leyes, obligatorias para los ciudadanos: “La trabajadora no tiene que pedir permiso o conversar con los patrones: ella tiene el derecho de salir este viernes y sábado. Distinto es si las partes acuerdan cambiar el día y postergar el descanso. Eso debe quedar por escrito”.

Fecha: 7 de Abril de 2009

Fuente: www.lasegunda.cl

CPC y CUT discrepan sobre creación de empleos y flexibilizar horarios de trabajo.

Martínez puntualizó que mientras sea dirigente de la CUT "nunca aceptaremos entregar las indemnizaciones". Agregó que flexibilizar la jornada implica no pagar las horas extraordinarias, y "con quién van a pactar los trabajadores si las empresas destruyen así los sindicatos", enfatizó.

El presidente de la CPC planteó que una política de migración hacia un nuevo régimen laboral "requiere sindicatos fuertes por empresas", destacando que es relevante que la negociación por empresas tenga una contraparte con un equilibrio efectivo y real. Y un desafío no menor exige gran creatividad en el campo de las pequeñas y medianas empresas, acotó.

Según el dirigente sindical, primero hay que preocuparse de capacitar y nivelar los estudios

de la gente que queda desempleada y luego aprovechar de pensar el país para después de la crisis en el tema de las relaciones laborales, libertad sindical y negociación colectiva. La ministra del Trabajo, Claudia Serrano, reiteró que el Gobierno no contempla terminar con las indemnizaciones, lo que no obsta para discutir el tema. Coincidió en que la protección social implica una organización sindical fuerte y un diálogo social de igual a igual. Cuando se modifica un contrato sin acuerdo de los trabajadores, eso se llama "abuso", dijo. "El alto costo de la contratación, derivado en parte del máximo de 11 meses de indemnización, es un incentivo negativo para una contratación de buena calidad"

Fecha: 7 de Abril de 2009

Fuente: www.emol.cl

Sector público ratifica paro del jueves 16 de abril.

Para el próximo 16 de abril fue ratificada la jornada de paralización del sector público, convocada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y los gremios del ámbito fiscal.

Al explicar las razones del paro, el timonel de la multisindical, Arturo Martínez, dijo que el objetivo es “demostrarle a los empresarios abusadores y al Gobierno que los trabajadores están cansados de ser dejados a un lado”.

“Los trabajadores no debemos pagar los costos de la crisis”, apuntó a su turno el presidente de la Federación Nacional de Profesionales Universitarios de Servicios de Salud (Fenpruss), Claudio González, quien advirtió además que con este paro se busca que el gobierno “envíe un proyecto para crear un sistema público de previsión”.

Martínez además planteó que la marcha es un llamado de atención para la clase política por las demandas pendientes de la ciudadanía. "Queremos decirle(s) hemos esperado muchos años por justicia, por igualdad, pero eso no ha llegado. Hemos esperado muchos años por más democracia, hemos esperado muchos años por un estado social democrático y solidario, eso no ha llegado. Hemos salido muchas veces a las calles, no ha llegado, pero en esta oportunidad hemos logrado unir todos los sectores y esta es la primera convocatoria, no vamos a parar hasta cambiar a nuestro país, no lo vamos a dejar en manos de aquellos que quieren seguir haciéndose ricos", enfatizó el dirigente de la multisindical.

Para la jornada de paralización están programadas cuatro marchas, las que partirán desde Estación Mapocho, Estación Central, Plaza Baquedano y Avenida Matta con San Diego, para darse cita en el escenario central a eso de las 13:30 horas en Avenida Bulnes.

De cara a esta movilización, los gremios de la salud llamaron a los usuarios a no asistir a los consultorios y hospitales, porque anunciaron que sólo se atenderán las urgencias.

De todos modos, la Federación Nacional de Profesionales Universitarios de Servicios de Salud (Fenpruss), Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud Municipalizada (Confusam) y Confederación Nacional de Trabajadores de la Salud (Confenats), se comprometieron a mantener los turnos éticos.

Fecha: 8 de Abril de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Cámara despacha reajuste salarial para Carabineros e Investigaciones.

El proyecto de ley que contempla un ajuste salarial a los funcionarios de Carabineros e Investigaciones fue aprobado por la Cámara Baja, con 73 votos a favor y dos abstenciones, por lo cual fue despachado al Senado para su segundo trámite legislativo.

La iniciativa propuesta por el gobierno busca un ajuste en las remuneraciones similar al recibido recientemente por las demás ramas de la defensa.

El proyecto -que no incluye al personal de Gendarmería- tiene un costo de 58 mil millones para el erario nacional y favorece al personal de instituciones que sólo han recibido los reajustes generales de remuneraciones del sector público, y que no han percibido un reajuste especial desde el año 1998, señaló el informe de la Comisión de Defensa discutido en la Sala.

Otro objetivo específico de la iniciativa es evitar el retiro prematuro de funcionarios, quienes en búsqueda de mejores alternativas se van de las instituciones. También se desea favorecer a aquellos funcionarios que tienen una mayor exposición al riesgo y resolver la situación de los profesionales de la salud que son funcionarios de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública.

El proyecto de ley se implementará gradualmente y beneficia a todo el personal tanto civil como uniformado de Carabineros e Investigaciones con un incremento remuneracional promedio de aproximadamente un 13,6 por ciento, alcanzando en el caso de los funcionarios de grados inferiores a un incremento promedio de 16 por ciento.

Fecha: 9 de Abril de 2009

Fuente: www.latercera.cl

Ministra Serrano. Desempleo.

A dos meses de que comience el invierno -el período más complejo para el empleo-, y con la crisis golpeando con fuerza, varios economistas proyectan que la cesantía superará este año el 12%, lo que significaría casi un millón de desempleados en Chile. Mientras algunos sectores piden la entrega de un nuevo bono de \$40.000 -beneficio que ya se repartió en marzo-, la Cámara de Diputados aprobó un proyecto de acuerdo solicitando la implementación de planes de empleo de emergencia en las comunas donde el desempleo supere el 10%.

La ministra del Trabajo, Claudia Serrano (PS), reconoce que "hoy tenemos 600.000 desempleados y eso va a subir durante el invierno, que será duro, de eso no hay duda. Pero no hay fundamentos que nos permitan hacer una proyección exacta en materia de cesantía durante los próximos meses".

-¿El gobierno contempla reforzar los planes de emergencia si se siguen perdiendo empleos?
-Tenemos programas de empleo que ya están operando. Eso está contenido en la ley de responsabilidad social y se activa cuando el desempleo supera en alguna zona del país los patrones históricos. Eso ya está operando en varias comunas. Estos programas se pueden extender y así lo vamos a hacer en caso de que el desempleo siga aumentando.

-¿Cuál es la evaluación que hace de los planes de emergencia que ya están operando?
-Hoy tenemos un número de beneficiarios, vía municipalidades, que llega a los 25.000

beneficiados, pero los planes de emergencia no son el único instrumento que tiene el gobierno para atacar el desempleo. Tenemos el subsidio a la contratación de mano de obra que recientemente entró en vigencia, el subsidio a la capacitación y el seguro de desempleo, que tiene un fondo solidario. Hay una amplia gama de instrumentos y nuestra capacidad de reacción no se acota a planes de emergencia.

60 mil empleos por plan fiscal

La ministra Serrano destaca que la millonaria inversión pública también es clave en la estrategia del gobierno contra el empleo, que fue definida como prioridad "número uno" por la Presidenta Bachelet. "Sólo gracias al aumento del gasto público se están creando 60.000 empleos. En un cálculo simple, y no estadístico, y mirando las cifras de los últimos meses, 75.000 nuevos puestos de trabajo representarían un punto menos de cesantía".

-¿Cree que el impacto en el empleo será mayor ahora que durante la crisis asiática, cuando el desempleo se mantuvo varios meses en dos dígitos?

-Es irresponsable adelantarse, porque no existe un mecanismo anticipatorio para saber si la cantidad de desempleados va a llegar a 900.000 personas. Sí pienso que hoy estamos mucho mejor preparados, con mucha legislación que ha sido aprobada de forma muy expedita y que protege a los trabajadores.

Proyecto de negociación colectiva

Cifras entregadas ayer por la Asociación Chilena de Seguridad confirmaron que ya en febrero casi todos los sectores productivos estaban perdiendo puestos de trabajo, con la silvicultura, industria y minería con la mayor cantidad de despidos.

-¿Ha conversado con las empresas donde se están perdiendo más puestos de trabajo?

-Hemos tenido algunas conversaciones sectoriales y otras a nivel de gremio, con la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), con empresas de retail y también con sectores agrícolas a través de la secretaría técnica de la Comisión Nacional de Empleo. Sabemos que el colapso de la economía mundial no es culpa nuestra, sino de afanes especulativos de afuera. No estamos por responsabilizar a un sector específico, porque la crisis no se originó en Chile.

-¿Pero cree que hay empresas que están despidiendo gente como primera medida ante la crisis?

-Hay empresarios que están ajustando vía empleo de manera descarnada ante la crisis que estamos viviendo, y otros que tienen más responsabilidad social y no están despidiendo. No quiero generalizar, pero como gobierno hemos pedido en todos los tonos posibles que la última decisión sea el despido, ya que hay muchas maneras de racionalizar, como a través de rebajas de gastos. Pese a esto, es obvio que sigue habiendo despidos, es cosa de ver las cifras.

-¿Hay fecha para el envío del proyecto que refuerza la negociación colectiva o está descartado por este año?

-Ese proyecto no está descartado. El momento en que se envíe tiene que ver con una decisión de la Presidenta y por ahora se decidió posponer su discusión teniendo en cuenta la crisis que atravesamos.

-¿Qué le parece la opinión de algunos empresarios, que aseguran que ese proyecto atenta contra la creación de empleos?

-Esta propuesta no va contra el empleo. Entiendo que es un tema polémico y que muchos empresarios le temen a la organización de los trabajadores, pero eso no significa que haya sido descartado.

Polémica por indemnizaciones: "Flexibilidad debe favorecer a los trabajadores, no sólo a los empresarios"

Ante la arremetida de algunos economistas de oposición, que plantean la reducción o eliminación de las indemnizaciones por años de servicio -como una manera de abaratar y reactivar las contrataciones-, la ministra Serrano asegura que "no vamos a introducir ninguna innovación en materia de indemnizaciones. Esa flexibilidad debe darse con una conversación profunda sobre seguridad, como la reforma a la justicia laboral y el fortalecimiento de la negociación colectiva. Este país necesita tener esa discusión, pero de manera de que la flexibilidad favorezca a los trabajadores, y no sólo a los empresarios". Expertos cercanos a la Alianza, como Juan Andrés Fontaine, han asegurado que la flexibilidad laboral es clave para dinamizar el crecimiento, mientras otros, más cercanos a la Concertación, como el ex presidente del Banco Central, Roberto Zahler, se han mostrado contrarios en flexibilizar el mercado laboral sin antes potenciar de manera radical el seguro de desempleo.

Fecha: 9 de Abril de 2009

Fuente: www.lasegunda.cl

Expertos OCDE. Análisis sobre funcionamiento mercado laboral.

Un completo análisis sobre el funcionamiento del mercado laboral chileno realizaron los expertos de la OCDE, entidad que agrupa a los países de economías desarrolladas. Esto forma parte del proceso de revisión de las políticas públicas locales, como antesala a la incorporación de Chile a esa prestigiosa institución.

Lo primero que destaca el informe es el gran avance logrado en las últimas dos décadas en materia de desarrollo económico. Veinte años atrás, el ingreso per cápita chileno representaba un 18% del norteamericano. Hoy casi alcanza al 30%. De paso, la pobreza se redujo, desde el 40% de la población, a menos del 15%. Estos logros económicos y sociales son consecuencia de los avances en empleo, educación, salud y vivienda, entre otros aspectos. Queda así confirmado el positivo resultado de un largo proceso de reformas estructurales, gestión macroeconómica y múltiples emprendimientos empresariales que le han cambiado el rostro a nuestro país. Sin esta performance Chile no podría haber postulado a pertenecer al principal club de naciones desarrolladas.

El informe destaca los desafíos que tenemos por delante. Por de pronto, la necesidad de aumentar la generación de más y mejores oportunidades de trabajo. Existen hoy muchos empleos de baja productividad y remuneración, e insuficientes condiciones de trabajo.

Por otra parte, la inserción de la mujer y de los jóvenes es aún baja respecto de los estándares internacionales y, si bien la informalidad es menor a la que registran los países de América Latina, permanece en niveles cercanos al 20%, lo que se considera elevado.

El desafío de generar más y mejores empleos requiere de nuevas inversiones y emprendimientos. Además, señala el informe, se necesita estimular la expansión de los negocios que hoy muestran buenos resultados, y aumentar la productividad. Los principales elementos que permiten potenciar el número y la calidad de los empleos son las políticas pro crecimiento, los programas bien diseñados y mejor gestionados de inversión en capital humano (educación, capacitación y certificación de competencias) y las políticas de apoyo social en favor de las familias de menores ingresos.

Pero las mejoras en las condiciones de empleo, aumentos de la productividad y creación de nuevas oportunidades de trabajo no dependen sólo de la existencia de favorables condiciones macroeconómicas y de las exigencias antes señaladas. Las características del mercado y de las regulaciones laborales también tienen una fuerte incidencia en ello.

La propuesta más importante del informe en esta materia es derogar el mecanismo de las indemnizaciones por años de servicio (consistente en el pago por despido de un mes por año, con un límite de 11). En la práctica, este pago lo reciben pocos trabajadores. Representa una restricción que desincentiva los aumentos de remuneraciones y genera un estímulo perverso que estimula bajar la productividad en la medida en que la antigüedad del trabajador en la empresa se aproxima a los 11 años. Y en períodos de crisis, por las complicaciones financieras que evidencian muchas empresas, surgen dificultades para materializar los pagos correspondientes.

La existencia de este mecanismo ha concitado numerosos reparos de parte de los especialistas, que han comprobado su negativo impacto en las contrataciones. Entre los críticos se agrega ahora nada menos que la OCDE. Antes lo había criticado el prestigiado investigador norteamericano James Heckman, quien por sus trabajos sobre el funcionamiento del mercado laboral recibió el Premio Nobel de Economía. Adicionalmente, la Comisión de Trabajo y Equidad (Comisión Meller) recomendó su remoción a cambio de fortalecer el seguro de desempleo, lo mismo que hoy sugiere la OCDE. Sin embargo, esto no cuenta con el respaldo de las cúpulas sindicales, a pesar de que el informe de la OCDE establece que son los trabajadores los que ganarían con el cambio. Este instrumento es visto por nuestros sindicalistas como una defensa en contra de la materialización de los despidos. El tema no está en la agenda pública laboral. Bien valdría la pena reconsiderar la necesidad de volver a discutirlo.

“El pago de indemnizaciones por años de servicio lo reciben pocos trabajadores, desincentiva los aumentos de remuneraciones y estimula bajar la productividad”.

Fecha: 9 de Abril de 2009

Fuente: www.lasegunda.cl

CCS entrega 200 becas de capacitación a desempleados del sector comercio.

Como una forma de aportar en la difícil situación económica que atraviesa el país, la Cámara de Comercio de Santiago entregará 200 becas en cursos de capacitación, a través de su Centro de Capacitación a los desempleados de su sector. “Porque estamos muy conscientes del problema del desempleo en el país, queremos ofrecer 200 becas en cursos de capacitación en nuestro Centro de Capacitación a los desempleados del sector comercio. Creemos que es algo que puede contribuir a mitigar algunos de los efectos más perniciosos de la desocupación, mejorando -al mismo tiempo- las oportunidades de empleabilidad de las personas”, señaló, Gerardo Arteaga, Presidente del

Consejo del Centro de Capacitación de la CCS
Para optar a las becas las personas que hayan trabajado en el sector comercio, deberán dirigirse con su finiquito a las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), quienes derivarán los requerimientos a la Cámara de Comercio de Santiago. El anuncio se enmarca dentro del programa de responsabilidad social gremial de la Cámara de Comercio de Santiago, que aparte de las becas dictará cursos de outplacement de 16 horas, para que las empresas puedan enviar a los trabajadores que cesarán en sus funciones, contando con un 100% de financiamiento Sence. Arteaga sostuvo que de esta forma, “queremos aportar al tema del desempleo, que hoy afecta tanto a los empresarios como a los trabajadores, porque -sin duda- la decisión de despedir a un trabajador es dolorosa para cualquier empresario, porque significa desprenderse del valor máspreciado que tienen las empresas: sus recursos humanos”.

Nuevo Beneficios Sence

Los anuncios realizados por el dirigente de la CCS, se realizaron en el marco del taller "Nueva Normativa del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo - Sence", organizado por la institución, con el objetivo de informar a sus asociados de los beneficios adicionales que se han incorporado a esta normativa legal. Fernando Rouliez, Director Nacional del Sence, explicó que las medidas presidenciales apuntan a fortalecer la capacitación y el empleo. Entre las nuevas medidas adoptadas se encuentran: Incremento del monto franquiciable por trabajador (Módulos CFT), disminución a 5 horas mínimo para cursos y seminarios, disminución del costo por inscripción de cursos, pagos provisionales mensuales y estatus de instalación del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (SNCCCL) Gerardo Arteaga señaló que pese a la crisis económica que afecta al país “estamos seguros que el 2009 será un buen año para la capacitación. Esto, porque percibimos un mayor grado de conciencia a nivel del sector privado, del sector público y de los trabajadores, acerca de la importancia que tiene la capacitación en la cadena virtuosa empleo-productividad-competitividad, variables claves que se deben resguardar especialmente en tiempos difíciles”.

Añadió que la capacitación -a diferencia de la educación- tiene un impacto directo en el corto y mediano plazo, porque está orientada a potenciar capacidades y a hacer más eficiente el trabajo del día a día. “En tiempos de crisis, la capacitación puede ser utilizada como elemento compensatorio para la retención de los buenos empleados y, al mismo tiempo, para potenciar a aquellos que están bajo los niveles esperados, o requieren de nuevas habilidades”, concluyó el dirigente gremial.

Fecha: 9 de Abril de 2009

Fuente: www.lasegunda.cl

Trabajadores capacitados por franquicia tributaria se elevan en 22%.

Una de las medidas incluida en el plan de estímulo fiscal de enero apuntaba a fortalecer la capacitación en un período de crisis internacional.

Para ello, el Gobierno reajustó de 190 mil pesos a 500 mil pesos el valor máximo subsidiado por la franquicia tributaria del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) para cursos en centros de formación técnica (CFT) acreditados.

Además permitió que el gasto mensual por este concepto se descuenta del Pago Provisional Mensual (PPM) de las empresas.

Al hacer un balance comparativo con el primer trimestre de 2008, en los primeros meses del presente año se pudo observar un aumento en la utilización del instrumento.

Las empresas que comunicaron cursos se incrementó en 16%, mientras que el número de participantes lo hizo en 22%, con una significativa alza de las micro empresas que anotaron un 67% más.

En este contexto, la ministra del Trabajo, Claudia Serrano, junto al director del Sence, Fernando Rouliez, visitaron ayer la empresa textil Hilados y Tejidos Garib (Hitega) donde se refirió al éxito de la iniciativa.

"Hitega, al igual que otro gran número de empresas, está usando el 1% de franquicia tributaria de capacitación que la Presidenta de la República (Michelle Bachelet) quiso se pudiera descontar mensualmente para que las empresas pudieran tener más liquidez y no desaprovecharan esta oportunidad ocupando esta devolución".

La secretaria de Estado explicó que antes el descuento se hacía una vez al año, "de esa manera hay gente que no podía ocuparlo y ahora lo estamos haciendo una vez al mes para que se pueda utilizar de manera más masiva", señaló la autoridad.

Asimismo, destacó que se busca "dar señales a otras empresas, a otros sindicatos, y en general, al país, porque se puede producir, invertir y trabajar en tiempos difíciles. Cuando se tienen buenas relaciones laborales, cuando se está dispuesto a apretar el cinturón y proteger a su gente, es posible superar estos períodos de crisis", señaló la autoridad ministerial.

Fecha: 10 de Abril de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Balance de la Dirección del Trabajo.

Veinticuatro empresas fueron condenadas por los tribunales de justicia durante el segundo semestre del año pasado por prácticas antisindicales.

