



N° LXXXII

Septiembre 2009

ACTUALIDAD LABORAL

Directora

ROSA MARÍA MENGOD GIMENO

Consejo de Redacción

ROBERTO ANDRÉS CERÓN REYES

EDUARDO YÁNEZ MONJE

Colaboradores Permanentes

MARIA CRISTINA GAJARDO HARBOE

CLAUDIO PALAVECINO CÁCERES

CARLOS POBLETE JIMÉNEZ

WILLIAM THAYER ARTEAGA

Contacto y colaboraciones científicas

ROSA MARÍA MENGOD GIMENO

rmmengod@gmail.com

Fono: 9785283

Colaboraron en la edición de este número

ROCÍO LORENA ARIAS PEFAUR

MARGARITA FERRADA CARRASCO

1.- ÁNGULOS

“Contrato especial de los tripulantes de vuelo y tripulantes auxiliares de aeronaves comerciales de pasajeros y carga”

CARLOS POBLETE JIMÉNEZ

6

2.- NOTICIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

2.1.- PANORAMA INTERNACIONAL

- EE.UU. Sector privado pierde 298.000 empleos en agosto	17
- EE.UU. Despidos planeados casen 21% en agosto en relación a julio	17
- Dow Jones cae tras datos laborales de EE.UU	18
- EE.UU. Obama emprendió el camino de la reactivación económica	18
- EE.UU. Empleo se mantendría plano hasta fin de año	19
- España. Justicia considera que insultar al jefe no es motivo de despido	19
- OIT. Medidas de gobiernos del G20 podrían salvar muchos empleos	20
- Brasil. Seguridad Social para todos	22
- El G20 se compromete a colocar empleo de calidad al centro de recuperación	24

2.2.- PANORAMA LABORAL

- Con 300 consultas partió Nueva Justicia Laboral en Santiago	25
- Articuladores de las agendas laborales de los candidatos ya qué apuntan	26
- Flexibilidad y capacitación: Las claves DE propuesta laboral de Sebastián Piñera	27
- Angol se declara en catástrofe laboral	27
- El Mercurio de Valparaíso recurre de nulidad por fallo de jueza laboral	28
- Contratos de nanas ahora tienen cláusula de confidencialidad	29
- Reforma a la justicia laboral. Cecily Halpern M., Héctor Humers N	30
- Minera Spence rechaza propuesta hecha por el sindicato de trabajadores	31
- Experta plantea postnatal optativo de seis meses	31
- Justicia Laboral	32
- El estreno de la reforma laboral en Santiago	33
- Nuevas reformas laborales	35
- El nuevo líder integral	36
- Chile cae del puesto 28 al 30 en competitividad	38
- Las Mejores Empresas para Madres y padres que Trabajan	40
- Despidos a directiva del Hospital de San Antonio tras fallo de Contraloría	49
-Justicia Laboral	49
- Posturas de asesores de los candidatos en materia económica, laboral y valórica	50
- Cámara aprueba otorgar derecho a sala cuna al padre trabajador	52
- Los cambios que propone el borrador de la reforma laboral	53
- Dirección del Trabajo. Feriado del 18 es irrenunciable y obligatorio	54
-Temas económicos	55
- Transparencia en empresas estatales	57
- Primera demanda de tutela	58

- Justicia Laboral	58
- Mesa frutícola. Una nueva era en el campo	59
- Fallo del Consejo para la Transparencia TVN. Publicar sueldos de ejecutivos	61
- Derecho a descanso a los trabajadores del comercio y de casa particular	63
- Espacios de trabajo abiertos y luminosos. Alza de productividad en hasta 20%	65
- Fiscalización a Buses Interurbanos en Fiestas Patrias	66
- Propuesta de reforma laboral	67
- Los Fonderos Deben Cumplir con los Derechos de sus Trabajadores	68
- Grandes mineras podrán operar campamentos en campamentos de altura	68
- Pymes cuentan con defensa gratuita en justicia laboral española	69
- CUT. Molestia por postergación del proyecto de negociación colectiva	70
- El Teniente. Mineros enfrentan cambio en su trabajo desde el cierre de Sewell	71
- Anuncio de reformas laborales	72
- Proyecto de ley que fortalece la negociación colectiva y la sindicalización	73
- Marine Harbvest confirma cierre temporal de salmonera de El Tepual	74
- Los 17 mil chilenos con mayores ingresos entregan el 35% del impuesto a la renta	74
- Monseñor Goic exhorta a profundizar en las reformas laborales	75
- Trabajadores paralizan industrias de cuatro regiones	76
- Ministra Serrano. Debate laboral no puede postergarse más allá de 2010	76
- Ministro del Interior afirma que se trata de conflicto entre privados	77
- Presidente de la CPC debate proyecto de negociación colectiva	78
- Aspectos del mercado laboral que es necesario revisar	79
- Forestal Arauco. Empleador y trabajadores discuten estándares laborales	79
- Privacidad del correo electrónico. El nuevo “dolor de cabeza” de las empresas	80
- En su 85 aniversario Dirección del Trabajo difunde normativa laboral	82
- Senado visa proyecto que permitirá ausencia al trabajo por enfermedad grave de cónyuge	83
- Quiénes son y cuánto cobran los principales asesores sindicales de Chile	83
- Frei: Para ser un país desarrollado “tenemos que hacer un pacto social	85
- Gobierno niega intervención para evitar desalojo de forestales	86
- Cuatro sindicatos de Chuquicamata bloquearon anoche el acceso a la mina	86
- Patricia Silva Meléndez. Es importan te abordar temas laborales pendientes	87
- Primer mes de la nueva justicia laboral	88

2.3.- PANORAMA PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

- Gobierno da bonos, subsidios y empleo a los mapuches	90
- Mujeres de más de 65 años. Acceso a bono por hijo de afiliarse a una AFP	90
- En tres años 16 médicos extendieron más de 123 mil licencias sospechosas	92
- Fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social. Licencias Médicas	93
- Magallanes. Derechos laborales y previsionales de los artistas	94
- Trabajadores de la salud pública paralizaron. Demanda aumento de recursos	94
- Investigación de Gendarmería detecta abusos en la entrega de licencias médicas	95
- Empresas de papel estafan a Fonasa e Isapres con licencias falsas	96

2.4.- EMPLEO Y ECONOMÍA

- Zofri y mineras han ayudado a paliar el desempleo de Iquique	97
- El desempleo nacional sube a 10,8%. Araucanía encabeza ranking	98

	5
- Disminuye la pérdida de empleos en el sector agrícola	99
- La precariedad y el desempleo	100
- Regulación laboral y desempleo	101
3.- COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA	
<i>Reemplazo de Trabajadores en Huelga.</i> Comentario a una sentencia de la Corte de Apelaciones de Puerto Montt EDUARDO YÁÑEZ MONJE	104
4.- RECENSIONES Y NOTAS BIBLIOGRÁFICAS	
FRIEDMAN, THOMAS <i>“La Tierra es Plana. Breve Historia del Mundo Globalizado”</i> . Editorial Planeta, Santiago de Chile, 2007. 495 págs. T.o. “The World is flat”. Traducción: Inés Belaustegui. por <i>Jorge Martínez Rivera</i>	108
5.- LEGISLACIÓN AL DÍA	
Leyes y proyectos de leyes enviados y/o aprobados por el Congreso Nacional y publicados en el Diario Oficial	110
6.- ACTIVIDADES DEL DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	
6.1.- MEMORIAS APROBADAS	111
6.2.- OTROS	

ÁNGULOS

“CONTRATO ESPECIAL DE LOS TRIPULANTES DE VUELO Y TRIPULANTES AUXILIARES DE AERONAVES COMERCIALES DE PASAJEROS Y CARGA”

Carlos Poblete Jiménez
Director y Profesor
Departamento. de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad de Chile

1.- INTRODUCCIÓN

El contrato en examen se ubica entre los denominados: “CONTRATOS ESPECIALES”.