La Dirección del Trabajo informó que las multas cursadas en los casos 40 originados por denuncias ante este servicio llegaron a 1.200 UTM (unos \$ millones), mientras que las causales más frecuentes de sanción fueron los despidos ilegales de trabajadores aforados o socios del sindicato.

La máxima multa aplicada en los últimos seis meses de 2008 fue de 150 UTM en el caso de la Constructora San Felipe, por haber cambiado de sus funciones a un dirigente sindical.

La directora del Trabajo, Patricia Silva, señaló que desde 2005 a la fecha han sido sancionadas 227 empresas, y destacó que D&S —cadena de supermercados controlada por Wal Mart y la familia Ibáñez— y la cadena de farmacias Fasa aparecen como reincidentes en prácticas antisindicales, por lo que además de las multas en dinero, son excluidas por dos años del registro de proveedores del Estado (Chilecompra).

Fasa —que reconoció haber practicado colusión para subir el precio de 222 fármacos—, recibió una multa de 75 UTM en noviembre pasado (unos \$ 2,5 millones) por despido de trabajadores afiliados al sindicato. De (unos \$ esta forma, Farmacias Ahumada no podrá

vender sus productos a entidades fiscales, como hospitales y consultorios, hasta noviembre de 2010. Durante 2008, Fasa ganó 79 licitaciones estatales, concretando 500 órdenes de compras, según información proporcionada por el senador Pedro Muñoz (PS), miembro de la Comisión de Trabajo del Senado.

En el caso de D&S, fue multada con 100 UTM su razón social Hipermercado Gran Avenida S.A., “por actos de amenaza y presión hacia la organización sindical y los socios”. Anteriormente, Lider figuraba en la lista de infractores del segundo semestre de 2006, con Hipermercado Huechuraba, y en el primer semestre de 2008, con Hipermercado La Serena. La directora del Trabajo dijo que “así como en el caso de la colusión la población se organizó para no utilizar los servicios de estas empresas, en el caso de las empresas reincidentes en prácticas antisindicales debería ocurrir algo similar. Hay una sanción social importante, más allá de la multa que deben pagar, sobre todo con una sociedad mucho más atenta e informada sobre los productos y servicios que está consumiendo”.

Silva señaló que otra de las empresas “reincidentes” en sanciones por prácticas antisindicales es Telefónica Chile.

La cadena de supermercados Unimarc —propiedad de la familia Rendic y Alvaro Saieh— también fue multada (100 UTM) por separación ilegal de dirigentes sindicales.

Impacto de la crisis

La directora del Trabajo descartó que la actual crisis esté elevando el número de casos de prácticas antisindicales, pero sí reconoció que las empresas están tratando de revisar contratos colectivos para aliviar el impacto de la coyuntura económica.

“No se ha notado una conducta especialmente sensible a estas materias, pero sí hemos visto iniciativas para adelantar negociaciones colectivas o acortar la duración de estos contratos. Lo que vemos hoy son empresas y trabajadores concientes de la crisis y que quieren llegar a acuerdos beneficiosos para ambas partes. El empleador tiene más poder en esta negociación, y por eso es fundamental fortalecer a los sindicatos”, aseguró Patricia Silva.

Fecha: 13 de Abril de 2009

Fuente: www.lasegunda.cl

Empresas sancionadas por prácticas antisindicales llegan a 24.

Durante el segundo semestre del año pasado, 24 empresas -14 de ellas de la Región Metropolitana- fueron multadas por los Tribunales de Justicia por ejercer prácticas antisindicales con sus trabajadores durante el último semestre.

En total, deberán pagar al fisco 1.210 UTM, es decir, más de \$40 millones por concepto de multas.

La directora del Trabajo (DT), Patricia Silva, precisó que la principal infracción sancionada sigue siendo el despido de dirigentes aforados, como práctica sindical.

"Se ha notado que los tribunales, cada vez más, toman conciencia de la necesaria sanción que amerita este tipo de conductas que atenta contra un derecho fundamental como es el derecho colectivo a sindicalizarse, a pertenecer a un sindicato y a negociar colectivamente", dijo.

De hecho, el monto de las multas subió con respecto al primer semestre de 2008. Así, por ejemplo, la Constructora San Felipe fue sancionada con el máximo posible (150 UTM), a la cual se sumaron otras cuatro compañías con multas de 100 UTM y otra de 75.

Así, desde el primer semestre de 2005, ya son 227 multas las que se han cursado contra distintas firmas por prácticas antisindicales. Sin embargo, la multa no es la única sanción que puede recibir la empresa que incumple

El jefe de la División de Relaciones Laborales de la DT, Joaquín Cabrera, explicó que al pago en dinero se pueden sumar otras medidas como la reincorporación de los trabajadores despedidos o el cese de las presiones ejercidas.

FASA Y LIDER

FASA y D&S son parte de las empresas que infringieron las normas que protegen a los dirigentes aforados y trabajadores afiliados al sindicato.

En el caso de D&S, Hipermercados es reincidente porque ya tuvo una condena en junio de 2006 por el local de Huechuraba y otra más el año pasado por irregularidades en un local de La Serena, esto por el aumento en las remuneraciones de los trabajadores no sindicalizados. En esta oportunidad se sancionó a Lider Gran Avenida con 100 UTM por actos de amenaza y presión hacia la organización sindical y a los socios.

La Nación intentó contactarse con la empresa, pero ésta, a través de su agencia de comunicaciones, dijo que "no se referirán a este tema". Juan Moreno, presidente del Sindicato de Trabajadores de Lider, tampoco comentó la sanción.

Quien sí opinó respecto de la sanción contra su empresa fue Imarú Martínez, presidenta del Sindicato de Trabajadores de Farmacias Ahumada. La justicia condenó a esta compañía al pago de 75 UTM por el despido de trabajadores afiliados al sindicato.

Martínez explicó a La Nación que las prácticas antisindicales en FASA no son nuevas. Esta sanción se remonta a 2007, cuando un grupo de trabajadores del sindicato realizó un voto de censura, que derivó en el despido de los tres miembros varones de la comisión creada para ese fin.

A juicio de Patricia Silva, es fundamental relevar que las prácticas antisindicales tienen sanción a nivel judicial y que a partir de enero del año pasado también tienen sanción especial.

"Las empresas condenadas son excluidas de la lista del sistema de proveedores de compras públicas que tienen el Estado. La DT informa a Chilecompra y las sacan durante dos años", señaló Silva.

Fecha: 14 de Abril de 2009

Fuente: www.lasegunda.cl

En la CUT creen que las firmas reincidentes deben pagar con cárcel.

La lista de empresas sancionadas es para el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez, una prueba de que el país existe una conducta antisindical. "Las prácticas antisindicales son pan de todos los días, las empresas son multadas, pagan sus multas y vuelven a cometer delitos". A su juicio tendría que pagar con cárcel la tercera infracción del empleador "porque está violando una ley y si cualquiera viola una ley o comete un delito va a parar a la cárcel y eso que debería pasar con aquellos empleadores que una y otra vez, violan la legislación laboral".

El secretario de conflictos de esta sindical y candidato a diputado, Cristian Cuevas, también insistió en que los empresarios que cometen actos ilícitos, se apropian de los recursos de los trabajadores deberían ser encarcelados". Materias como éstas son las que quiere abordar en

el Parlamento “porque parece que no está la voluntad política del parlamento para abordar esos temas”.

En el Congreso se han presentado proyectos que modifiquen esta normativa e incluso que se encarcele a los empresarios pero sin resultados. Consultado el diputado PPD Tucapel Jiménez dijo que estas sanciones demuestran que hay empresarios inescrupulosos que no sólo abusan de los trabajadores sino también de sus dirigentes. “Las multas no sirven, sobre todos en las empresas más grandes que trabajan con márgenes para pagarlas”, dijo a La Nación. A su juicio, la clave está en aumentar los montos de estas multas según la facturación de la empresa. Tampoco se mostró partidario de la encarcelación, “me niego a tener un país que encarcele a los empresarios para que respete a sus trabajadores”.

Fecha: 14 de Abril de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Lo que esta en juego con el paro de la CUT.

Se preveía complicada por la coyuntura, pero ahora que la derecha rechazó el proyecto que permitía a los dirigentes sindicales postular al Congreso, la paralización se convirtió en una “prueba de poder”.

Los motivos por los cuales la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) convocó a una movilización este jueves 16 de abril son diversos.

Van desde cambios a la Constitución y el fin del lucro en la educación hasta la recuperación de los recursos naturales y la nacionalización del agua (ver infografía).

Este amplio abanico busca tener una demostración masiva hacia el empresariado y a la Alianza por Chile de que los dirigentes sindicales mantienen su poder de convocatoria entre los trabajadores.

Originalmente, la idea de la multisindical al anunciar el paro fue -previendo el delicado panorama económico que se vislumbraba para este año- poner una señal de alarma ante los anuncios de recortes de personal que hicieron varias empresas, por contención de costos o por suspensión de grandes proyectos.

En esa línea, una de las principales banderas de la entidad encabezada por Arturo Martínez apunta a modificar el artículo 161 del Código del Trabajo que permite el despido por necesidades de la empresa, iniciativa que ya ha debatido con el Ejecutivo bajo la premisa de que "se ha abusado demasiado de ella. Mientras el Gobierno le pide a los empresarios que no despidan, ellos aplicando necesidades de la empresa, por lo tanto, es el momento de hacer el debate", como planteó Martínez hace algunos días en un foro en que compartió con el ministro secretario general de la Presidencia, José Antonio Viera-Gallo.

Pero la preparación de la movilización nacional se cruzó con un proyecto debatido el miércoles 1 de abril en la Cámara de Diputados: la reforma constitucional para que los dirigentes sindicales puedan postular al Congreso, normativa prohibida en dictadura y que pese a ser visada por una mayoría de 61 parlamentarios, los 40 integrantes aliancistas de la cámara baja que votaron en contra provocaron que la iniciativa fuera rechazada, puesto que se necesitaba un quórum de 3/5, o sea, 70 diputados.

Luego de eso, las voces más representativas del sindicalismo dispararon sin contemplación contra la derecha. No es desconocido que tanto Arturo Martínez, como Raúl de la Puente, presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), ven con buenos ojos

la posibilidad de que dirigentes sindicales, incluso ellos mismos, participen en elecciones populares dado su arrastre entre las bases de los trabajadores.

Si a eso se suma que otros líderes como Cristian Cuevas ya están lanzando sus plataformas electorales (lo hizo el miércoles pasado en el Galpón Víctor Jara), la presencia de miembros de la CUT y la ANEF es vista como la opción definitiva para que los temas sindicales se instalen en Valparaíso.

Por ahora, las caras más visibles de apoyo a estas causas lo encabezan los diputados Tucapel Jiménez, Marco Enríquez-Ominami, Enrique Accorsi y Carolina Goic, pero desde la ANEF asumen que integrando el Parlamento podrían conseguir debatir sobre otros temas.

"Sin duda. Si uno mira en el Congreso, la representación de los trabajadores es muy baja. Hay sólo un ex dirigente de la construcción que es René Alinco, el resto de los parlamentarios no son sindicalistas. Quién más que un dirigente sindical puede representar mejor a los trabajadores, saber de sus leyes, de sus anhelos, de sus reivindicaciones. Cuando vamos al Parlamento como sindicato tenemos dos maneras de hacerlo: una es buscando apoyo de amigos como Tucapel Jiménez o como llegamos en noviembre pasado, con una concentración inmensa para presionar a fin de que seamos escuchados, pero no tenemos alguien dentro que pueda defender los derechos de los trabajadores. Lo que queremos es recuperar el poder político", señala el líder de la ANEF, Raúl de la Puente.

Martínez es más directo y plantea que la convocatoria de la movilización servirá para demostrar la importancia de tener la voz parlamentaria en los escaños de Valparaíso.

"El acuerdo del congreso de la CUT fue promover dirigentes sindicales al Parlamento, para tratar de cambiar la situación de las leyes laborales. Hay un apoyo grande de todo el mundo sindical para eso, pero esta convocatoria indudablemente es una respuesta a aquellos que tratan de no legislar y de evitar que los trabajadores lleguen al Parlamento. (La convocatoria que tendrá el paro) es una respuesta a los que nos negaron el voto y una presión para que esto se resuelva de una vez", plantea el histórico dirigente.

Prueba de fuerza

Mañana nuevamente se pondrá en juego el poder de convocatoria de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). El paro nacional al que llamó Arturo Martínez, y al que se plegaron diversas entidades sindicales, tiene como principal objetivo "que los trabajadores no paguen la crisis económica", pero engloba una serie de reivindicaciones que van desde un nuevo sistema previsional con garantía estatal hasta cambios en la Constitución.

Sin embargo, dadas las circunstancias de las últimas semanas, ineludiblemente la convocatoria se relacionará con el rechazo que sufrió el proyecto que eliminaba la imposibilidad de los dirigentes sindicales para postular al Congreso como tales, por lo que la adhesión al llamado de la CUT también se interpretará como una muestra del respaldo popular a quienes pretenden llegar al Congreso para formar una "bancada sindical". Este juicio es compartido por Martínez, quien plantea que la masividad del evento será "una respuesta a los que nos negaron el voto y una presión para que esto se resuelva de una vez". Con esto, el "gallito" que se dará el jueves tendrá por un lado a la CUT, la ANEF, los gremios de la salud y la educación, entre otros, mientras que por el otro estará la derecha política y empresarial, por su rechazo a que los sindicalistas lleguen al Congreso sin perder su cargo y por la "intención" patronal de que sean los trabajadores quienes paguen los "platos rotos" de la crisis.

La inhabilidad que provocó la polémica

Los parlamentarios de derecha que votaron en contra de la reforma a la Constitución que prohíbe a los dirigentes sindicales postular al Congreso, tuvieron un sólo argumento: “No hay que mezclar el sindicalismo con la política”.

Pero desde las organizaciones de trabajadores señalan que lo único que están solicitando es representar a las sindicales al momento de postular, puesto que en el caso de salir elegido en un cargo de representación pública, el dirigente inmediatamente dejará sus funciones ya sea en la ANEF, en la CUT o en la entidad que pertenezca. “Está demás decirlo, pero con la carga de trabajo que hay en la CUT o en la ANEF sería imposible pensar en una doble militancia, algo que nunca se ha evaluado”, señala una fuente sindical.

Además, explican que el caso no es igual al que se presenta en los cargos de Gobierno, donde los ministros, subsecretarios y otros personeros que quieran postularse a una elección deben presentar su renuncia un año antes de que se efectúe el comicio, puesto que en esos casos se produce un claro “conflicto de interés”, que no está presente en el momento en que el dirigente postule al Congreso.

Es más, incluso se ofreció a la derecha dejar el cargo en “stand by” por un período de 45 días antes de la elección y el mismo lapso luego de que ésta se realice, propuesta que retomaron los legisladores PPD Tucapel Jiménez y Enrique Accorsi en la nueva iniciativa que ingresaron al Congreso, pero que aún así no fue avalada por la Alianza.

Así y todo, los dirigentes confían en que la presión del movimiento de mañana y la apertura de algunos parlamentarios de oposición permitan aprobar el proyecto en el corto plazo.

Ultiman detalles de la marcha

Con una reunión en el Palacio de La Moneda entre el subsecretario del Interior, Patricio Rosende; el intendente metropolitano, Igor Garafulic; el jefe de Seguridad de la Intendencia, Guillermo Pérez y el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez, se ultimaron ayer los detalles para la marcha convocada por la multisindical que se concretará mañana.

Cabe destacar que los trabajadores que participen en las movilizaciones confluirán a los pies de un escenario instalado en el Paseo Bulnes a eso de las 13 horas, luego de participar en las marchas que se tendrán como puntos de partida la Estación Central, Plaza Italia, Cal y Canto y Santa Rosa con Avenida Matta y que se inician a las 11 horas. “Estamos conversando los puntos por donde pasar en algunas calles que son más conflictivas y estamos llegando a algún acuerdo, pero todavía faltan detalles que afinar”, afirmó Martínez, quien destacó que la idea de la CUT es que las marchas se desarrollen en la más absoluta calma. “Nosotros no tenemos invitado a nadie a que venga a hacer violencia, y el que venga a hacer violencia lo único que le quiero decir es que en vez de ayudar a los trabajadores, viene a destruir la manifestación”, sostuvo.

A su vez, la ministra vocera de Gobierno, Carolina Tohá, señaló que la marcha debe desarrollarse “dentro de un marco pacífico y resistan las presiones o las actitudes que puedan haber de utilizar su manifestación con otros objetivos, sobre todo para actos violentos”. Además, ayer varias entidades sindicales del comercio y la banca firmaron su adhesión al paro.

Fecha: 15 de Abril de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Anuncian plan de rescate para paliar despidos en industria salmonera.

El Gobierno anunció hoy un plan de rescate para paliar los despidos masivos en la industria salmonera del sur del país, afectada por el virus ISA desde mediados de 2007, a lo que se sumó la crisis económica internacional. El subsecretario del Trabajo, Mauricio Jelvez, dio a conocer un plan de 8,5 millones de dólares destinado a los despidos por esta industria, que es la segunda productora mundial de salmón después de Noruega, con el objetivo de crear 11.575 empleos. El programa consta de cuatro ejes fundamentales como la intermediación laboral, el subsidio al empleo, el emprendimiento y la capacitación, que según la autoridad beneficiará a unas 5.000 personas, especialmente jefes de hogar. El gobierno prevé la pérdida de unos 10.000 puestos laborales a contar de mayo. Hoy fueron despedidos 550 trabajadores de Aqua Chile, en Puerto Montt, 1.000 kilómetros al sur de Santiago. En intermediación laboral, se crearán dos oficinas en Llanquihue y Chiloé para atender preferentemente a los trabajadores despedidos. La bonificación a la contratación de mano de obra significará 40% de un salario mínimo (274 dólares) por cuatro meses, y un bono para su capacitación de 86 dólares.

Fecha: 15 de Abril de 2009

Fuente: www.lasegunda.cl

Indemnización por años de servicio: el choque de dos sectores.

A fines de 2006, el ministro de Hacienda, Andrés Velasco, visitó Dinamarca para conocer en terreno cómo ese país combinaba flexibilidad laboral y un potente sistema de protección social. El resultado se llama "flexiseguridad" y el jefe de la billetera fiscal dijo -por esos días- que esa era una lección que se debía estudiar con mucha atención.

Este año, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) entregó un informe sobre el mercado laboral chileno, donde recomendaba una serie de cambios a la legislación actual a fin de lograr un mejor estándar para reducir los niveles de pobreza y desigualdad en los ingresos.

Hasta ahí todo bien. La ministra del Trabajo, Claudia Serrano, recogía los contenidos del documento y señalaba que serviría para "identificar las prioridades y definir las medidas y transformaciones que necesitamos". Pero, en uno de los puntos la organización internacional sugiere eliminar gradualmente el actual sistema de indemnización por años de servicio (IAS), frase que reinstaló uno de los debates más controversiales del último tiempo.

Por un lado están quienes por años han pedido que se modifique tal disposición legal y, por otro, los que se niegan. Empresarios y trabajadores, respectivamente, con políticos de todos los colores inclinándose por unos o por otros. Según el ex ministro del Trabajo, Osvaldo Andrade, sólo el 11% de los trabajadores tienen acceso a ellas.

El informe de la OCDE toma relevancia por la intención que tiene Chile de ingresar a fin de año a este selecto grupo. Si bien no es un requerimiento seguir al pie de la letra las recomendaciones, se deben fijar plazos para, por lo menos, avanzar en los temas.

El escenario siempre es el mismo. La historia comenzó en 1966 con la promulgación de la ley durante el Gobierno de Eduardo Frei Montalva, luego sufrió tres modificaciones en la

dictadura que apuntaron a flexibilizar la normativa. De vuelta a la democracia, en dos ocasiones se hicieron cambios, en el último se creó el seguro de cesantía.

El debate formal más reciente fue durante el 2007. La Comisión de Trabajo y Equidad formada por la Presidenta Michelle Bachelet para analizar diversos temas y crear un informe final, no logró acuerdo en las indemnizaciones y sólo mejoraron el Seguro de Cesantía.