Pueden anotarse actualmente entre los contratos individuales de trabajo especiales, aparte del que nos ocupa, los siguientes:

- 1.- APRENDIZAJE
- 2.- CONTRATO DE TRABAJADOR AGRICOLA
- 3.- CONTRATO DE TRABAJADOR DE CASA PARTICULAR
- 4.- CONTRATO DE TRABAJADOR PORTUARIO
- 5.- CONTRATO DE TRABAJADOR MARITIMO O GENTE DE MAR
- 6.- CONTRATO DE CAPACITACION
- 7.- CONTRATO DE EMPLEO FORMACION
- 8.- CONTRATO DE TRABAJADOR DE ESPECTACULO
- 9.- CONTRATO DE FUTBOLISTA PROFESIONAL
- 10.- CONTRATO CON JORNADA PARCIAL

Cabe señalar que estos contratos especiales no se diferencian sustancialmente del contrato individual de trabajo común u ordinario, sin embargo presentan ciertas singularidades referidas a variados aspectos, como, entre otros, el lugar en que se desarrolla la respectiva prestación de servicios, como es el caso del trabajador agrícola, o la estrecha vinculación entre el empleador y el trabajador, como ocurre con el trabajador de casa particular, o la práctica de un deporte con características inconciliables con las normas que rigen para los trabajadores en general, como es el del futbolista profesional y otros.

2.- GENERALIDADES

2.1.- LEGISLACION APLICABLE

A) Ley que lo regula: Ley N° 20.321 promulgada con fecha 1° de enero del año 2009 en curso y publicada en el Diario Oficial de 5 de febrero del mismo año.

B) Normas que son aplicables: Las normas generales contenidas en el Código del Trabajo especialmente aquellas señaladas en el Libro I, Título II, Capítulo VII arts. 152 ter al 152 ter J.

Cabe consignar que las normas generales del Código del Trabajo sólo resultan aplicables al contrato especial que nos ocupa, siempre que no sean incompatibles o contradictorias con aquellas señaladas en el Libro I, Título II, Capítulo VII, arts. 152 ter al 152 ter J mencionados en el párrafo precedente.

2.2.- CONCEPTO

Aún cuando la legislación no nos ha entregado una definición del contrato individual de trabajo en examen, del contexto de lo prevenido en las disposiciones contenidas en el Capítulo VII del Título II del Libro I del Código del Trabajo antes mencionados, es posible señalar lo siguiente:

Es el Contrato Individual de Trabajo especial de los Tripulantes de Vuelo y de aquellos de Cabina de las Aeronaves Comerciales de pasajeros y carga, mediante el cual, siendo poseedores de licencia se desempeñan en las empresas que prestan servicios de transporte de pasajeros o carga.

2.3.- SUJETOS DEL CONTRATO

- I Los empresarios de aquellas actividades que suministren servicios de transporte de pasajeros y carga.
- II Los tripulantes de vuelo que son aquellos trabajadores poseedores de licencia que los habilite para asignarles obligaciones esenciales en la operación de una aeronave durante el tiempo de vuelo.
- III Los tripulantes de cabina, quienes son aquellos trabajadores que, contando con la respectiva licencia, participan de las labores de servicio y atención de pasajeros, así como del cuidado y seguridad tanto de las personas como de las cosas que se transporten en la aeronave.

2.4.- LUGAR DE CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES DE LOS TRIPULANTES DE VUELO Y DE CABINA

Tanto los tripulantes de vuelo como los de cabina deben cumplir natural y generalmente las labores controladas a borde de la aeronave.

Teniendo en vista lo anterior, la ley señala que a las dos categorías de trabajadores anotadas, no les altera su condición de tales la circunstancia de que les sean asignadas labores a concretarse en su ejecución en tierra.