El ingeniero civil Patricio Meller presidió el consejo y en conversación con La Nación recuerda que no se llegó a acuerdo porque ninguna de las partes quiso ceder en algo. El experto argumenta que la discusión tiene que ser global y aunar todos los aspectos en un solo gran diálogo. "No se puede discutir aisladamente. Tiene que ser un paquete balanceado, donde haya cosas que cedan los trabajadores y otras los empresarios", destaca.

A favor de las modificaciones, Meller lanza sus dardos contra la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y su férreo rechazo a cualquier modificación. "El sistema de IAS beneficia a los trabajadores de las grandes empresas privadas y estatales. Para ellos se cumple, pero para el resto no. Esas son las instituciones que están apoyando dentro de la CUT, entonces, no es casualidad su postura. Está defendiendo los intereses creados de quienes sí se benefician con el sistema, pero totalmente despreocupados de quienes no quedan en ningún sistema y que es la mayoría", dice.

EL "NO" DE LOS TRABAJADORES

El presidente de la multisindical, Arturo Martínez, se defiende, señalando que "aquí hay que proteger los derechos de los trabajadores y no buscar desprotegerlo. Eso no se lo van a aguantar, ellos están jugando con fuego. Los explotan y además les quieren seguir quitando, son descarados".

Con nombre y apellido, el líder de los trabajadores dice que la derecha y los empresarios tienen el mismo discurso de siempre, "¡Por qué diablos no son capaces de pensar una manera distinta el país!". Y advierte que mientras el sea presidente de la CUT no lo van a conseguir.

Para calmar las cosas, Serrano aclara que al Gobierno le interesa avanzar en esa conversación de instalar más flexibilidad, pero con más protección. "Durante este año no vamos a enviar un proyecto de ley que modifique la indemnización por años de servicio, pero sí entendemos que es una conversación que abarca distintos temas y que Chile tiene que darse".

Fecha: 20 de Abril de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Especialista de la OIT cuestiona forma de desarrollo de región salmonera.

Debe haber una garantía del respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores e incluso debería aumentarse, como el derecho del preaviso", sostuvo el experto.

Frente a la crisis de la industria del salmón "el gran desafío que se tiene por parte de las organizaciones sindicales, como del propio Estado chileno es buscar alternativas de desarrollo regional", afirmó el especialista de la OIT para el Cono Sur de América Latina, Eduardo Rodríguez.

En entrevista con Ecoceanos News, sostuvo que "es importante llamar a los distintos actores a un proceso de diálogo y a un proceso de visualizar el tipo de región que se quiere

para los próximos 20 años”. El representante de la OIT afirmó que “el desarrollo de la industria salmonera ha generado un repunte importante en varias de las regiones del país. Pero la pregunta es si deben ser regiones mono-productivas y en ese sentido creo que el gran reto, el gran desafío que se tiene por parte de las organizaciones sindicales como del propio Estado chileno es buscar alternativas de desarrollo regional”. Esto, “porque cada una de las industrias siempre tiene un determinado ciclo, una determinada elasticidad de crecimiento en absorción de empleo, y después puede tener un ciclo también de caída. En ese sentido, me parece que debería de convocarse, aprovechando este proceso de crisis, para discutir lo que podría ser un modelo de desarrollo regional, que otras alternativas hay en término de turismo u otro tipo de actividades productivas que permita ampliar la oferta de trabajo. En ese sentido, que las personas tengan oportunidades de empleo igualitarias en esas regiones”.

Para Rodríguez se trata de una limitación importante y es un proceso que no es de corto plazo. Sin embargo, precisó que “es un proceso que con la propia crisis puede gatillarse y puede propiciar justamente las condiciones necesarias para esa discusión. Hay que ver la crisis en ese aspecto, como una oportunidad para el desarrollo regional y no como un obstáculo al propio desarrollo. Por eso es importante llamar a los distintos actores a un proceso de diálogo y a un proceso de visualizar el tipo de región que se quiere para los próximos 20 años”, indicó.

Despidos sin aviso

El representante de la OIT criticó también la forma como se estaban ejecutando los despidos en la industria del salmón. En medio de la crisis que enfrenta la industria “debe haber una garantía del respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores e incluso debería aumentarse, como el derecho del preaviso”, afirmó el especialista. El hecho más reciente afectó a 450 trabajadores de la planta de proceso de la empresa AquaChile, los que comenzaron a ser finiquitados la madrugada del 15 de abril en Puerto Montt. Los primeros empleados en ser notificados de sus despidos fueron quienes integraban el primer turno de la planta, unas 230 personas, quienes arribaron en buses alrededor de las 4 AM de esa jornada. Una actuación similar tuvo la transnacional salmonera noruega Marine Harvest, que en agosto de 2008 sin aviso previo y desconociendo acuerdos establecidos en diálogos con trabajadores y autoridades regionales, despidió la noche del viernes 11 de abril del año pasado a cerca de 600 trabajadores de la factoría que mantenía en la zona de Chinquihue, en Puerto Montt.

Eduardo Rodríguez aseguró que “está más que demostrado que la principal fuente de ingreso de un hogar es el trabajo, el grueso de la población es trabajadora. Si nosotros queremos lograr una mayor justicia social, un mayor nivel de desarrollo, no puede ser que a un trabajador que está laborando se le diga que ya no esta más trabajando el día de mañana. Ese tipo de situaciones no son adecuadas para el nivel de desarrollo al que aspira Chile. Entonces el tema de los preavisos es un elemento muy importante”.

Fecha: 22 de Abril de 2009

Fuente: www.elmostrador.cl

Ministra del Trabajo. “Nuestro primer compromiso es con el empleo”.

La secretaria de Estado llamó a profundizar en el diálogo social y así trabajadores y empleadores podrán enfrentar de mejor forma la crisis financiera internacional.

La ministra del Trabajo y Previsión Social, Claudia Serrano, llamó a “profundizar el diálogo social” entre trabajadores y empleadores, para enfrentar la crisis financiera internacional, y así llegar evitar despidos.

La secretaria de Estado subrayó que como gobierno “nuestro primer compromiso es con el empleo”, ya que un trabajador cesante “es una familia que va a sufrir. Es una incertidumbre para él y su gente”.

Es por eso que destacó que desde el Ejecutivo se han creado las instancias necesarias para avanzar en diálogo social, de hecho la Secretaría de Estado participa en 32 mesas y comisiones tripartitas, no obstante, señaló que la tarea no ha sido fácil, ya que ha costado hacer entender que “para competir, ganar, producir y triunfar en este ciclo económico se necesita una relación de confianza, en la cual los empresarios no le temen a la organización sindical”.

En ese contexto dijo que por eso “la crisis no es pretexto para precarizar y abandonar una agenda legislativa prioritaria para nuestro país”.

“Hoy día tenemos que facilitar las cosas, pero eso no significa precarizar el empleo, no significa renunciar a lo que creemos, pero sí es el momento, aunque parezca contradictorio, de profundizar en diálogo social y no existe un instrumento mejor que la negociación colectiva. Esa es la convicción”, subrayó la Ministra Serrano, en su intervención al inaugurar el "Primer Congreso Internacional Dirección del Trabajo para el Siglo XXI".

La instancia, organizada por la Dirección del Trabajo (DT), en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, busca discutir sobre los diferentes aspectos que es necesario abordar para sentar las bases para una Inspección del Trabajo para el Siglo XXI, que logre dar cuenta de los cambios acontecidos en el mundo del trabajo y que deleve el itinerario de las transformaciones que se requieran para estimular la modernización de las relaciones laborales en la sociedad global.

Esto, en medio de la celebración de los 90 años de la OIT y los 85 de la DT, lo que fue destacado por la Ministra Serrano.

Entre los expositores de hoy estuvieron Patricia Silva, directora nacional de la Dirección del Trabajo; Guillermo Miranda, director Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina y Paulo Morgado de Carvalho, vicepresidente international Association of Labor Inspection (IALI).

Fecha: 22 de Abril de 2009

Fuente: www.elmostrador.cl

Frei respalda derecho de sindicalización de los trabajadores.

“Queremos un Estado fuerte, un Estado dinámico, un Estado eficiente. Y queremos que eso lo construyamos con los trabajadores del sector público, con respeto a su dignidad, a su participación y a sus opiniones”, dijo el abanderado de la Concertación

En vísperas de la conmemoración del Día Internacional del Trabajador, el abanderado presidencial de la Concertación, Eduardo Frei, se reunió en su residencia particular con el directorio de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (Anef), encabezado por su

presidente Raúl De la Puente, con quienes analizó las demandas de los funcionarios fiscales para incluirlas en su programa de gobierno. Al término del encuentro que se extendió por cerca de una hora y media, el abanderado destacó la importancia de permitir que los trabajadores puedan organizarse para reivindicar sus

derechos, En ese sentido el senador recordó el mensaje del presidente de la Conferencia Episcopal, Monseñor Alejandra Goic, subrayando que “aquí los trabajadores tienen que tener la capacidad de organizarse. Hemos presentado proyectos, por ejemplo, para establecer el diálogo social que es tan importante en muchos países desarrollados. Están los convenios internacionales, Chile está postulando para ingresar a la OCDE y para eso los trabajadores tienen que tener la capacidad para estar organizados y sindicalizados, y así ejercer sus derechos. Esa es una realidad”.

Enfatizando que “¡por Dios que son bienvenidas y reconocidas las palabras del monseñor Goic!”, quien advirtió que “hay muy pocos trabajadores chilenos que están sindicalizados, el 10 ó 11 por ciento”, Frei sostuvo “y el otro 90% dónde está. O sea, los empresarios pueden estar organizados, el gobierno, el Parlamento y los trabajadores ¿por qué no?”. Agregó que “la base de un trabajo conjunto es la organización sindical y el llamado de Goic tenemos que acogerlo y recibirlo, si queremos realmente tener un servicio público eficiente, dignificado y con una carrera funcionaria”.

En la misma línea el candidato puntualizó que espera que “en el curso de esta campaña se discuta muy a fondo cuál es el rol del Estado en esta sociedad chilena.Cuál es el rol de un Estado que tiene que trabajar eficientemente por sus ciudadanos, que tiene que abrir posibilidades y oportunidades, que tiene que ser capaz de dialogar y de conversar de todos los temas sin excluir ninguno”.

Frei también destacó la “honestidad” de los funcionarios públicos aún cuando reconoció que el tema de la corrupción es un asunto complejo. “Los trabajadores chilenos, y especialmente los del sector público siempre han demostrado su gran honestidad. Yo se que el tema de la corrupción es un tema complejo, pero en Chile siempre hemos tenido un trabajo honesto en el servicio público y ese es un gran valor en este país que tenemos que preservar y mantener”, dijo.

El abanderado además anunció que con los dirigentes de la Anef acordaron conformar una mesa de trabajo para “analizar los temas que son del interés de los trabajadores y de esta candidatura”.

La propuesta fue confirmada por el timonel de los empleados públicos, Raúl De la Puente, quien destacó que “hemos querido establecer un equipo de trabajo con la candidatura de don Eduardo Frei, para poder poner estos temas dentro de su programa presidencial. De que exista un empleo estable en la administración pública, un empleo con carrera funcionaria, donde se respeten los derechos laborales, de negociación colectiva y el derecho a la huelga”.

El dirigente también reafirmó las palabras del abanderado en cuanto a que “creemos que para que exista un servicio público de calidad, es necesario que exista un empleo decente dentro de la administración pública, donde se privilegie el mérito. Que sea un sistema objetivo, transparente y que la carrera opere de manera fluida y donde exista una previsión que sea una verdadera seguridad social para todas los trabajadores y trabajadoras”.

Desempleo

Consultado por las cifras de desempleo registradas en el país en el último trimestre, y que

alcanzaron al 9,2 por ciento, el candidato señaló que “estaba dentro de los rangos esperados, incluso habían muchos analistas que pensaban que iba a ser mucho mayor, pero siempre nos tiene que preocupar”. En ese sentido agregó que “desde ese punto de vista vamos a seguir apoyando todas las iniciativas de la presidenta en el ámbito de seguir invirtiendo en las personas, en las familias y así contrarrestar los efectos de la crisis internacional. En esa materia no tenemos duda que la presidenta va a seguir implementados estas políticas y seguramente el 21 de mayo hará otros anuncios”.

Fecha: 22 de Abril de 2009

Fuente: www.elmostrador.cl

Piden fiscalizar condiciones laborales de los dependientes de farmacias.

Los diputados PPD, Enrique Accorsi y Tucapel Jiménez se reunieron con la ministra del Trabajo, Claudia Serrano, para solicitarle que dicha cartera fiscalice las condiciones en que trabajan los vendedores de las cadenas de farmacias.

"Hemos venido oficialmente a ver a la ministra para que se haga una investigación, ya que estos trabajadores obtendrían menos del sueldo mínimo como sueldo base, lo que los dejaría a merced de los incentivos que recibirían de los laboratorios y las cadenas farmacéuticas", sostuvo Enrique Accorsi.

El parlamentario agregó que también le hicieron ver su preocupación por las prácticas antisindicales que tienen estas cadenas de farmacias.

Por su parte, el diputado Tucapel Jiménez manifestó que "luego de que quedara al descubierto la colusión de las cadenas farmacéuticas, la indignación que siente la gente, muchas veces la han volcado en los vendedores de estas empresas, pero estos trabajadores actualmente se encuentran laborando en precarias condiciones".

"Nos han llegado denuncias, en cuanto a que el sueldo base de los funcionarios de las farmacias está en 30 y 40 mil pesos, lo que sería completamente ilegal, porque nosotros hace poco aprobamos la ley que subía el sueldo base al sueldo mínimo", indicó Jiménez.

Frente a estos requerimientos, los parlamentarios señalaron que Serrano se comprometió a que funcionarios del Ministerio del Trabajo van a entrevistar a los dependientes y sindicatos de a cada una de las farmacias, para conocer las condiciones reales que tienen de trabajo, y cómo se conforman sus sueldos.

Fecha: 20 de Abril de 2009

Fuente: www.emol.com

Superintendente de Quiebras explicó sus derechos a empleados de Inaudito.

El superintendente de Quiebras, Rodrigo Albornoz, se reunió este viernes con los trabajadores de la empresa Inaudito, para darles a conocer sus derechos laborales en el proceso de quiebra solicitado por la firma.

La autoridad se dirigió hasta la casa matriz de la empresa en la comuna de Macul, donde tuvo un contacto directo con los empleados tal como se hizo con los de la automotora Persico cuando anunció su quiebra.

Tras la cita Albornoz comentó a UPI que habló con los trabajadores a través de la reja y lograron entregarles la información acerca de lo que sucederá en este caso, por ejemplo, que el síndico a cargo de la quiebra, Raúl Zárate, aún no había sido notificado, por lo que la incautación de bienes a la empresa textil se realizaría durante la próxima semana.

Respecto de la situación laboral de los 300 trabajadores, de los cuales unos 180 ya habrían sido despedidos, el superintendente explicó que le entidad fiscalizadora dictó la instrucción a los síndicos que en los casos que existan contratos vigentes con los trabajadores se los desvincule con la causal de necesidades de la empresa pues así ha sido corroborado permanentemente por la Corte Suprema y fallos de otros tribunales de justicia.

Ello para evitar que se produzcan despidos con el motivo de 'caso fortuito' y evitar así el pago de la indemnización por años de servicio.

Lo importante es que mas allá de la quiebra los derechos de los trabajadores sean respetados y no se les sobrecargue y se haga una aplicación adecuada de la ley, subrayó Albornoz.

Por otra parte, y ante la consulta de los mismos trabajadores por algunos movimientos de bienes, el superintendente les pidió calma porque el síndico y la junta de acreedores tienen las potestades para llevar los antecedentes ante el Ministerio Público; e independientemente, nosotros como superintendencia podemos solicitar un peritaje de auditoría penal.

Aseguró además que buscar subterfugios constituye ilícitos de acuerdo a la legislación chilena, precisando que en todos los casos lo más importante es el diálogo entre la empresa y los trabajadores para definir con claridad el panorama que se enfrenta.

Cabe recordar que la empresa dedicada al rubro textil solicitó la quiebra ante el 29º Juzgado Civil de Santiago a fines del mes de marzo y los acreedores de la firma decidieron la designación de Raúl Zárate como el síndico.

La firma registra una deuda total de \$4 mil millones, de los cuales se estima \$700 corresponden a compromisos con los trabajadores

Fecha: 24 de Abril de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Cardenal Errázuriz pide "acuerdo nacional" para mejorar derechos laborales.

El cardenal de Santiago, monseñor Francisco Javier Errázuriz, envió hoy un mensaje a los trabajadores en el marco de la celebración del 1 de Mayo, durante la celebración de la misa de "San José Obrero", señalando que "invitamos a todos para que en el Bicentenario podamos ofrecer al Señor un gran acuerdo nacional para el trabajo digno, con participación de todos los actores".

El arzobispo hizo énfasis en que como sociedad "asumamos con voluntad férrea la decisión de combinar adecuadamente la valoración y protección de la dignidad de los trabajadores y el aumento de la productividad".

Durante la homilía, que contó con la presencia de los candidatos presidenciales de la Concertación y del Juntos Podemos, Eduardo Frei y Jorge Arrate, además de diferentes líderes sindicales y gremiales, se destacó también la necesidad de que se logre un "acuerdo común" entre todos los sectores, para garantizar los derechos laborales de los trabajadores.

En ese sentido, la ministra del Trabajo, **Claudia Serrano**, señaló que el Gobierno trabaja en la búsqueda de "acuerdos nacionales" para lograr la "capacidad de trabajo en común para salir adelante, tanto empresarios, trabajadores, Gobierno, y los distintos sectores políticos". También el presidente del Senado, **Jovino Novoa**, se sumó al mensaje enviado por monseñor Errázuriz, indicando que uno de los puntos más necesarios para fortalecer el sistema "es generar trabajo digno", y que en materia de derecho de los trabajadores y de generación de empleo "hay muchos puntos que nos unen".

En tanto, el candidato presidencial de la Concertación, **Eduardo Frei**, emplazó a que si realmente se quiere hablar de justicia, "cambemos el sistema laboral, para que los trabajadores tengan la capacidad de reunirse, trabajar, asociarse, tener sus sindicatos y poder negociar colectivamente sus derechos". Según dijo, "ése es el tema central hoy".

Fecha: 1 de mayo de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

Candidato Oficialista y reformas laborales.

Como uno de los temas que deben ser debatidos en la campaña presidencial calificó ayer el abanderado de la Concertación, senador Eduardo Frei, las reformas laborales que apuntan al fortalecimiento de los sindicatos y de la negociación colectiva. Tras asistir a una misa ofrecida en la catedral por el cardenal Francisco Javier Errázuriz -en conmemoración del Día del Trabajador-, Frei señaló que le parece "escandaloso" el actual estado de la legislación sobre ese tema. "Hay seis millones de trabajadores que no negocian colectivamente, y eso tenemos que cambiarlo", indicó el DC. En esa línea, Frei agregó que la sindicalización "es el tema central hoy día, y eso es lo que vamos a discutir en la campaña presidencial, porque siempre la derecha se ha negado a legislar en esta materia. Esto es un escándalo, y Chile tiene que cambiarlo". La ofensiva de Frei se produce cuando el Gobierno mantiene en suspenso el envío al Parlamento de un proyecto que fortalece el rol de los sindicatos y aborda el tema de negociación colectiva.

Aunque la Presidenta Michelle Bachelet señaló en marzo que el despacho al Congreso de dicha iniciativa se evaluaría después de la tramitación del subsidio a la contratación de jóvenes -el que ya fue aprobado-, ayer la ministra del Trabajo, Claudia Serrano, señaló que "no hay plazo definido" para enviar el proyecto. Ante este escenario, el Presidente de la Cámara de Diputados, Rodrigo Álvarez (UDI), pidió "prudencia" a La Moneda. "No se puede repetir, como en otros años electorales, que los derechos y deberes de los trabajadores sean usados con fines políticos", indicó el parlamentario, en alusión al envío de proyectos de ley con reformas laborales concretadas en 1999 y 2005 que, se dice, fueron claves para el triunfo de la carta de la Concertación en la presidencial. Por su parte, el abanderado de la Alianza optó por poner el foco en el empleo. A la misma hora en que Frei hablaba en la catedral, Piñera se reunió en su comando en Providencia con dirigentes sindicales de Cerro Navia. Junto a ellos, lanzó una propuesta de "ingreso ético familiar para superar la pobreza", aumentando una serie de subsidios. Además, se comprometió a crear un millón de empleos durante su mandato, si resulta electo en diciembre. A su turno, el presidente de la CUT, Arturo Martínez, pidió concretar el postergado acuerdo electoral entre la Concertación y el Juntos Podemos. Esto, dijo, permitiría tener en el

Congreso los votos necesarios para aprobar una eventual reforma electoral. Crisis económica marcó el Día del Trabajador Mayor protección contra el desempleo y mejor capacidad de negociación colectiva fueron la tónica de las demandas laborales en los actos del 1 de mayo, donde dirigentes sindicales, políticos y la autoridad eclesiástica pidieron que los trabajadores no paguen el costo de la crisis económica.

La CUT encabezó el tradicional acto realizado en el centro -esta vez en Alameda con Brasil-, con cerca de 10 mil asistentes. Entre las demandas de los trabajadores, expresadas por el presidente de la entidad, Arturo Martínez, destacaron la creación de un nuevo orden laboral con más participación sindical a través de una nueva ley de negociación colectiva y un nuevo Código del Trabajo; que se elimine el 7% que cada jubilado y pensionado cotiza para la salud y que el Gobierno entregue un nuevo bono para enfrentar la entrada del invierno.

Sobre la eventualidad de la entrega de otro bono, la ministra del Trabajo, Claudia Serrano, manifestó que "la Presidenta tomará las medidas que correspondan según avance la crisis económica, pero es muy temprano para saber si el bono está contemplado entre los anuncios del 21 de mayo". La ministra destacó, en todo caso, que ayer entró en vigencia la modificación a la Ley de Seguro de Desempleo, que ahora se extendió de cinco a siete meses y aumentó los montos y la cobertura haciéndolo accesible también a trabajadores con contrato fijo.

En tanto, en la Catedral de Santiago, el cardenal Francisco Javier Errázuriz ofició la misa dedicada a San José Obrero, donde hizo un llamado a los candidatos, parlamentarios y al Gobierno a lograr para el Bicentenario un "gran acuerdo nacional que combine la valoración y protección de la dignidad de los trabajadores" y así superar la crisis con ayuda de empresarios y autoridades de todos los sectores. A la ceremonia religiosa asistieron el ministro José Antonio Viera-Gallo y los candidatos presidenciales Eduardo Frei y Jorge Arrate, entre otros.

Por su parte, el presidente de la Conferencia Episcopal, monseñor Alejandro Goic, manifestó en Rancagua que "el costo social de la crisis no lo pueden pagar los más pobres. Urgen debates verdaderos, claros y transparentes para construir un país más equitativo y solidario".

Fecha: 2 de mayo de 2009

Fuente: www.emol.com

En mayo se paga el Bono de Invierno 2009.

El Bono de Invierno es un beneficio que entrega el Gobierno, tradicionalmente en mayo, a los beneficiarios de pensiones más bajas, con el propósito de contribuir a enfrentar los mayores gastos de esta época del año.

Más de 865 mil pensionados recibirán durante mayo, el tradicional Bono de Invierno que el Gobierno entrega a los beneficiarios del IPS (ex INP) que reciben pensiones previsionales de un monto menor o igual a \$ 122.451 pesos, pensiones básicas solidarias de vejez, pensiones de Exonerados Políticos y pensiones por Accidentes del Trabajo que al 1° de mayo de 2009 tengan una edad mayor o igual a los 65 años. También se entregará a los pensionados de AFP y Compañías de Seguros con garantía estatal; los pensionados por la

Ley de Accidentes del Trabajo de las mutuales; y los pensionados de Dipreca y Capredena que cumplan con los requisitos de edad y monto de pensión anteriores.

El monto del Bono asciende a \$40.652 por persona y se paga por una sola vez en el año.

Quienes sean titulares de más de una pensión tendrán derecho a un solo Bono de Invierno, si la suma de las pensiones no supera los \$122.451.

El total de beneficiarios alcanza a más de 865.000 personas, con un costo total de más de 35 mil millones de pesos.

En el caso de los beneficiarios del IPS (ex INP), que corresponde a más de 795.000 personas, el Bono se pagará en el lugar y la fecha en que las personas cobran habitualmente sus pensiones, sin necesidad de ningún trámite adicional.

Fecha: 6 de mayo de 2009

Fuente: www.ips.gob.cl

El Gobierno une CUT y CPC. Sello de diálogo social a proyectos laborales

Con el empleo como principal preocupación del año, el Gobierno buscó dar una potente señal a la opinión pública. Y todo partirá temprano hoy, cuando en La Moneda la Presidenta Michelle Bachelet encabece los anuncios en que reunirá a los titulares de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez, y de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Rafael Guilisasti, para darles un sello de diálogo social a las medidas.

La principal iniciativa que está en carpeta es la creación de un subsidio al empleo de las jefas de hogar, con lo que recogería una demanda recurrente del oficialismo desde que se instauró similar instrumento, pero sólo para los jóvenes de 18 a 24 años.

Además, se introducirá un mecanismo de empleo vinculado con capacitación, y se consagrará por ley la figura de la defensoría laboral. No se estaría incluyendo ningún proyecto sobre negociación colectiva.

Al encuentro están invitados los presidentes de los partidos políticos; los diputados y senadores de las comisiones de Hacienda y de Trabajo, y dirigentes.

En La Moneda le darían un trato preferencial al senador y candidato presidencial oficialista Eduardo Frei en su calidad de ex Presidente de la República, respecto de lo cual en la Alianza ya preparan críticas. En el comando opositor creen que La Moneda busca opacar el lanzamiento de la Coalición por el Cambio, que hoy encabezará Junto con Bachelet, una de las figuras de la ceremonia de hoy será la ministra del Trabajo, Claudia Serrano, a quien la Mandataria le encargó como tarea prioritaria generar un diálogo concreto entre la CUT y la CPC. En las últimas semanas, Serrano sostuvo numerosas citas reservadas con los dirigentes de ambos gremios para conseguir acuerdos sólo en los puntos de encuentro.

Subsidio al empleo de las jefas de hogar

El 25 de marzo la Presidenta Michelle Bachelet estaba promulgando el proyecto de ley que establece un subsidio al empleo de los jóvenes entre 18 y 24 años cuando ya distintos sectores políticos solicitaban extender el beneficio a todas las mujeres.

La idea ya entusiasmaba a la Primera Mandataria, y pese a ciertas reticencias iniciales que hubo en Hacienda, esa medida es una de las más importantes que anunciará hoy. En el caso de un joven, se establece un subsidio que equivale al 30% de su renta bruta anual: un 20% se entera en su sueldo, y otro 10% lo percibe el empleador, con ciertos topes. El beneficio apunta a los dos quintiles de menores recursos (sueldo bruto mensual inferior a \$360 mil,

aproximadamente), de modo que esa subvención disminuye gradualmente hasta quedar en cero para las rentas brutas anuales superiores a \$4,3 millones. La aplicación de este instrumento partirá en los próximos meses.

La idea es replicar este modelo en las jefas de hogar. El origen de esta propuesta está en la Comisión Meller, que planteó un subsidio universal al ingreso, aunque el Gobierno lo está limitando por segmentos.

Defensoría

Laboral

Actualmente, la Defensoría Laboral funciona por glosa presupuestaria como un programa del Ministerio de Justicia, adscrita a las Corporaciones de Asistencia Judicial. Ahora esa figura se institucionalizará por ley, máxime considerando que hay 84 juzgados laborales especializados, y que en agosto las defensorías empezarán a operar en la Región Metropolitana, para terminar su proceso en octubre en las regiones de Arica y Parinacota; Araucanía; los Lagos y Aisén. En total, habrá 136 defensores en todo el país.

Empleo

y

capacitación

El Gobierno buscará crear un mecanismo que combine fondos para vincular de mejor manera la capacitación con un acceso concreto al empleo de los trabajadores. Esta iniciativa tendría como modelo el Programa de Empleo y Capacitación del Biobío (Proecap), que persigue entrenar a determinado número de personas en habilidades específicas para ocupar puestos de trabajo en empresas que garanticen tales plazas laborales. Es uno de los mayores logros de un trabajo de larga data entre equipos de la CPC y la CUT. Negociación colectiva, no todavía

Para evitar un foco innecesario de conflictos, en el Gobierno resolvieron excluir de los anuncios de hoy algún proyecto que modifique los términos de la negociación colectiva en Chile.

No obstante, en algún momento el asunto se evaluó. Sin embargo, uno de los últimos borradores consideraba la obligación a que todo empleado de una empresa estuviera obligado a pagar el 100% de sus cotizaciones al sindicato, aun sin estar adscrito a él, lo que era uno de los anuncios de la Presidenta Bachelet el 21 de mayo de 2008. Ese tema era el único bien visto en la CUT. En cambio, la multisindical rechazaba que en el eventual proyecto no quedaran cuatro de sus demandas más sonadas: 1) prohibir el reemplazo de trabajadores en huelga en cualquier circunstancia; 2) permitir la negociación colectiva interempresa; 3) regular las empresas con unidades con distintos RUT, y 4) permitir que el sector público realizara sus negociaciones con los mismos derechos de un sindicato.

Quedó en suspenso cuándo la Presidenta anunciará la entrega de un nuevo bono para los hogares más pobres, similar al de \$40 mil por carga familiar ya otorgado en marzo. Porque es un hecho de que deberá haber un bono, sostienen parlamentarios como Pablo Lorenzini (DC), Eugenio Tuma (PPD) y Fulvio Rossi (PS). Si no es hoy, el anuncio del nuevo bono -que algunos piden extender para los cesantes y los jubilados, y con una cuantía de \$50 mil- se haría el 21 de mayo. Un tema que ha inquietado a los parlamentarios y del cual Hacienda no ha tenido una definición tajante es el impuesto a los combustibles. De acuerdo con la Ley, el promedio de los últimos doce meses del precio del petróleo debe ser sobre los US\$ 85 para mantener el gravámen en 3,5 UTM. Actualmente el petróleo se ubica en torno a los US\$ 84, lo que hace

inminente un alza del impuesto. Otra iniciativa que solicitan los parlamentarios es un subsidio al emprendimiento de las pymes.

Fecha: 6 de mayo de 2009

Fuente: www.emol.com

Presidenta firma acuerdo nacional para fomentar empleo y capacitación laboral

Esta mañana en La Moneda, la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, acompañada por representantes del mundo político, empresarial y sindical, firmó el Acuerdo Nacional por el Empleo, la Capacitación y la Protección Laboral.

Según explicó la Presidenta, el acuerdo firmado hoy tiene como ejes principales proteger los puestos de trabajo, entregar mayor seguridad a las familias, capacitar a los trabajadores y trabajadoras además de aumentar la competitividad productiva del país.

El acuerdo transversal incluye seis instrumentos y tendrá una duración de 12 meses. Dentro de estas medidas se incluyen beneficios para la capacitación de los trabajadores, con el objetivo de que no se generen mayores desvinculaciones en las empresas.

También se incluyen medidas para capacitar a las jefas de hogar, además de ofrecer facilidades para las convalidaciones y certificaciones de competencias y conocimientos.

En la ceremonia, Bachelet explicó que las medidas tendrán una incidencia cercana a 1,5 puntos dentro de la tasa de desempleo. Además, según planteó la Mandataria, las medidas para el empleo y la capacitación beneficiarán a aproximadamente 125.000 personas.

Además de la Presidenta, firmaron el acuerdo el ministro del Interior, Edmundo Pérez Yoma, el ministro de Hacienda, Andrés Velasco, la ministra del Trabajo, Claudia Serrano, el presidente de la CPC, Rafael Guilisasti, el presidente de la Conapyme, Iván Vuskovic y el presidente de la CUT, Arturo Martínez.

Las medidas:

Instrumento transitorio para la retención laboral y la capacitación de los trabajadores
Las empresas podrán descontar un monto equivalente a 2,5 veces el gasto mensual que hayan realizado en la capacitación de trabajadores con remuneraciones de hasta \$380.000. Sólo podrán acceder a este incentivo las empresas que no hayan reducido el número de sus trabajadores contratados respecto a abril de 2009. Permitir que un trabajador y un empleador puedan pactar un permiso de capacitación por hasta 5 meses, durante los cuales el trabajador recibirá el equivalente al 50% de su remuneración, con cargo al seguro de cesantía y al empleador. El monto máximo será de \$190.000. El requisito para acceder a este beneficio será: el acuerdo entre las partes, contar con 6 cotizaciones continuas con contrato indefinido y que el trabajador asista a cursos de capacitación efectiva en organismos que aseguren capacitación de calidad.

Precontrato de capacitación
Permite capacitar a personas que están en vías de convertirse en trabajadores de una empresa. Se aumentará en un 25% el monto máximo de la franquicia tributaria destinada a este tipo de capacitación.

Potenciar programa de reconversión laboral o en micro o pequeñas empresarias para jefas de hogar (Becas Mype)

Se entregará capacitación gratuita, subsidios de alimentación y movilización. Se abrirán 20.000 nuevos cupos para jefas de hogar.

Apoyo a trabajadores especializados
Mejorar las acreditaciones y certificaciones, convalidando sus competencias y habilidades.
Se ampliará la cobertura a más regiones.

Beneficios del Seguro de Cesantía para trabajadores con contratos temporales
La ley asegurará que los trabajadores contratados a plazo fijo y por obra o faena puedan beneficiarse del Fondo de Cesantía Solidario. Para ello, se entenderá que estos trabajadores cumplen con el requisito de reunir 12 cotizaciones, continuas o discontinuas, durante los 24 meses anteriores al 1º de mayo de 2009.

Esta es una medida adoptada por una sola vez.

Fecha: 6 de Mayo de 2009

Fuente: www.emol.com

Protagonistas de acuerdo laboral revelan cómo se gestó pacto y temas pendientes.

Rafael Guilisasti (CPC): "Esa discusión (sobre la flexibilidad laboral) la realizaremos una vez que se abra el debate"

El inédito acuerdo tripartito por el empleo y la capacitación -entre el Gobierno y los gremios empresarial y sindical- se logró en muy corto tiempo. Las conversaciones se aceleraron en el último mes, dice Rafael Guilisasti, presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC).

"Hubo conversaciones con autoridades de Hacienda y del Trabajo en cuanto a si habíamos hecho todo lo posible para que el despido sea realmente la última instancia, porque parecía que estábamos en el puro nivel del llamado a la conciencia y a veces se necesitan voluntades mayores", afirma.

-Es sólo un inicio, pero el diálogo social aún no está instalado, como dice el presidente de la CUT.

"Es un inicio, pero siempre es mejor tenerlo a no tenerlo. Sobre todo, hemos generado una situación que es beneficiosa frente a la cesantía. Es muy importante que nos hayamos puesto de acuerdo en lo que tenemos que hacer para aminorar el impacto en el desempleo. También lo es tener un buen sistema financiero y políticas de estímulo fiscal adecuados, cosas que hay que ir monitoreando, porque no sabemos la duración de la crisis ni cómo se mueve".

"El golpe a la industria manufacturera en Chile y en el mundo no estaba previsto en los anticipos de la crisis".

-¿Abandonó el empresariado su posición de avanzar en la flexibilidad laboral?

"Esta negociación es acotada, es un acuerdo de alcance parcial. La CUT no ha abandonado sus planteamientos ni nosotros los nuestros. A veces en los diálogos hay que buscar puntos de encuentro. Hoy día pusimos énfasis en mecanismos para enfrentar el desempleo, que es la cara más fea de la crisis y respecto de la cual hay una creciente preocupación nacional".

-¿Se contraponen la flexibilidad laboral con fortalecer la negociación colectiva y la sindicalización?

"Depende de cómo se planteen ambas cosas. Pero esa discusión la realizaremos una vez que se abra el debate, porque es un tema bastante complejo y a veces debatir bien es tan

importante como el resultado. Participé en un seminario de la Dirección del Trabajo con el informe de la OCDE y creo que ésa es una buena base para discutir. Son muchos los temas involucrados, y tener aproximaciones desde el punto de vista técnico, legislativo, de impacto económico y de las realidades en las empresas es muy importante. A veces, si uno se pone metas altas se producen frustraciones, y a lo mejor pasitos chicos acercan las diferencias".

-¿Le sorprendió que el presidente de la CUT se allanara a este acuerdo?
"No conocía personalmente a Arturo. En un buen ambiente creo que las personas deben desarrollar siempre la capacidad de dialogar. El diálogo tiene un mérito en sí mismo. Somos adultos, sabemos que representamos cosas, que tenemos límites en nuestras acciones, pero siempre hay que empujar hacia adelante. Seguir las conversaciones, siempre estamos abiertos y creo que es muy importante el rol facilitador que ha ejercido el Ministerio del Trabajo en este acuerdo. Va en la senda de instalar una suerte de diálogo social que debería ser permanente"

-¿Qué temas quedan pendientes?
"Enfrentar el mercado laboral en un mundo globalizado es la pregunta que tenemos y hay muchos instrumentos. La negociación, la capacitación, acuerdos mutuos entre empleadores y trabajadores, generar mecanismos de acceso a mujeres y a jóvenes. Y en las pequeñas empresas hay dos mundos precarios, el del empleador y el de los trabajadores, y ahí se pueden hacer muchos esfuerzos para mejorar ambas condiciones".
"De partida, tenemos que revisar la Ley de Quiebras para que, pese a los tropiezos, el empresario pueda seguir aumentando su emprendimiento, y que el trabajador de una pyme pueda acceder a modelos individuales de capacitación".
Martínez (CUT): "Este es un acuerdo que hay que valorar"
"Me pareció correcto concurrir a este acuerdo porque el sector empresarial por primera vez hará un esfuerzo económico", dice Arturo Martínez, presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Alude así al monto que deberá cubrir el empleador en los pactos de capacitación con sus trabajadores.

-¿Le sorprendió el acuerdo alcanzado con la CPC?
"Creo que otro presidente de los empresarios a lo mejor habría tenido que consultar más, habría tenido más aprensiones y esta es una buena decisión que se valora, porque siempre que hay temas que signifiquen costos, la gente no está muy disponible".
-¿Por qué la CUT tardó en aprobar?
"Este acuerdo requiere mucha consulta. El martes hubo una larga reunión con el Consejo Directivo y había muchas aprensiones e interrogantes, que esto no fuera a confundirse con el pliego del 1 de mayo. El Consejo lo aprobó a las 21 hrs y después tuve que hablar con Hacienda y Trabajo para incorporar temas menores".
"Había que dejar claro en el documento cosas como el rol del sindicato; que las empresas que celebraran acuerdos de capacitación no contrataran a otros trabajadores y que no hubiera discriminación dentro de la empresa, en el sentido de permitir la capacitación a unos y no a otros".

-¿No insisten en el proyecto de negociación colectiva y sindicalización?
"Eso no tiene nada que ver, esto es una coyuntura para enfrentar el desempleo, es un tema transitorio que hay que valorar. Pero no significa que estén las condiciones para el diálogo, hay que crearlas y eso será cuando tengamos más igualdad. Planteamos un pliego de peticiones que contempla modificar el artículo 161 que establece el despido por razones de

la empresa; mejorar la negociación colectiva y aumentar la sindicalización. Que el trabajador que llegue a una empresa entre automáticamente al sindicato, y sancionar con penas aflictivas prácticas antisindicales de los empleadores".

-¿Por qué no prosperó la idea de extender a las mujeres el subsidio al ingreso que rige para los jóvenes?

"Se nos planteó un subsidio diferenciado y no nos gustó, preferimos que la gente encuentre pega. Fuimos por el lado de las jefas de hogar, de aumentar las posibilidades de capacitación en plata y horas y calificarlas mejor para que puedan encontrar un trabajo y emprender".

-¿Y reducir la jornada y el salario?

"Lo propusieron desde el ministerio de Hacienda, pero mi opinión fue que eso no tenía ninguna posibilidad y que si esto estaba, se caía todo el acuerdo. Se salvó lo que tuvo que salvarse".

Fecha: 7 de mayo de 2009

Fuente: www.emol.com

Extienden a los varones el permiso laboral para alimentar a un hijo.

El padre y no sólo la madre podrán ejercer este derecho, señala una moción de diputados aprobada en la Sala este jueves con 78 votos a favor. El texto modifica el artículo 207 del Código del Trabajo y será estudiado ahora por el Senado en segundo trámite constitucional. Los autores de la moción son los diputados Carolina Goic, Sergio Aguiló, Marta Isasi, Fernando Meza, Adriana Muñoz, Felipe Salaberry, Alejandra Sepúlveda, Gabriel Silber, Ximena Valcarce y Patricio Walker.

El proyecto señala que "en caso que el padre y la madre sean trabajadores, a partir de los seis meses de vida del hijo, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por ambos padres, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo".

Agrega que "el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él".

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo a la ley N°16.618, de Menores.

El proyecto de ley, cuyo texto original fue modificado en la Comisión de Familia, concitó el respaldo de todas las bancadas en la Sala.

En la oportunidad, los parlamentarios hicieron un llamado al Gobierno para que otorgue urgencia a la tramitación de otros proyectos de ley, como el que iguala las remuneraciones de hombres y mujeres, el que extiende el posnatal a seis meses, y el que otorga fuero paternal y derecho a sala cuna a varones padres de menores que quedan viudos o separados a cargo de la educación de sus hijos.

Fecha: 7 de Mayo de 2009

Fuente: www.terra.es

Enríquez-Ominami emplaza a candidatos a avanzar en reformas laborales

El precandidato presidencial Marco Enríquez-Ominami (PS) llamó a demostrar con hechos el compromiso con las reformas laborales pendientes, y emplazó a los demás aspirantes a La Moneda a generar las condiciones para que se aprueben proyectos al respecto en el Congreso.

"Es urgente avanzar tanto en mayor sindicalización y negociación colectiva como en mayores grados de flexibilidad pactada al interior de la empresa", manifestó para luego sostener que, "ciertamente, ni la agenda de la CPC ni la de la CUT son en sí mismas la solución en ese sentido".

El candidato recordó que junto a otros diputados, como Álvaro Escobar, presentó un proyecto de ley al Congreso que consagraba la sindicalización automática "en la medida en que no existiera una renuncia explícita del trabajador ella", y que aún es tiempo de debatir esa moción "si el Gobierno contribuye con la urgencia respectiva y si los demás candidatos generan las condiciones para ello, ya sea en sus roles como legisladores, algunos, ó por la vía de ayudar a aunar voluntades en sus huestes".

Fecha: 7 de mayo de 2009

Fuente: www.terra.es

Plan laboral. Gobierno prevé 1,5% menos de cesantía.

Con el candidato presidencial de la Concertación, el senador Eduardo Frei, sentado en un puesto de honor entre los invitados, y con la sola presencia del diputado René Aedo (RN) por parte de la Alianza, la Presidenta Michelle Bachelet oficializó en la mañana de ayer el tercer plan económico del Gobierno en lo que va del año, que en este caso se centra en seis medidas en materia laboral. La Mandataria resumió los tres objetivos: cuidar el empleo, disminuir los despidos, y mantener la vinculación laboral. "Esperamos reducir en aproximadamente un punto y medio la tasa de cesantía", comentó, lo que se traduce en que habría un potencial de 125 mil puestos de trabajo promedio mensuales que se beneficiarían en el lapso de los 12 meses que cubre el plan desde que se implemente. Es decir, usando un ejemplo hipotético, se pretende que la desocupación, en vez de llegar al 11,4%, alcance el 9,9% en un trimestre. Bautizado como Acuerdo Nacional por el Empleo, la Capacitación y la Protección Laboral, buscó mostrar por primera vez durante la administración de la Presidenta Bachelet un resultado concreto del diálogo entre trabajadores, representados por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), y el empresariado, con la presencia de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC). Ese acercamiento fue la principal tarea que la Presidenta le había encargado a la ministra del Trabajo, Claudia Serrano. "Esto se llama diálogo social, responsabilidad por luchar juntos para que el país enfrente bien y salga adelante de esta crisis", dijo la funcionaria. "Chile una vez más da el ejemplo, le ponemos el hombro, nos ponemos de acuerdo y avanzamos todos juntos", expresó su par de Hacienda, Andrés Velasco. La CUT cerró recién en la noche del martes el pacto, en el mismo Ministerio de Hacienda. En la negociación, algunas medidas quedaron en suspenso, como instaurar un subsidio al empleo para las jefas de hogar, que parlamentarios y la propia CUT insisten en incluir.

Del Plan Laboral final, la medida más aplaudida apunta a premiar a las empresas que retengan a su personal. Se trata de un incentivo tributario que permite a una empresa descontar de su pago provisional mensual (PPM) 2,5 veces de aquello que destine a capacitar a sus trabajadores con rentas brutas mensuales de \$380 mil. La condición es que la firma no haya despedido a nadie en abril de 2009, calculando la dotación de un mes en base al promedio móvil de los últimos tres meses, informa Hacienda. El otro anuncio más felicitado -y que una empresa puede utilizar en forma simultánea a la anterior medida, asegura Hacienda- implica una suerte de despido "blando", dicen en la CUT. Si alguien será desvinculado, al menos obtendrá los beneficios del Seguro de Cesantía mientras recibe una capacitación, y por un máximo de cinco meses -continuos o alternados- seguirá como empleado de la empresa. Debe ser un pacto voluntario entre ambas partes. En ese período, el trabajador recibirá la mitad de su sueldo promedio de los últimos seis meses (con un tope de \$190 mil mensuales) desde su cuenta individual del seguro (el empleador deberá cotizarle si requiere completar la prestación monetaria), siempre que asista a su capacitación. El contrato de trabajo sigue vigente, con todos sus derechos.

Las otras medidas apuntan a fortalecer franquicias de capacitación para jóvenes, jefas de hogar y trabajadores especializados, y hay un acceso express al seguro de cesantía para quienes tenían un contrato a plazo fijo y por obra o faena al 1 de mayo.

Parlamentarios como Camilo Escalona (PS), Pablo Lorenzini (DC), Eugenio Tuma (PPD), Jaime Mulet (PRI) y Rodrigo Álvarez (UDI) respaldaron las iniciativas. Y tanto Rodrigo Álvarez (titular de la Cámara Baja) como el presidente del Senado, Jovino Novoa, se comprometieron a darles celeridad legislativa. Economistas destacan que el plan protege a los actuales empleados, pero no fomenta la creación de nuevas plazas. Un trato especial recibió el senador Eduardo Frei (DC) en La Moneda. "Así me gusta Chile", dijo el candidato presidencial oficialista sobre el diálogo social, que él pidió institucionalizar.

La negociación colectiva quedó fuera de este acuerdo. "No es nuestra prioridad en este momento", dijo la ministra Claudia Serrano, pero afirmó que en 2009 habrá un proyecto de ley al respecto. Arturo Martínez le anunció un plazo: será dentro de 60 días. Indignación causó en la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) que el Gobierno los excluyera del acuerdo, sobre todo porque ellos propiciaron hace años un pacto con la CPC. "Esto fue una maniobra publicitaria a la que fue convocada sólo la central sindical oficialista", dijo Diego Olivares. Economistas como Pablo Correa (Santander GBM) y Rafael Garay (U. Central) creen que el plan previene los despidos, pero no genera nuevos empleos. El consultor Huberto Berg cree que este Plan Laboral debe ser permanente, no transitorio.

Fecha: 7 de mayo de 2009

Fuente: www.emol.com

Índice General de Remuneraciones por Hora fue de 0,3 en marzo.

Índices de Remuneraciones y de Costos de la Mano de Obra registran variaciones de 7,3% (IR) y 7,5% (ICMO) en doce meses.

Continúa la reducción de horas extraordinarias, a pesar de positivo efecto calendario en marzo.

Desde el segundo semestre del año 2008 se ha observado una desaceleración en el dinamismo de algunos componentes salariales de los indicadores de remuneraciones y de costos de la mano de obra, tales como “Otros Sueldos y Salarios”, “Sueldos y Salarios Ocasionales” y “Comisiones Pagadas por Ventas”. Este fenómeno, ha incidido en la reducción de las diferencias porcentuales de las variaciones a doce meses de estos indicadores, considerando los distintos pesos que tienen las categorías económicas en cada índice. Esta tendencia se acentuó en marzo y por primera vez en los últimos dos años, el ICMO registró una mayor variación respecto del IR.

Por otra parte, continúa la reducción de horas extraordinarias, tanto mensual como anualmente, con una incidencia negativa en las remuneraciones y costos medios. Esta situación se produjo a pesar de que marzo registró dos días laborales más que el mismo mes de 2008, así como también al comparar con febrero pasado.

La categoría de Comercio y el grupo ocupacional Modelos, Vendedores y Demostradores experimentaron las menores variaciones para el conjunto de los indicadores de remuneraciones y de costos respecto del mes anterior y también en un año.

En contrapartida, un incentivo puntual en Minería integrado en los costos de la mano de obra, la mantuvo como una de las actividades más dinámicas en doce meses. Asimismo, en Enseñanza se dieron importantes incrementos anuales, liderando las variaciones mensuales debido a efectos estacionales.

Fecha: 7 de mayo de 2009

Fuente: www.ine.cl

Proyecto que protege el empleo y facilita la capacitación de trabajadores.

Señala el proyecto de ley (Boletín 6506) que el referido permiso no lo podrán suscribir los trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral, deberá constar por escrito en el formulario que para estos efectos confeccionará el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo menos y deberá firmarse por ambas partes.

Durante el tiempo que el trabajador haga uso del permiso para capacitación tendrá derecho a prestaciones de salud de FONASA, no podrá prestar servicios remunerados como trabajador dependiente y, además, percibirá una prestación con cargo al Seguro Obligatorio de Cesantía, equivalente al 50% del promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos seis meses en que se registren cotizaciones anteriores al inicio del permiso pactado.

No tendrá derecho al pago de la prestación, en el mes correspondiente, el trabajador que tenga una asistencia a los cursos de capacitación inferior al porcentaje señalado en las disposiciones legales vigentes.

Accidentes laborales

Durante los períodos en que el trabajador se encuentre haciendo uso del permiso, el empleador deberá efectuar las cotizaciones del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que establece la ley N° 16.744, sobre el monto de la prestación que le corresponda al trabajador, el que quedará cubierto por dicho seguro. Cualquier accidente que sufra el trabajador a causa o con ocasión de la capacitación a la que estuviera asistiendo como, asimismo, el de trayecto, quedarán comprendidos dentro de las contingencias que la citada ley N° 16.744 contempla y le darán derecho a las prestaciones correspondientes.

Asimismo, el Fondo de Cesantía Solidario pagará las cotizaciones de pensiones de los trabajadores, que se encuentren haciendo uso del permiso. Durante el período de permiso pactado el trabajador mantendrá el derecho a las asignaciones familiares de que fuere beneficiario, por los mismos montos que estaba recibiendo a la fecha de inicio del permiso para capacitación.

Los cursos

Los cursos de capacitación serán ejecutados por los organismos técnicos de capacitación inscritos en el Registro Nacional de Capacitación y Empleo que consigna el artículo 12 del Estatuto de Capacitación y Empleo, así como por otras entidades acreditadas ante el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El Sence realizará las compras de los cursos de acuerdo a lo establecido en la ley N° 19.886 de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios. No obstante lo anterior, dicho Servicio podrá eximirse de consultar el Catálogo Electrónico administrado por la Dirección de Compras y Contratación Pública y podrá acudir a la contratación directa de los Organismos Técnicos de Capacitación mediante resolución fundada de su Director Nacional, siempre que se cumpla que en el catálogo electrónico antes mencionado, no existiere oferta suficiente, esto es, no existen los cursos demandados o los Organismos adjudicados no poseen la capacidad física e infraestructura para cubrir las necesidades de capacitación de los beneficiarios de este título.

Las empresas que no hayan reducido el número de sus trabajadores dependientes, respecto de la dotación que tenían contratada en abril de 2009, verán prorrogada la vigencia del crédito por gastos de capacitación establecida en la ley N° 20.326, es decir, tendrán derecho a un crédito equivalente a dos y media (2,5) veces el monto mensual del crédito por gastos de capacitación en que hayan incurrido respecto de sus trabajadores dependientes cuyas remuneraciones, del mes respectivo, no hayan excedido de \$380.000.

Fecha: 13 de mayo de 2009

Fuente: www.camara.cl

Remuneraciones de hombres y mujeres deberán ser iguales por ley

Congreso despachó proyecto que modifica el código del trabajo, resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones. Afectados podrán recurrir a tribunales si no se corrige la situación por parte del empleador.

La exigencia legal de que no haya discriminación por género en las remuneraciones, establece el proyecto que fue despachado este miércoles por el Congreso y que quedó en condiciones de ser promulgado como ley por parte de la Presidenta Michelle Bachelet.

La iniciativa establece expresamente el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que realicen las mismas funciones y tengan igual expertise, abriendo la posibilidad de reclamo y de demanda en caso de que no se cumplan los parámetros de igualdad que ahora serán ley.

La ministra del Sernam, Laura Albornoz, dijo que “esta norma establece la prohibición de discriminar por motivos de género”, apuntando que “frente a una situación de discriminación va a tener que acudir ante el empleador y señalar que ante un mismo tipo de trabajo con igual expertise, igual profesión, una persona está recibiendo un menor salario que otra, particularmente en la diferencia de hombres y mujeres”.

El proyecto establece la obligación de que las empresas con más de 200 trabajadores publiquen un registro de perfil de cargos y funciones, a objeto de que las personas puedan comparar sus labores y sueldos.

Albornoz puntualizó que “si la razón que argumenta el empleador no es suficientemente fundada le cabe la posibilidad de reclamar ante el juez que en base a los sistemas probatorios corresponde o no sancionar o conminar al empleador a rectificar la situación”.

Recalcó que “la obligación es para todas las empresas sin importar el tamaño ni el número de trabajadores que tenga, como asimismo la posibilidad de reclamar administrativamente o ante los juzgados del trabajo rige para todas las empresas”.

Dijo que la ley opera de igual manera que con el resto de los derechos consagrados en el código del trabajo, frente a la infracción, y hoy la ley define que “no se puede establecer brechas salariales, porque pasa a ser una práctica ilegal en nuestro país”.

Alejandra Sepúlveda (PRI) es una de las autoras del proyecto, y destacó que se trata de “un triunfo que a un año y medio de presentado el proyecto se haya aprobado

Fecha: 20 de Mayo de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Defensor Laboral ofrecerá atención profesional y especializada a los trabajadores

La ministra del Trabajo, Claudia Serrano indicó que el “defensor laboral” anunciado por la Presidenta Michelle Bachelet en su cuenta anual ante el Congreso significa “crear un servicio nacional que va a extender la justicia laboral en todo Chile”, por lo que “es un gran paso y los trabajadores chilenos lo anhelaban”.

Serrano indicó que éste se constituirá “como un nicho al interior de las corporaciones de Asistencia Judicial, pero va a tener un equipo profesional, con atención exclusiva, altamente calificado, dedicado a los temas laborales, y no va a ser como sucede hoy en las corporaciones, con estudiantes en práctica”.

En cuanto a las esperadas reformas laborales, sobre todo en negociación colectiva, la ministra señaló que “yo pondría el foco en celebrar lo que tenemos: un adelanto de la reforma previsional, porque en septiembre de 2009 vamos a subir la pensión solidaria para todos los adultos mayores chilenos. Del 45% al 50% de los chilenos, la mitad de los chilenos en edad de jubilar, van a tener una pensión básica solidaria y el mínimo de pensión va a ser de \$150.000 y no de \$120.000”.

Fecha: 21 de mayo de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Comisiones de Hacienda y Trabajo analizarán proyecto de protección al empleo

Este lunes 18 de mayo, entre las 17 y 18:30 horas, en la sede del Congreso en Santiago, las comisiones unidas de Hacienda y Trabajo de Senado se reunirán para abordar el proyecto de ley en segundo trámite, que pone en práctica las medidas del Acuerdo Nacional por el Empleo, la Capacitación y la Protección Laboral. El proyecto cuenta con urgencia de discusión inmediata, es decir, de tres días para ser analizado por cada rama legislativa. Cabe señalar que, la iniciativa es prioridad del Gobierno para enfrentar la crisis económica y el ministro de Hacienda, Andrés Velasco, pidió al Congreso aprobarla antes del 21 de mayo para que pueda comenzar a regir en junio.

La iniciativa establece una serie de medidas que estarán vigentes por 12 meses, entre ellas que los trabajadores afiliados al Seguro Obligatorio de Cesantía que registren sus seis últimas cotizaciones continuas con contrato a plazo indefinido con el mismo empleador, podrán pactar un permiso para capacitación sin goce a remuneraciones.

El proyecto dispone también incentivos transitorios para la retención laboral y la capacitación de los trabajadores. Las empresas que no hayan reducido sus trabajadores podrán descontar un monto equivalente a 2,5 veces el gasto mensual que hayan efectuado en la capacitación de trabajadores con remuneraciones de hasta 380 mil pesos mensuales.

Se potenciará, a su vez, el programa que ayude a las mujeres a reconvertirse en trabajadoras laboralmente o en micro y pequeñas empresarias, y se les entregará capacitación gratuita y otros beneficios, como subsidios de alimentación y movilización.

Fecha: 16 de mayo de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Nueva justicia laboral. Mayoría de casos se resuelve a favor del trabajador.

La reforma no ha cambiado las reglas del juego ni la jurisprudencia, sólo ha agilizado los juicios para exigir derechos y obligaciones laborales, dice la autoridad. Aun así, hay abogados que simplemente prefieren no defender estas causas y empleadores que están, al menos, inquietos.

Preocupación y algo de temor existe en el **mundo empresarial** cada vez que se mencionan las cifras de resolución de casos en las regiones donde ya está funcionando la **nueva justicia laboral**.

Es que las sentencias favorables a los trabajadores son mayoría en estos tribunales y por eso algunos empleadores están un poco nerviosos, lo mismo que algunos **abogados** que se desempeñan en esa área que incluso piensan cambiar de giro para no tener que enfrentarse a ella.

La semana pasada en un seminario realizado en la Sofofa, Rafael Rodríguez, presidente de Seminarium Penrhyn y fundador de Denarius, dijo durante su presentación que el alto porcentaje de fallos que son a favor de los trabajadores (del orden del 97%) tendrá un impacto en el empleo. "Esto asusta a los empresarios, los abogados tradicionales no están preparados y por eso, ellos prefieren pasar a intervenir. Es un **nuevo código**, un nuevo tema que genera desconfianza, porque el empresario no sabe si puede tener una justa defensa de sus intereses, no respecto de un justo juicio", dijo a La Nación.

Este temor, infundado o no, repercute a la hora de contratar a más trabajadores. "Es un temor basado en los resultados que se han publicado de las regiones en las que ya está funcionando el sistema y es probable que resulte ser infundado con el correr del tiempo, pero en este momento la sensación que hay en los empresarios es que éste es un sistema que perjudica a los empresarios y no es equitativo", insistió.

De acuerdo a cifras entregadas por el **Ministerio de Justicia**, al 31 de marzo de 2009, entre las **seis regiones** con reforma se atendieron 11.265 personas y de ellas, se presentaron 2.647 causas a los tribunales.

"SÓLO ES MÁS RAPIDEZ"

Para la directora nacional del Trabajo, Patricia Silva, todo el seguimiento, acompañamiento y la evaluación que se ha hecho hasta el momento indica que "la reforma ha sido exitosa, que se ha cumplido a cabalidad cual fue el sentido de **aumentar el número de tribunales**, jueces y cambiar absolutamente el procedimiento engorroso y largo que tenía vigencia hasta antes de la implementación".

Además, destacó que se ha cumplido con todos los objetivos propuestos por el Parlamento para efectos de entregar un sistema de **justicia oportuno y ágil**, tanto para trabajadores como empleadores y reconoció que si bien la mayor parte de los casos se resuelve a favor de los trabajadores, no hay que olvidar que "la mayoría de los reclamos interpuestos en contra de los empleadores, culminan en las instancias de conciliación que se llevan a cabo ante la inspección del Trabajo respectiva, antes de ser judicializado".

El año pasado, por ejemplo, se realizaron en forma efectiva, 83.172 comparendos ante las diferentes inspecciones del Trabajo. De ellas, 72.680 (el 87%) se resolvió antes con un avenimiento entre las partes, evitando llegar a la justicia.

Silva no está de acuerdo en que se ponga en la discusión que los empleadores "pierden" más veces si es que se va a un juicio laboral, por cuanto en estas situaciones es generalmente el trabajador quien exige una prestación adeudada. "Estamos hablando de un acreedor y un deudor, son mayoritariamente situaciones de hechos, se demanda que un incumplimiento laboral que se materialice en un monto de dinero y si ese empleador no puede acreditar que pagó y que pagó bien, obviamente será deudor, explicó. Lo que sí ocurre es que si antes ese empleador demoraba uno, dos y hasta tres años en pagar al trabajador, ahora debe hacerlo **antes de los 60 días**.

Fecha: 19 de mayo de 2009

Fuente: www.emol.com

CUT critica ausencia de negociación colectiva en mensaje del 21 de mayo

La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) criticó la falta de iniciativas para profundizar la negociación colectiva, al realizar un balance del discurso de la Presidenta Michelle Bachelet este 21 de mayo.

"No se puede pensar a Chile si no lo pensamos en el mundo del trabajo y creo que esa preocupación fue la gran ausente", afirmó el líder de la multigremial, Arturo Martínez.

"Chile no puede después de la crisis seguir igual, con ausencia de negociación colectiva, sin libertad sindical, sin derechos de los trabajadores, con tanto empleo precario. Esos son los temas del mundo social y no solamente bonos", lamentó el dirigente.

El dirigente admitió además que esperaba que Bachelet dijera específicamente cuándo venía el proyecto para fortalecer la negociación colectiva.

"No nos vamos a conformar porque anuncie un defensor laboral, eso es lo mínimo que podía hacer, porque eso está conversado hace tiempo, pero los temas de fondo no están tocados", insistió

Fecha: 22 de Mayo de 2009

Fuente: www.emol.com

Desempleo nacional sube: llega a 9,8%.

Los pronósticos se cumplieron con un indicador al filo de los dos dígitos para el periodo febrero-abril. Las tasas de ocupación y participación masculina disminuyeron, pero tal como se ha visto desde el inicio de la crisis aumentó la incorporación de las mujeres al mundo laboral.

Tal como se preveía el desempleo nacional en el trimestre febrero-abril alcanzó 9,8%, cifra que implica un alza de 2,2 puntos en doce meses y 0,6% respecto al trimestre inmediatamente anterior. Ya ayer el ejecutivo, en voz de la [ministra del Trabajo, Claudia Serrano](#), había deslizado que se esperaba un incremento de los desocupados frente al periodo anterior.

La ocupación, a la luz de las cifras entregadas por el Instituto Nacional de Estadísticas, tuvo por segunda vez consecutiva una variación negativa de 0,5% en doce meses. En cuanto a la fuerza de trabajo consignó un aumento de 1,9%, reflejando una mayor presión por parte de mujeres y personas que buscan trabajo por primera vez; categoría que mostró variaciones negativas la mayor parte del año 2008.

El empleo asalariado disminuyó 0,9% en doce meses, coherente con el comportamiento negativo de la actividad, esto es considerando la variación de -2,1% del PIB en el primer trimestre de 2009. Entre los hombres se percibió una mayor disminución del empleo asalariado.

En una nueva cifra entregada por el INE se aprecia un aumento del trabajo por "cuenta propia" especialmente entre las mujeres lo que amortiguó la caída de la ocupación total. Las tasas de ocupación y participación masculina disminuyeron, aumentaron en las mujeres 0,1 y 0,6 puntos porcentuales respecto del mismo trimestre del año anterior.

Los sectores agricultura, construcción, industria y comercio registraron disminuciones del empleo. Mientras que transporte y comunicaciones consignó la primera variación negativa de la ocupación en doce meses. La cara positiva fue que minería, servicios financieros y servicios comunales, sociales y personales mostraron variaciones positivas en el mismo lapso.

Fecha: 27 de mayo de 2009

Fuente: www.subprevisionsoocial.com

En junio operarán nuevos beneficios del Seguro de Cesantía.

La reciente aprobación de la Ley N° 20.328, que perfeccionó el Seguro de Cesantía, estableció que aquellos beneficiarios que estén percibiendo el último giro con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, tendrán derecho a dos pagos adicionales de prestación, cada

vez que la tasa nacional de desempleo publicada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) exceda en 1 punto porcentual el promedio de dicha tasa, correspondiente a los cuatro años anteriores publicados por ese Instituto. Estos dos meses de beneficio adicional corresponderán al 25% de la remuneración promedio de los últimos doce meses, con un valor superior de \$ 95.000 y un valor inferior de \$ 40.000. Específicamente en el mes de mayo, la tasa nacional de desempleo reportada por el INE es de 9,8%, en tanto el promedio de dicha tasa para los cuatro años anteriores es de 7,7%. Dado lo anterior, aquellos beneficiarios que estén percibiendo el último giro del Fondo de Cesantía Solidario, podrán recibir también el beneficio durante los meses de junio y julio de 2009.

Fecha: 28 de mayo de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Cesantes. 54,5% culpa a "reducciones de personal".

Más de la mitad de los cesantes entrevistados por el INE atribuyó su situación a “reducción de personal o despido” en la empresa en que trabajaba.

Según el instituto estadístico, el 54,5% indicó esa opción, lo que implica un alza de 7,1 puntos porcentuales en relación al mismo trimestre del año anterior. En segundo lugar, se nombró a “otros motivos” con 29,4% y más atrás al “término de giro o quiebra” de la firma. El total de cesantes durante el trimestre móvil febrero-abril llegó a 618.200 personas, explicando 8,4 puntos porcentuales de la actual tasa de desocupación. Esta cifra muestra el fuerte impacto de la caída en el empleo durante los últimos meses, particularmente entre los asalariados, cuyos cupos cayeron 0,9% durante el febrero-abril, en relación al mismo período del año pasado. La variación contrasta con las fuertes alzas de ese tipo de empleo - que son de mejor calidad, al tener contrato- durante los últimos años, que promediaban cerca de 5%.

Por su parte, los trabajadores por cuenta propia anotaron un alza de 2%, la mayor desde mediados de 2005.

Fecha: 28 de mayo de 2009

Fuente: www.safp.cl

III PANORAMA PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Planes de empleo frenarán cesantía en dos puntos.

El 8,5% en que se ubicó la tasa de desocupación en el trimestre móvil diciembre-febrero y que representa un aumento de 1,2% en 12 meses y de 0,5% respecto del trimestre anterior, no dejó a nadie indiferente.

Es que las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) revelaron que en ese lapso el número de desocupados se ubicó en 619.750 personas, lo que se compara con los 580.340

que había en el trimestre anterior (+39.410, +6,79%) y los 526.170 de igual período del año anterior (+93.580, +17,79%).

Atenta a estos guarismos, la ministra del Trabajo Claudia Serrano señaló ayer que continuará recorriendo las regiones del país más afectadas por el desempleo (ver infografía) e intentará aplicar medidas excepcionales facilitando las conversaciones entre empleadores y trabajadores para evitar nuevos despidos.

"Hay que poner mucha energía en que no se pierdan puestos de trabajos y esto es una oportunidad de fortalecer el diálogo social entre trabajadores y empresarios; buscar la forma de tener medidas que flexibilicen, que adecuen la realidad particular de esa industria, en ese territorio y dada sus propias características", dijo la secretaria de Estado en Radio ADN.

La ministra informó además que los planes de ejecución de obras públicas que han sido adelantados por el Gobierno para generar trabajo, "están en el orden de realización del 25%, y vamos a sentir más el impacto de estos proyectos en un par de meses más. Yo creo que el esfuerzo fiscal va a provocar que la cifra de desempleo no se dispare en el orden de 1,5 a 2,0 puntos", precisó.

Si se toman en cuenta los 619 mil desocupados hasta febrero, un punto equivaldría a entre 80 mil y 100 mil personas, es decir, las iniciativas gubernamentales podrían contrarrestar los más de 90 mil desvinculados de los últimos doce meses.

En este escenario, Serrano también destacó que la crisis puede constituir una oportunidad para las empresas, pues a través del Sence "tenemos un programa de bonificación a la contratación de mano de obra y la medida que es más novedosa y nos tiene más expectantes es la recientemente aprobada en relación a la contratación de jóvenes".

En tanto, la ministra de Agricultura, Marigen Hornkohl, anunció ayer que dicha secretaría de Estado y sus 10 servicios dependientes crearán 26 mil nuevos puestos de trabajo durante 2009, en el marco del Programa de Generación de Empleo Público que impulsa el Gobierno. Según el INE, el sector perdió 22 mil empleos en 12 meses.

"Queremos hacer un llamado a la tranquilidad. Estamos trabajando fuertemente, desde la institucionalidad, para respaldar a las chilenas y los chilenos, especialmente en este momento difícil", dijo.

Hornkohl recordó que, tradicionalmente, el sector agrícola ha sido un gran generador de cupos de trabajo debido a la estacionalidad de la agricultura y particularmente de la actividad frutícola, especialmente de enero a abril.

"Sin embargo, para encarar la disminución de la actividad a partir del segundo y tercer trimestre, la cartera ha adelantado parte importante de sus inversiones al primer semestre de 2009. Y con ello estamos respaldando desde la gestión las medidas con las cuales el Gobierno está enfrentando la crisis económica", explicó.

La secretaria de Estado instó además al sector privado, para seguir trabajando juntos "porque en esta misión de enfrentar la crisis Chile es uno sólo y nadie se puede sustraer", concluyó.

Fecha: 2 de Abril de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Mideplan invertirá \$ 5.200 millones para emprendimiento y empleo en Valparaíso.

El anuncio, que favorecerá a 8 mil personas, fue realizado por la ministra de Planificación, Paula Quintana, durante una visita a una joven microempresaria que saca adelante singular negocio con el apoyo de Fosis.

¿Ataúdes para perros y gatos? La idea suena inusual pero se ha convertido en una innovadora microempresa para la joven beneficiaria del Fondo Solidario de Inversión Social (Fosis) Débora Gatica Quileñán, quien con sólo 19 años logró montar su pequeño taller, vendió sus primera urnas y hoy se encuentra en la producción de otras 17 cajas destinadas a la sepultura de los que se convierten en fieles amigos: nuestras mascotas. Hasta su hogar en Peñablanca, Villa Alemana, llegó la ministra de Planificación, Paula Quintana, quien en compañía del alcalde de la comuna José Sabat, del seremi de la cartera, Enrique Astudillo, y de representantes del Fosis, conoció en terreno el singular trabajo de la joven microempresaria y el orgullo con que la familia mantiene las tradiciones mapuches. Vestida con el atuendo tradicional mapuche, junto a su madre y su abuela, Débora explicó a los visitantes que reside hace un año y medio en la comuna junto a sus padres José y Maritza, y a sus 3 hermanos de 7,12 y 16 años, todos parte del sistema de protección social Chile Solidario.

Aprovechando su oficio de carpintero, el padre se encargó de traspasar las técnicas con la madera a su esposa quien emprendió su propia empresa en la confección de urnas a medida y cajas de reducción. Dado su origen indígena, Maritza Quileñán obtuvo \$1 millón y medio desde Conadi que le sirvió para adquirir maquinaria y a través del Programa de Apoyo al Microemprendimiento del Fosis recibió \$300 mil con los que compró la materia prima. Con un taller de urnas implementado en la propiedad, Débora aprendió el oficio elaborando cajas de reducción. Pero el año pasado la muerte de su mascota le provocó un fuerte impacto y decidió entonces construir un ataúd pequeño donde sepultarla. Surgió así su idea de fabricar urnas para animales, iniciativa que postuló al Programa de Empleabilidad Juvenil del Fosis y luego al de Apoyo al Microemprendimiento del Fosis, totalizando \$300 mil con los que adquirió sus primeras telas, ceras, accesorios y maderas. Millonaria inversión

La ministra Quintana destacó la creatividad, lucha y empuje no sólo de Débora sino de toda la familia Gatica Quileñán que ha sabido aprovechar exitosamente los recursos aportados desde el Estado.

“Esto representa lo que muchas familias hoy día necesitan. Por un lado está la fuerza y por otro el apoyo del Estado” sostuvo. Y anunció que dado el escenario de crisis mundial económica este año se han incrementado los recursos para postular a los Programas de Empleabilidad, particularmente a los de microemprendimiento, es decir la pequeña empresa, donde el Fosis transfiere recursos y aporta capacidad de gestión. “Estamos hablando de \$5.400 millones que se van a invertir este año en la Región de Valparaíso en programas para microemprendimiento, de empleabilidad, que van a beneficiar a 8 mil personas, a 8 mil unidades productivas como las que hemos visto hoy. Mediante este programa, el esfuerzo, el empeño, las ganas de salir adelante, podremos en este escenario de crisis, enfrentar con todas las estrategias necesarias las necesidades que se planteen para cada familia”, dijo la ministra Quintana. Débora Gatica Quileñán, la joven microempresaria, ya ha vendido a la fecha sus primeras unidades por un valor de \$25 mil y hoy trabaja en la producción de otras 17 urnas, pues su gran aspiración es consolidar el innovador negocio contando con una funeraria que preste

este servicio para animales, para el que ya existen tres cementerios en la región situados en Laguna Verde, Lo Orozco y Olmué. Al explicar su motivación con esta singular iniciativa, que junto con confeccionar ataúdes para darle una muerte digna a los animales su propósito es “contar con una funeraria para animales, generando recursos para mejorar mi calidad de vida y para que otras personas que puedan trabajar conmigo dentro de Villa Alemana. Aquí estamos formando redes, todos los que trabajamos en el Programa de Empleabilidad Juvenil nos apoyamos porque es la unión lo que hace la fuerza, más los conocimientos que nos entregaron en el programa. Eso es emprender: apoyarnos”, puntualizó.

Fecha: 30 de Abril de 2009

Fuente: www.elmostrador.cl

Los cambios que proponen las AFP al sistema de multifondos

Evitar el cruce de porcentajes de inversión en renta variable en los distintos fondos y eliminar las acciones en el Fondo E son parte de las propuestas de las administradoras.

A las numerosas críticas surgidas tras el impacto del desplome financiero de 2008 sobre el valor de los fondos de pensiones, se sumaron luego ideas para mejorar el sistema de los multifondos que opera en Chile desde septiembre de 2002.

El comité técnico de inversiones de la Superintendencia de Pensiones, que preside Alvaro Clarke, ha canalizado algunas propuestas, algunas de ellas de las propias AFP. La entidad espera, hacia fines del tercer trimestre, hacer propuestas al gobierno.

"La crisis implica tratar de aprender cosas. No revisar ni sacar un aprendizaje de esto sería una tontería, pero hay que tener muchísimo cuidado con las cosas que se proponen", señala el gerente general de AFP Provida, Ricardo Rodríguez.

FIN AL TRASLAPE

AFP Cuprum planteó una idea que generó gran consenso en la industria: modificar la composición de las carteras de inversión de los fondos, evitando lo que llaman el "traslape" entre uno y otro fondo. Hoy el sistema permite que, dependiendo del portafolio de inversión, una persona que tiene sus ahorros en el Fondo C tenga una exposición a renta variable no tan lejana a la que existe en el A.

Así, mientras el Fondo A puede invertir entre 40% y 80% de sus recursos en acciones o fondos de inversión, el B va de 25% a 60%, generando un espacio de cruce. "Lo ideal es que los fondos no se traslapen, porque si el Fondo B está muy invertido en acciones, el afiliado puede terminar con más acciones que el A, pues son rangos muy grandes. Entonces, hemos dicho, diferencien más los fondos", dice su presidente, Ernesto Silva.

Para Cristián Rodríguez, gerente general de AFP Habitat, la idea "puede ser perfectamente razonable y estamos de acuerdo", aunque preferiría la autorregulación.

SACAR ACCIONES DEL E

Donde Cristián Rodríguez sí ve un cambio necesario es en eliminar la posibilidad -que rige desde octubre de 2008- que tiene el Fondo E de invertir hasta 5% en acciones externas, aunque aún no llega al 1%. "Siempre hemos estado en desacuerdo con que haya acciones en el Fondo E porque es un fondo voluntario. Para quien no quiere tener acciones, en eso se debiera volver atrás", afirma el ejecutivo.

CAMBIO PAULATINO DEL FONDO

La industria también propone hacer más gradual y anticipar el traspaso obligatorio de una persona a fondos más conservadores. "Si un afiliado comienza a acercarse a la edad de jubilación, tiene que hacer saltos discretos para cambiarse de un fondo a otro. Se están promoviendo cosas más continuas, que no sea necesario llegar a los 55 años para cambiarse a otro fondo", explica Silva.

Hoy, en las cotizaciones obligatorias los afiliados no pensionados, hombres bajo 55 años y mujeres bajo 50, pueden elegir cualquier fondo. Al llegar a los 56 y 51 años, respectivamente, no pueden estar en el A, aunque sí en el B. Al pensionarse, el A y el B dejan de ser opciones. Si alguien no elige su fondo, se le asigna por edad.

EDUCACION PREVISIONAL

Los ejecutivos resienten la falta de información de sus afiliados, aunque algunos reconocen que la gente está aprendiendo de lo ocurrido. El gerente de Provida, Ricardo Rodríguez, estima que una situación como la actual sirve "para que la gente tenga una conciencia del riesgo diferente de la que tenía hasta antes de la crisis".

Según el gerente general de Habitat, el gran cambio que debe hacerse es dar más educación previsional. "Lo más importante es hacer un buen programa de educación a las personas, más que estar limitando. Porque nadie tiene la receta para saber cuál es la combinación exacta para cada nivel de edad", señala Cristián Rodríguez.

Fecha: 16 de mayo de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Gobierno cierra la puerta a eliminación del 7% de cotización en salud de los jubilados.

Pese a los insistentes llamados de la Concertación a que la Presidenta incluyera la eliminación del 7 % que pagan los jubilados en salud en la cuenta pública del 21 de mayo, el ministro de Hacienda, Andrés Velasco, notificó hoy a los dirigentes oficialistas que esa medida está descartada del próximo mensaje presidencial.

Así lo informó esta tarde el líder del PS, Camilo Escalona, tras participar en el comité político en La Moneda, donde los jefes partidistas manifestaron su deseo de que, a diferencia de 2008, la propuesta sí fuese considerada durante este año.

Al ser consultado por las razones esgrimidas por el secretario de Estado, el senador evitó entregar detalles y con evidente molestia señaló: "Ésa es una consulta que ustedes deben hacer al Ejecutivo".

Previamente, al término de la reunión de coordinación de los jefes partidistas, Escalona dijo que la Concertación esperaba que la Presidenta Michelle Bachelet pudiera ratificar el sentido social de su acción de gobierno, incluyendo, entre otras medidas, "una opinión que abordara el tema del llamado 7% de los jubilados en salud".

Incluso, el propio abanderado presidencial de la Concertación, Eduardo Frei, había insistido en los últimos días en la importancia de rebajar o eliminar dicha cotización.

Para los dirigentes, la propuesta sería una ayuda importante para un sector de la población que ha sido favorecido por la reforma previsional, pero que ahora está sufriendo las consecuencias de la crisis económica.

"Es una medida que siempre ha estado latente, que ha sido acariciada por el Director de Presupuesto como una buena idea, sabemos que es una cantidad grande de recursos pero por el impacto social que tiene nos atrevemos a solicitar que se reevalúe su posibilidad", añadió el parlamentario.

En tanto, en nombre del Ejecutivo, la vocera Carolina Tohá, no quiso referirse a los contenidos específicos del discurso del próximo jueves, pero dejó entrever que éste efectivamente no contempla el tema del 7%.

Según la secretaria de Estado, "los énfasis del Gobierno han sido y van a seguir siendo la protección del trabajo y el empleo de la gente, y todo el sistema de protección social", donde "la temática de los jubilados ha sido muy tratada", por lo que el foco debe estar puesto en llevar adelante dicho programa.

"Entonces, la verdad es que el Gobierno en este ámbito ha desarrollado una política muy importante y me parece que en este año, con la realidad que tenemos, con la coyuntura que tenemos, el foco tiene que estar puesto en que este sistema de protección social lo llevemos adelante bien, implementemos bien estas leyes y cuidemos el trabajo de la gente", indicó.

Fecha: 19 de mayo de 2009

Fuente: www.emol.com

Senado da visto bueno a convenio de seguridad social entre Chile y Argentina

Como un logro de la diplomacia parlamentaria calificó el senador Carlos Bianchi la ratificación por parte del Senado del Convenio de Seguridad Social entre Chile y Argentina que beneficiará a unos 500 mil chilenos que tienen años de trabajo en el vecino país y a cerca de 60 mil ciudadanos argentinos que se han incorporado a la fuerza laboral en territorio nacional.

El parlamentario quien preside además la Comisión Parlamentaria Conjunta de legisladores de ambos países precisó que el respaldo unánime a éste Convenio marca un hito en la integración chileno argentina y representa un trabajo conjunto y ánimo de cooperación entre ambos gobiernos y sus respectivos Parlamentos, para solucionar problemas comunes.

Recordó que el Congreso chileno aprobó este Convenio el año 1997, pero debido a la oposición que hubo en la Cámara de Diputados de Argentina por las normas relativas al desplazamiento de trabajadores entre ambos países, permaneció detenido varios años.

El senador Bianchi, asimismo, resaltó que el grupo binacional chileno argentino desde el año 2007, está impulsando decididamente el despacho del proyecto en Argentina. Y, con tal fin, se efectuaron el año pasado dos reuniones, la última de las cuales concluyó exitosamente el 25 de septiembre de 2008 con un acuerdo que consiguió el consenso de ambas partes, incluso con la participación de los parlamentarios trasandinos, del Ministro argentino del ramo, Juan Carlos Tomada y del ministro del Trabajo chileno, Osvaldo Andrade.

Por su parte, el senador Antonio Horvath valoró este Convenio porque "favorece a un mayor número de ciudadanos chilenos que se desempeñan en el vecino país y, por lo tanto el hecho que su previsión se le reconozca en nuestro país es altamente significativo".

Dejó constancia además de que “un gran porcentaje de ellos ha trabajado de manera informal sin previsión alguna y, en este sentido la reforma previsional les da algunas ventajas si regresan al país”.

No obstante, aseguró que “se debería lograr una suerte de acuerdo entre ambos Ministerios de Relaciones Exteriores para que se les reconozcan los años trabajados en ese país y puedan ponerse al amparo de este convenio”.

Fecha: 20 de mayo de 2009

Fuente: www.emol.com

Presidenta Michelle Bachelet anunció apoyo a sectores más vulnerables.

Se adelantará la transición de la Reforma Previsional y se pagará un nuevo bono extraordinario de \$ 40 mil por carga familiar.

En su su cuenta a la Nación del 21 de mayo, la Mandataria definió tres líneas centrales de trabajo: superar el temporal económico internacional y retomar pronto una senda de crecimiento sostenido; consolidar la matriz de protección social para que no sean las personas las que sufran los rigores de una crisis que ellas no provocaron, y construir las bases de un modelo de desarrollo más dinámico, inclusivo y sustentable para que el país salga fortalecido de este momento de adversidad.

En el marco de la primera tarea, anunció que se otorgará un nuevo bono extraordinario de \$40 mil por carga familiar a pagarse en agosto, para hacer frente al invierno. La Mandataria expresó que es un esfuerzo macizo, pero los chilenos lo merecen, y agregó que incluso tendrá mayor cobertura al bono de marzo, puesto que beneficiará a un total de 4 millones de cargas familiares.

Junto con lo anterior, la Presidenta Michelle Bachelet dio a conocer que se adelantará la transición de la Reforma Previsional. De este modo, en septiembre de 2009 se incrementará la cobertura del Sistema de Pensiones Solidarias de 45% a 50% y aumentará la pensión máxima con Aporte Solidario de \$120 mil a \$150 mil.

Fecha: 21 de mayo de 2009

Fuente: www.ips.gob.cl

Ministra del Trabajo destaca adelanto de Reforma Previsional

La Secretaria de Estado valoró los anuncios realizados por la Presidenta de la República, Michelle Bachelet en la Cuenta Pública ante el Congreso Pleno.

Como “grandes desafíos” para el futuro calificó la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Claudia Serrano, la Cuenta Pública de la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, que dio hoy ante el Congreso pleno.

La Secretaria de Estado señaló que “siento orgullo y emoción de ser chilena, de mujer, de ser miembro del gobierno de la Presidenta de la República, porque uno ya puede ver cómo se va quedando su legado. Aquello en lo que uno ha puesto un esfuerzo tan grande todos estos años; la ilusión, el compromiso, el sentir lo que está recibiendo nuestro país. Sentir que uno es parte de este gran proyecto es de una emoción inconmensurable”. Sobre las medidas anunciadas en materia laboral y previsional, la autoridad ministerial

destacó que se presentan como “grandes desafíos” y que va en directo beneficio de las personas que están pasando momentos difíciles, a raíz de la crisis financiera internacional. En ese sentido valoró la entrega de un nuevo bono extraordinario de 40 mil pesos por carga familiar y el adelanto de la transición de la Reforma Previsional. “La Presidenta, no contenta con los 120 mil pesos que se empiezan a pagar en julio, aumenta la Pensión Máxima con Aporte Solidario a 150 mil pesos e incrementa su cobertura de 45 a 50%. Entonces esto nos da mucho trabajo, más cobertura y muchas más personas a las que atender. Además nos entrega la responsabilidad de administrar otro bono especial, que ya no llega a un millón 700 familias, va a llegar a dos millones de familias, es decir 4 millones de cargas familiares, el cual vamos a entregar en el mes de agosto”, señaló tras la ceremonia celebrada en el Congreso Nacional.

Según lo anunciado por la Mandataria en septiembre de 2009 la cobertura del Sistema de Pensiones Solidarias aumentará de 45% a 50% y la Pensión Máxima con Aporte Solidario subirá de \$120 mil a \$150 mil. Con este adelanto, más lo que estaba programado, como el Bono por Hijo, la Reforma Previsional incorporará 350 mil nuevos beneficiarios este año. De esta manera, el sistema de Pensiones Solidarias llegará este año a más de 950 mil personas. Un 60% más de beneficiarios respecto de diciembre de 2008. Asimismo Serrano explicó la creación de un Defensor en la Justicia laboral. “Hoy es un programa y nosotros vamos a crear un servicio nacional que va atender en todo Chile. Es un gran paso y efectivamente los trabajadores chilenos lo anhelaban”, sostuvo.

“Vamos a tener una justicia laboral instalada como un servicio público de primer nivel, con profesionales de excelencia, dedicación exclusiva, de modo que tanto desde el lado del trabajo y de previsión, estamos muy contentos”, agregó.

Fecha: 21 de Mayo de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

350 mil nuevos beneficiarios de la reforma previsional habrá este año

Subsecretario de Previsión Social, Claudio Reyes, indicó que ello significa adelantar los beneficios programados inicialmente para el 2010".

El subsecretario de Previsión Social, Claudio Reyes dimensionó el impacto que tendrán en la tercera edad los anuncios efectuados por la Presidenta Michelle Bachelet en su última cuenta anual ante el Congreso Nacional, e indicó que el paquete “beneficiará a 350 mil nuevos chilenos, los que se suman a los más de 610 mil beneficiarios actuales”.

Ello, dijo, gracias a que al incremento en julio de un 40 a un 45 por ciento de la cobertura del pilar solidario, se sumará el aumento en septiembre del 45 al 50%.

A este impacto se sumará, señaló, que el aporte previsional solidario en julio cubrirá las pensiones de hasta 120 mil, pero en septiembre subirá a los que ganen hasta 150 mil.

“En la práctica acotó- significa adelantar los beneficios programados inicialmente para el 2010, nos obliga a redoblar los esfuerzos y trabajar con más energía que nunca para atender a los chilenos en un año particularmente complejo”.

“La Presidenta lo dijo, la Reforma Previsional es la principal reforma social de los últimos tiempos, una reforma cumplida que ha mejorado la calidad de vida de miles de chilenos y chilenas eliminando la pobreza entre nuestros adultos mayores y que a la vez ha dignificado la vejez con la pensión Básica Solidaria y el Aporte Previsional Solidario”.

Fecha: 22 de Mayo de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Ministra Serrano explica beneficios de Reforma Previsional y medidas pro-empleo.

La Secretaria de Estado se trasladó hasta Antofagasta para dar a conocer los el detalle de los últimos anuncios de Reforma Provisional y los alcances del Acuerdo por el Empleo y la Capacitación y la Protección Laboral.

Una serie de actividades cumplió este martes la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Claudia Serrano, en la Región de Antofagasta, donde informó respecto de las medidas pro empleo y de los anuncios que realizó la Presidenta de la República Michelle Bachelet, el 21 de mayo pasado ante el Congreso. En su primera actividad, la Secretaria de Estado inauguró el 2° Encuentro Regional de Capacitación, organizado por el Organismo Técnico Intermedio para Capacitación (OTIC), SOFOFA y el Sence, que se realizó en el Centro de Convenciones Casino Enjoy.

La iniciativa tuvo como objetivo informar al mercado regional la oferta de capacitación existente y los diversos organismos que la imparten, con miras a seguir incrementando el uso de la Franquicia Tributaria.

En este sentido, Serrano destacó “la necesidad de establecer acuerdos entre trabajadores y empresarios. Es una oportunidad de que al término de este período la fuerza de trabajo esté más preparada”.

Luego se dirigió hasta el Hotel Antofagasta, donde sostuvo un encuentro con cerca de 300 mujeres, donde les explicó los beneficios del programa Becas MYPE para trabajadoras jefas de hogar, la entrega del Bono de Apoyo a la Familia que se otorgará en agosto y uno de los beneficios más importantes de la Reforma Previsional, que entran en vigencia el próximo 1 de julio: el Bono por Hijo.

En la oportunidad, destacó la completa Red de Protección Social que ha instalado el Gobierno de la Presidenta Bachelet, de manera que “cada chileno nazca y termine su vida con dignidad”.

Asimismo, la titular de Trabajo dio a conocer en detalle lo anunciado por la mandataria respecto de la cobertura del Sistema de Pensiones Solidarias, que aumentará de 45% a 50% y el incremento de la Pensión Máxima con Aporte Solidario, la cual subirá de \$120 mil a \$150 mil a partir de septiembre de este año. Con este adelanto, más lo que estaba programado, como el Bono por Hijo, la Reforma Previsional incorporará 350 mil nuevos beneficiarios durante el 2009.

En este contexto, explicó “que estamos instalando un Sistema de Protección Social que tiene por objeto generar oportunidades para todos los chilenos. Estamos trabajando con una lógica de derechos, con un compromiso de la Presidenta para levantar este soporte fundamental de dignidad”, dijo Claudia Serrano.

Posteriormente, la ministra Serrano participó junto al Intendente Regional, Cristian Rodríguez, en la inauguración del nuevo Centro de Atención Previsional (CAP) de Antofagasta y se reunió con los jefes regionales de los servicios dependientes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En su última actividad en la capital regional, inaugurará la Clínica Dental de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, Provincial de Antofagasta.

Fecha: 22 de Mayo de 2009

Fuente: www.emol.com

Consejo Consultivo. Velará por buen funcionamiento de la Reforma Previsional.

Como un paso más en la consolidación de la Reforma Previsional, que por ley tiene establecidos mecanismos e instancias que velan por la adecuada operación del sistema, se constituyó el Consejo Consultivo Previsional que tendrá por función principal asesorar a los Ministros del Trabajo y de Hacienda en temas relacionados con el Sistema de Pensiones Solidarias que se inició en julio de 2008, con la Pensión Básica Solidaria y el Aporte Previsional Solidario.

La constitución del Consejo se realizó en el gabinete de la ministra del Trabajo, Claudia Serrano, y a ella asistieron el ministro de Hacienda, Andrés Velasco, el director de Presupuesto, Alberto Arenas y el Subsecretario de Previsión Social, Claudio Reyes, quienes se reunieron con los cinco miembros permanentes de la instancia asesora en su primera reunión de trabajo.

El Subsecretario de Previsión Social, Claudio Reyes, explicó que “este Consejo se crea gracias a la Reforma Previsional como un pilar importante del Sistema de Pensiones Solidarias, ya que a la hora de tomar decisiones por parte de los ministros, será esta instancia la responsable de emitir un informe que permita el mejoramiento tanto de las Pensiones Básicas como de los Aportes Previsionales de vejez y de invalidez”.

El Consejo Consultivo Previsional está conformado por 5 miembros, cuatro de los cuales fueron propuestos por el Ejecutivo y ratificados por el Senado y un presidente designado por la Presidenta de la República. De esta forma, el economista Osvaldo Larrañaga fue elegido por la Mandataria para encabezar este comité. En tanto, el Senado ratificó a David Bravo y Mónica Titze que asumieron el cargo por seis años según estipula la Ley de la Reforma; mientras que Alejandra Candia y Andras Uthoff, lo harán por tres.

Los objetivos principales del Consejo Consultivo Previsional están orientados a asesorar y proponer modificaciones legales de los parámetros del sistema solidario; sobre modificaciones a los reglamentos que se emitan sobre esta materia; acerca de los métodos, criterios y parámetros que incidan en el otorgamiento, revisión, suspensión y extinción de los beneficios. Asimismo, deberá entregar un informe anual que será remitido a la ministra/o del Trabajo y Previsión Social, al ministro/a de Hacienda y al Congreso Nacional. El informe presentará las opiniones a cerca del funcionamiento de la normativa del Pilar Solidario año a año.

Fecha: 26 de mayo de 2009

Fuente: www.mintrab.gob.cl

SECCION TERCERA

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

Una decisión controvertida: contrato a plazo fijo y fuero maternal.

**Roberto Cerón Reyes
Felipe Peroti Díaz¹**

I.- INTRODUCCIÓN

El propósito de este comentario de jurisprudencia es presentar y analizar el razonamiento y las implicancias normativas en torno a la tensión existente entre el contrato a plazo fijo y el fuero maternal y su incidencia en la tutela de los derechos fundamentales. Para ello, iniciaremos el análisis (II) exponiendo los hechos y la decisión del tribunal, para después abocarnos al (III) estudio del razonamiento de la corte, para luego terminar con una (IV) conclusión que pretende presentar los posibles lineamientos que den con una solución acertada al caso.

II.- DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y DECISIÓN DEL TRIBUNAL

La recurrente, Elizabeth Redel Troncoso, fue contratada como vendedora de tienda comercial, bajo la modalidad de un contrato a plazo fijo, desde el 22 de noviembre hasta el 31 de diciembre de 2006, firmándose el finiquito el 31 de enero de 2007. Posteriormente, el 31 de marzo de 2007 la trabajadora fue informada que se encontraba embarazada desde el 28 de diciembre de 2006 (Considerando Tercero). Una vez conocido el estado de embarazo y el requerimiento efectuado por personal fiscalizador de la Inspección del Trabajo, el empleador se allanó a poner término a la separación indebida y a pagar las remuneraciones y cotizaciones previsionales por el tiempo de la separación, pero que después de esa visita de fiscalización y después de la reincorporación que efectuó la Inspección del Trabajo, la demandada procedió a desvincularla nuevamente (Considerando Cuarto).

Con fecha 27 de octubre de 2008, la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Temuco, en los autos caratulados *Redel Troncoso, Elizabeth/ Nulidad de despido*, decidió anular el despido de la recurrente señalando que no cumple los requisitos del artículo 174 del Código del Trabajo, relativos al fuero laboral, por encontrarse la recurrente embarazada.

III.- RAZONAMIENTO DEL TRIBUNAL

La Corte de Apelaciones de Temuco, a la hora de fundamentar su decisión, estructura su argumentación en base a los siguientes antecedentes de hecho y de derecho. En primer lugar, señala “...*Que la trabajadora aforada por causa de embarazo... goza de una situación de protección especial dirigida a la protección de la maternidad y del que está por nacer, en que es necesario cautelar su entorno, ante la evidente indefensión de ambos..., alcanzándoles la extensión del derecho a la seguridad social contemplado en el art. 19 N° 18 de la Constitución Política, desde el*

¹ Roberto Cerón. Egresado de Derecho. Universidad de Chile. Ayudante de Derecho del Trabajo en la misma universidad. Felipe Peroti. Estudiante de quinto año de Derecho. Universidad de Chile. Ayudante de Derecho Constitucional en la misma universidad. Agradecemos las generosas observaciones realizadas por el profesor ayudante de Derecho del Trabajo Sr. Felipe Westermeyer.

punto de vista de la trabajadora embarazada y desde el punto de vista del ser que está por nacer su situación se encuentra protegida justamente por el art. 19 N°1 inciso 2° de la Constitución Política..” (Considerando Primero).

En segundo lugar, analiza la protección que envuelve el fuero del artículo 174 del Código del Trabajo, indicando que “...*El fuero maternal, en los términos como se encuentra establecido en el Código del Trabajo, consiste en la imposibilidad a que el empleador pueda poner término al contrato, con su voluntad, sin que medie una autorización judicial previa, autorizándolo. Obviamente, entonces, queda fuera del impedimento todos aquellos casos en que el contrato termina por una causal distinta a la manifestación de voluntad del empleador, casos en los cuales la terminación procede, aun en estado de embarazo como sería el caso del contrato de plazo fijo, que concluye por el vencimiento del plazo y no por despido del empleador...*” (Considerando Primero).

En tercer lugar, ante la interpretación de los artículos 174 inciso primero, segunda parte y el artículo 201, ambos del Código del Trabajo frente a la temporalidad definida del contrato a plazo a fijo expresa “... *Si fuese procedente entender que el contrato de plazo fijo termina, aun con embarazo iniciado durante su vigencia, ya que la terminación del contrato se debe a la llegada del plazo y no a la voluntad o despido del empleador, ¿Cómo se explica que, a reglón seguido, el legislador exija autorización judicial previa del juez competente quien la podrá otorgar solo en dos casos, siendo el primero de ellos el vencimiento del plazo convenido? Ante estas situaciones contradictorias, causadas por la deficiente redacción de los textos legales, el juez debe apreciar la prueba con las reglas de la sana crítica, y resolver el conflicto y ejercer la autoridad conforme a lo dispuesto por el art. 76 de la Constitución Política, es decir “ni aun por falta de ley que resuelva la contienda o asunto sometido a su decisión...” (Considerando Segundo y Tercero).*

En cuarto y último lugar, en vista de la oportunidad de decisión que debe, necesariamente, efectuar el tribunal de segunda instancia señala, “...*Para ello esta Corte estima oportuno considerar la jerarquía de los principios y garantías constitucionales interpretando aquellos que otorgan protección a la seguridad social y de la vida del que está por nacer” (Considerando Tercero) y haciendo un análisis sopesando los derechos constitucionales arriba señalados y el principio de la autonomía de la voluntad que envuelve y se aplica, con los matices propios del derecho del trabajo, a un contrato de plazo fijo concluye que “...Condicionar la existencia y validez del fuero maternal al conocimiento que de éste tenga el empleador, implica minimizar la institución de la protección a la maternidad, en base a principios propios del derecho civil, en el sentido de otorgarle mayor fuerza a la autonomía de la voluntad de las partes al razonar que ha sido le decisión de ellos los que fijaron un determinado plazo de duración del contrato, lo que tendría prioridad ante el embarazo, razonamiento que para ésta Corte se contrapone a las normas constitucionales y laborales que ya se han expuesto...”(Considerando Cuarto).*

III.- ANÁLISIS DEL FALLO.

En primer lugar, se desprende de la interpretación del tribunal una contradicción *aparente* entre normas legales, las que es constatada por la Corte de Apelaciones y otra no evidenciada por el juzgador, la cual dice relación con el conflicto entre institutos jurídico- laborales. En cuanto al primer conflicto normativo, la incoherencia es aparente pues, en el caso en asunto, se aplican debidamente las normas que regulan el fuero, y en particular el fuero maternal, aun cuando las reglas legales señalen la existencia del contrato a plazo fijo. Como bien hemos señalado, la contradicción es *aparente*², ya que las normas que instituyen el fuero laboral, y en específico las de

² DUCCI CLARO, Carlos, *Interpretación jurídica*. Tercera edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2006, pp. 57-58.

protección a la maternidad, se hacen aplicables a todos los trabajadores, indistintamente del tipo del contrato laboral de que se trate³, allegándose a una solución por aplicación de la norma laboral.

Ahora bien, la Corte de Apelaciones ha soslayado una tensión más profunda y por ende más crítica: el conflicto entre dos instituciones del derecho del trabajo. A saber, el contrato de plazo fijo frente a las normas que regulan el fuero laboral. En efecto, se ha señalado que “el factor temporal incide en la tipología del contrato de trabajo, de tal manera que la distinta configuración temporal de la relación laboral da lugar a la construcción de distintos tipos contractuales”⁴. De ahí que, en los ordenamientos jurídicos laborales se consagren contratos temporales, atendiendo a la flexibilidad y movilidad de la economía del trabajo. Por otra parte, las normas que regulan el fuero laboral, y en especial el maternal, tienen como propósito proteger a “los trabajadores más débiles en razón de su edad, de sus sexo o de ciertas circunstancias que disminuyen por razones orgánicas su capacidad de trabajo, como son la enfermedad o el estado de gravidez”⁵. Estas normas apuntan a una clara protección de los trabajadores, pero junto con ello, han de otorgar una estabilidad en el empleo extendiendo, en algunos casos, sus efectos a una eventual desvinculación del trabajador⁶.

En consecuencia, aplicando las normas que regulan estos institutos jurídicos se torna patente una contradicción, en la medida en que el primero -contrato a plazo fijo- persigue una marcada transitoriedad del empleo, mientras que la segunda -fuero maternal- pretende precaver una eventual desvinculación del trabajador, entre otras situaciones, dado su especial estado o circunstancia por el cual atraviesa, consagrándose de esta forma la estabilidad del empleo. Producto de esta tensión, se constata que los tribunales han arribado a soluciones disímiles, no sólo por la deficiente redacción de las disposiciones en juego, sino porque algunas sentencias han desconocido la aplicación del fuero maternal en los contratos a plazo fijo⁷, mientras que otras, como la sentencia analizada, aplica las normas del fuero maternal haciendo una interpretación a la luz de los derechos fundamentales.

En segundo término, es necesario centrar nuestra atención en la argumentación presentada por el tribunal, relacionada con los derechos fundamentales, tanto en su aplicación como en el efecto de dichos derechos en las relaciones laborales. Para acometer dicha tarea es necesario presentar lo que la doctrina constitucional ha denominado *eficacia hacia los terceros de los derechos fundamentales o Drittwirkung der Grundrechte*, cuyo desarrollo conceptual ha sido fecundo tanto en Alemania como España⁸. En síntesis, dicha doctrina señala que la aplicación de los derechos fundamentales no sólo se reduciría a las relaciones entre el poder público y el individuo,

³ HUMERES NOGUER, Héctor, *Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2006.

⁴ MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos, Madrid, 2004, p. 331.

⁵ HUMERES, nota 2, p. 254.

⁶ Prueba de ello, es que la norma que regula el término del contrato respecto de los trabajadores sujetos a fuero laboral –art. 174– se encuentra en el Título V, denominado “De la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo”.

⁷ La Corte Suprema ha señalado que “si el contrato de trabajo de la demandante era a plazo fijo, habiendo sido despedida a su vencimiento, se ajusta a derecho la sentencia que rechaza la demanda de nulidad de despido por fuero maternal. Se debe tener presente que la demandante no acreditó haber comunicado, ni informado al empleador durante la relación laboral y antes de su conclusión del trabajo del embarazo que tenía. El fuero maternal no puede invocarse para pretender prolongar indebidamente una relación laboral de muy corto plazo ya terminada, sobre todo que, en este caso, el embarazo fue dado a conocer una vez expirado el contrato, invocándose ese estado para pretender revivirlo”. En: Corte Suprema, Rol N° 1.013-2003, 23 de Junio de 2003.

⁸ STARCK, Christian. “Derechos fundamentales y derecho privado”. En: *Revista Española de Derecho Constitucional*, Año 22, N° 66, Septiembre – Diciembre, 2002.

sino que también sus efectos irradiarían a las relaciones entre terceros⁹. Esta idea ha girado en torno a dos versiones. La primera, denominada *eficacia directa o inmediata*, consiste en que los derechos fundamentales rigen automáticamente las relaciones entre particulares, siendo oponibles entre las partes sin necesidad de mediación legal ni judicial que desarrollen dichos derechos. La segunda, llamada *eficacia indirecta o mediata*, donde los derechos fundamentales obligan única y exclusivamente a los poderes públicos quienes deben, en el ejercicio de sus funciones, aplicarlos a las relaciones entre particulares, mediatizados en leyes que los desarrollen o interpretaciones judiciales que los invoquen¹⁰.

En nuestro medio, dicha distinción se difuminaría dado la positivización constitucional de la eficacia directa de los derechos fundamentales ante los poderes públicos y entre los particulares, como bien lo señala el artículo 6º de la Constitución¹¹, y tal como lo hacen las Constituciones española y portuguesa¹².

En el caso en cuestión, es posible evidenciar que el tribunal realiza una aplicación indirecta de los derechos fundamentales en juego, pudiendo hacerla de manera inmediata, como se desprende de la misma Constitución. Por otra parte, la argumentación desarrollada por la Corte conforme a la Carta Fundamental, pese a ser un medio más para solucionar la controversia, no altera en lo absoluto la paradójica solución a la cual se arriba, la cual se hubiera obtenido de igual forma al aplicar los principios propios de la legislación laboral -principio protector- y las normas que emanan del Código del Trabajo y que, de manera implícita, refuerzan los derechos fundamentales señalados por la propia Corte. Sin duda, el tribunal recurre a los derechos fundamentales del trabajador -“los pesos pasados del sistema de derechos”- como una forma de contrarrestar el impacto que provocaría una aplicación a secas del principio de la autonomía de la voluntad en materia laboral, así como para soslayar la tensión evidente entre la institución del fuero maternal y el contrato a plazo fijo.

⁹ ALEXY, Robert, *Teoría de los derechos fundamentales*, Madrid, 2007, pp. 464-468. En nuestro país, la idea fue inicialmente recogida por PEÑA, Carlos, *Sistema Jurídico y Derechos Humanos*, Universidad Diego Portales, Santiago, 1996. Asimismo, JANA LINETZKY, Andrés. “La eficacia horizontal de los derechos fundamentales”. En: *SELA 2001, Seminario en Latinoamérica de Teoría Constitucional y Política*. Buenos Aires, Editores del Puerto s.r.l., 2003.

¹⁰ UGARTE CATALDO, José Luis, “La tutela de los derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro”. En: *Revista de Derecho de la Universidad Austral de Chile*, Vol. XX N° 2, Diciembre 2007, pp. 56-57.

¹¹ MARTINEZ ESTAY, José Ignacio, “Los particulares como sujetos pasivos de los derechos fundamentales: la doctrina del efecto horizontal de los derechos”. En: *Revista Chilena de Derecho*, Universidad Católica, número especial, 1998.

¹² En el caso de la normativa laboral, Ugarte Cataldo le reconoce tal eficacia inmediata pues señala “En Chile, la eficacia horizontal ha sido plenamente recepcionada, y en su versión más radical: la eficacia directa o inmediata. Reconocida, en efecto, bajo la denominación local de “principio de vinculación directa de la Constitución”, según los claros términos de su artículo 6º, inciso segundo, que señala que “los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo”. En: UGARTE, nota 8. Por otra parte, constitucionalistas como Martínez Estay, aducen una aplicación de la eficacia horizontal pero con “sentido común”, es decir, reconociendo la diferencia tanto en estructura, como en su lógica interna de los derechos fundamentales como otros subsistemas jurídicos, sin reconocer una aplicación inmediata. A dicha conclusión arriban, por otra parte, *iusprivatistas*, como Pizarro Wilson y Jana Linetzky. Así, en palabras de Jana, al referirse al problema a resolver: “Intento concentrarme en la relación entre derecho constitucional y derecho privado, cuya interrelación, según se advierte en la literatura existente sobre el tema y en las decisiones de los tribunales, parece ser el punto de inflexión en el debate. A partir de ella defenderé la aplicación horizontal *indirecta* -en lugar de la *directa*- de los derechos fundamentales a las relaciones entre particulares”. PIZARRO WILSON, Carlos. “Los derechos fundamentales y los contratos. Una mirada a la Drittwirkung”. En: *Gaceta jurídica*, 221, 1998, JANA, nota 7.

IV. CONCLUSIONES

A partir de lo expuesto, es posible deducir la urgente necesidad de reformar y dar coherencia sistemática a nuestro actual Código del Trabajo, ya que debido a evidentes errores (u omisiones) de técnica legislativa y su constante adaptación a la realidad, han provocado un sinnúmero de equívocos que impiden alcanzar la seguridad jurídica, imprescindible en cualquier estado de derecho. Esto tiene una explicación. El derecho del trabajo moderno, entendido como un ordenamiento que emergió como una respuesta a la cruda realidad social imperante a causa del primer capitalismo de corte industrial y que intenta regular la relación jurídica laboral entre empleados y empleadores, 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, dando con la solución circunstancial más adecuada. De ahí, la indiscutible historicidad de esta rama del derecho¹³ y, como hemos constatado, sus variopintas instituciones.

De lo anterior se desprende, la precaria -nula- regulación de los contratos a plazo fijo, los cuales sin un estatuto y reglas uniformes generan disonancias normativas como la analizada, obligando a los tribunales a recurrir, como es el caso, innecesariamente al sistema de derechos fundamentales o a un uso indiscriminado de los principios laborales, en ausencia de normas jurídico laborales claras¹⁴. Abogamos, como ha sucedido en otros casos¹⁵, por una regulación especial del fuero en materia de contratos a plazo fijo.

¹³Decimos moderno, para hacer referencia a la regulación sistemática que comienza a emerger a mediados del siglo XIX en la vieja Europa capitalista y que, en Hispanoamérica, emerge a fines del mismo siglo. De este modo, no desconocemos la frondosa legislación indiana reguladora del trabajo indígena. BRAVO LIRA, Bernardino, *Derecho común y derecho propio en el nuevo mundo*, Santiago, 1989 y JARA, Álvaro, *Trabajo y salario indígena siglo XVI*, Santiago, 1987.

¹⁴ Decimos uso indiscriminado del principio protector, puesto que ha sido ampliamente utilizado por la jurisprudencia judicial para balancear situaciones, al menos, discutibles. Para un análisis del principio véase CERÓN REYES, Roberto, "Algunas reflexiones en torno al *principio protector* en el Derecho del Trabajo y su recepción en la jurisprudencia judicial". En: MENGOD, Rosa María, *Actualidad Laboral*, diciembre 2008, <http://www.derecho.uchile.cl/profesores/mengod/publicacion.htm> . Para los principios del derecho del trabajo es clásico PLA RODRIGUEZ, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo*, tercera edición, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1998.

¹⁵ Tal es el caso de la norma del artículo 183-AE, inciso primero del Código del Trabajo, a propósito del fuero maternal de los trabajadores contratados por empresas de servicios transitorios -E.S.T.- y que han sido puestos en una empresa usuaria. En efecto, indica que "Las trabajadoras contratadas bajo el régimen contemplado en este Párrafo, gozarán del fuero maternal señalado en el inciso primero del artículo 201, cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria". LIZAMA y UGARTE, si bien no justifican el espíritu de la norma, señalan que el sentido de este artículo es la transitoriedad del trabajador en la empresa usuaria. A nuestro juicio, algo similar ocurre con una gran cantidad de contratos a plazo fijo, pudiendo servir, con algunas precisiones, como modelo. LIZAMA PORTAL, Luis y UGARTE CATALDO, José Luis, *Subcontratación y suministro de trabajadores*, Editorial LexisNexis, 2007, p. 104.

SECCION CUARTA

RECENSIONES Y NOTAS BIBLIOGRAFICAS

CIFUENTES LILLO, HUGO (coordinador), *Reforma Previsional (Algunos Aspectos) Jornada de Reflexión y Análisis*, Editorial LexisNexis 2008, 195 páginas.

En el contexto de las *Jornadas de Reflexión y análisis de algunos aspectos de la Reforma Previsional*, convocada por la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social y la Universidad Diego Portales, se han desarrollado diversas reflexiones en torno a las más importantes modificaciones introducidas por la Ley N° 20.255 sobre Reforma Previsional. Dichas presentaciones han sido coordinadas por el Profesor Hugo Cifuentes Lillo, que junto a la Editorial LexisNexis (actual LegalPublishing), han dado lugar al texto *Reforma Previsional*.

El primer capítulo (Derecho a la Seguridad Social y Sistema de Pensiones; Gajewski y Poblete), realiza un análisis de la reforma previsional a la luz del mandato constitucional del derecho a la seguridad social, garantía complementada a su vez por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Dicho análisis radica en concluir si la Reforma Previsional instaurada por la Ley N° 20.255, acerca el sistema de pensiones chileno a lo ordenado por el mandato constitucional e internacional.

Por otro lado, a manera de catastro, la segunda exposición (La Institucionalidad Pública en Materia Previsional; Carmen Naranjo), realiza un listado de las nuevas instituciones creadas bajo la Ley N° 20.255.

El tercer artículo (Cotizaciones Previsionales y Apropiación Indevida; comentarios a fallos del Tribunal Constitucional; Patricio Elgueta) emprende una exhaustiva revisión de los argumentos esgrimidos por el Tribunal Constitucional, para negar lugar al requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de los artículos 3°, 12 y 14 de la Ley N° 17.322, que establece el arresto decretado judicialmente por incumplimiento del pago de las cotizaciones previsionales.

El profesor Francisco Walker nos introduce en los requisitos necesarios para acceder a los beneficios del Pilar Solidario de la Reforma Provisional (Ley N° 20.255); dícese, Pensión Básica Solidaria (PBS), Aporte Previsional Solidario (APS), Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBI) y Aporte Previsional Solidario de Invalidez.

Interesante es el aporte del profesor Diego López quien analiza la Ley 20.255, en lo particular a las medidas para mejorar la equidad de género. Se detiene en las diversas propuestas que contiene el proyecto tendiente a la igualdad entre hombres y mujeres, como la Bonificación Previsional por Hijo Nacido Vivo, Pensión de Sobrevivencia al Viudo no Invalidez y Compensación Económica en Materia Previsional en caso de Divorcio o Nulidad.

Trascendencia posee la modificación introducida por la ley en comento, que obliga en forma paulatina a los trabajadores independientes a cotizar para vejez, invalidez y sobrevivencia. Dicho análisis está a cargo del profesor Hugo Cifuentes Lillo, quien clarifica qué debe entenderse para estos efectos como trabajadores independientes, así como sus efectos en materia de salud y la introducción de este tipo de trabajadores al sistema de prestaciones familiares.

Hacia el final del libro reseñado se realiza un análisis del ahorro previsional voluntario, tanto a nivel individual como colectivo, y sus efectos tributarios (Gabriela Lanata Fuenzalida). Una revisión del sistema institucional en torno al pilar solidario del sistema de pensiones (Cifuentes,

Walker). Por último la protección al trabajador en materia de enfermedad (Pereira; Walker, Vargas), lugar en el cual se establecen las características de los diversos regímenes de salud así como el tratamiento constitucional en el resto de los países de Latinoamérica.

Las reflexiones relativas a la reforma previsional cobran en el texto presentado diversos tópicos, desde aquellos estrictamente técnicos, como los requisitos para acceder a los beneficios del pilar solidario de la Ley N° 20.255, así como aquellos que requieren un análisis de un mayor nivel de abstracción, como la reflexión relativa a la adecuación del sistema de pensiones a los requerimientos constitucionales e internacionales en materia de seguridad social. Consecuentemente, su lectura satisface los intereses tanto prácticos como teóricos de los cultores de la seguridad social.

Patricio Yáñez Monje

SECCION QUINTA

VARIOS

MEMORIAS DIRIGIDAS POR EL DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL 2009.

ABRIL

SANTIBAÑEZ ALVAREZ, Paulina y BRAVO RIBERA, Jorge “Prescripción extintiva en el Derecho del Trabajo”.

Profesor guía: Ricardo Juri Sabag.

OSÉS NAVARRO, Alberto Ignacio y VELÁSQUEZ RIFFO, Eduardo Alejandro “Criterios para un Análisis Económico de la Neogociación Colectiva en la Ley Chilena”.

Profesor guía: Ricardo Juri Sabag.

CHALHUB TORTORA, Sabih y TEJADA CASTILLO, Pablo Andrés “Efectos de la Quiebra en los Contratos de Trabajo”.

Profesor guía: Ricardo Juri Sabag.

LIZANA SIERRA, María Constanza y FERREIRA LEON, Moisés Eduardo “El estado empleador, derechos del trabajo y el trabajo decente”.

Profesor guía: Ricardo Juri Sabag.

GUTIERREZ MONTENEGRO, Mariela Beatriz y TAPIA ALARCON, Abigail “El Principio de no Discriminación en las Relaciones Laborales: Análisis Comparativo Legislativo y Jurisprudencial en Chile y Estados Unidos”.

Profesor guìa: Cecily Halpern Montecino.

JUNIO

CARREÑO LARA, María Loreto, “Las tendencias de reforma a los sistemas previsionales en América Latina. El sistema de reparto versus el sistema de capitalización individual”

Profesor guìa: Ricardo Juri Sabag

ARRUE FIGUEROA, Marcelo y LEONE SILVA, Juan Pablo “El Post-Natal Masculino en Chile”.

Profesor guìa: Ricardo Juri Sabag

RECABARREN MAYNE-NICHOLLS, Luis Alfredo y MISRAJI VAIZER, Arie “Una nueva relación especial. Análisis del Contrato de Trabajo del Deportista Profesional, desde la óptica de la legislación nacional y el derecho comparado”.

Profesor guìa: Ricardo Juri Sabag

LATORRE MARTINEZ, Juan Mauricio, LIRA MUÑOZ, Gonzalo Andrés y SOTO MORI, Sergio Esteban “Principio de Igualdad y Condiciones Discriminatorias en la oferta de trabajo”.

Profesor guìa: Ricardo Juri Sabag

GARCIA SOTO, Mauricio, “Los órganos y cargos del artículo 418 del Código del Trabajo”.

Profesor guìa: Ricardo Juri Sabag

DE LA FUENTE MANIEU, Mónica Alejandra y REVECO GUERRA, Rodrigo Andrés, “Contrato de Trabajo y Titularidad de Derechos de Autor”.

Profesor guìa: Ricardo Juri Sabag

DIAZ MANRIQUEZ, Nadia y MATURANA FERNANDEZ, Jaime Andrés, “El Precio en el Contrato de Salud”.

Profesor guìa: Ricardo Juri Sabag

PROYECTOS DE LEYES Y LEYES PROMULGADAS EN MATERIA LABORAL, PERÍODO ABRIL-MAYO

Proyectos

Acuerdo que modifica el Convenio de Seguridad Social entre los Gobiernos de Chile y Australia, adoptado por Intercambio de Notas de 2 de octubre y 18 de diciembre de 2008. Ingresado el 8 de abril de 2009.

Agrega un nuevo inciso al Art. 4° del Código del Trabajo, respecto de los efectos del cambio de razón social o giro de una empresa. Ingresado el 8 de abril de 2009.

Crea el Día Nacional del Trabajo Forestal. Ingresado el 14 de abril de 2009.

Modifica la ley N° 20.087, introduciendo adecuaciones procesales al Libro V del Código del Trabajo. Ingresado el 16 de abril de 2009.

Sobre créditos laborales en procedimientos concursales. Ingresado el 28 de abril de 2009.

Otorga carácter de órgano constitucional a la Dirección General del Trabajo. Ingresado el 5 de mayo de 2009.

Modifica el Código del Trabajo, en orden a adoptar medidas de protección a los trabajadores que desempeñan sus actividades en establecimientos y locales donde se consume tabaco. Ingresado el 12 de mayo de 2009.

Modifica el Código del Trabajo, en materia de renuncia de derechos del trabajador, con motivo de la suscripción del finiquito. Ingresado el 12 de mayo de 2009.

Modifica el Código del Trabajo con el objeto de asegurar el ejercicio de los derechos de los trabajadores portuarios eventuales. Ingresado el 13 de mayo de 2009.

Leyes

Ley 20.351 Sobre protección al empleo y fomento a la capacitación laboral.