2.5.- CIRCUNSTANCIAS QUE MIDEN EL TIEMPO DE CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION DE PACTAR EL SERVICIO CONTRATADO, RESPECTO DE LOS TRIPULANTES DE VUELO Y DE CABINA

Conforme a lo señalado en el precepto del artículo 152 ter, del Código del Trabajo, dichas circunstancias están marcadas por el momento en que el tripulante de vuelo y de cabina, se presenta en las dependencias aeroportuarias o lugar asignado por el operador con el objeto de preparar, realizar y finalizar operacional y administrativamente un vuelo, hasta el instante en que el tripulante es liberado de toda función.

2.6.- CONCEPTOS ESPECIALES QUE ENTREGA LA LEY EN RELACION CON EL TIEMPO QUE LOS TRIPULANTES DE VUELO Y DE CABINA DAN CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACION DE PRESTAR SERVICIOS QUE SURGE DEL CONTRATO

A este respecto señalaremos:

a) PERIODO DE SERVICIO DE VUELO.

Corresponde al tiempo transcurrido dentro de un período de 24 horas consecutivas desde el momento que el tripulante de cabina o vuelo se presenta en las dependencias o lugar asignado por el operador, con el objeto de preparar, realizar y finalizar operacional y administrativamente un vuelo hasta que el tripulante es liberado de toda función.

b) PERIODO DE SERVICIO

Es el tiempo correspondiente a cualquier actividad asignada por el operador ajena al vuelo mismo.

c) TIEMPO DE VUELO

Es el tiempo total transcurrido desde que el avión inicia su movimiento con el propósito de despegar hasta que se detiene completamente al finalizar el vuelo

d) ROL DE VUELO

Es el instrumento de planificación de vuelos que corresponde a la jornada en turnos de trabajo de los tripulantes y que cumple las funciones señaladas en el N° 5 del artículo 10 del Código del Trabajo.

3.-JORNADAS

3.1.- JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRIPULANTES DE VUELO Y DE CABINA

A) EXTENSION MENSUAL

La jornada de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina tiene una duración mensual al igual a la de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana al tenor de los artículos 25 y 25 bis del Código del Trabajo.

A) CLASIFICACION DE LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRIPULANTES DE VUELO Y DE CABINA

Acorde a la ley, la jornada de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina puede ser clasificada en:

- Jornada ordinaria
- Jornada especial

B) DURACION DE LA JORNADA

La jornada mensual de los tripulantes de vuelo y de cabina tendrá una duración máxima de 160 horas.

No obstante esta duración máxima, el Dirección General de Aeronáutica Civil, fundado en motivos de seguridad puede señalar una duración menor.

3.2.- JORNADA ORDINARIA DE LOS TRIPULANTES DE VUELO Y DE CABINA

La jornada ordinaria no podrá extenderse más allá de 12 horas continuas de labor. Excepcionalmente, sin embargo, podrá extenderse hasta 14 horas, si en el respectivo vuelo, ocurren contingencias meteorológicas, emergencias médicas o necesidades calificadas como de mantenimiento de la aeronave, las cuales se entiende que tienen el calificativo de tales al encontrarse en el Minimum Equipment List (MEL), actualizado por la Dirección de Aeronáutica Civil o la entidad a la cual la empresa se encuentre sujeta en cuanto a la seguridad de vuelo.

3.3.- FORMA DE PAGO DE LAS HORAS QUE COMPRENDA LA EXTENSION DE LA JORNADA ORDINARIA

Las horas correspondientes al tiempo de extensión de la jornada ordinaria de los tripulantes de vuelo de cabina, deberán pagarse a lo menos con el recargo que se contempla en el artículo 32 del Código del Trabajo, esto es, con el recargo de un 50% correspondiente a las horas extraordinarias

3.4.- DESCANSOS DESPUES DEL CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA ORDINARIA

La ley en el artículo 152 ter D señala un sistema de descansos compensatorios luego de que el tripulante ha desarrollado la jornada ordinaria de servicios de vuelo y de cabina.

3.5.- JORNADA EXTRAORDINARIA

La jornada extraordinaria de los tripulantes de vuelo y de cabina, se rige por las reglas generales contenidas en el Código del Trabajo, salvo la observancia de las normas que seguidamente se indican:

Tanto en la jornada ordinaria como en la especial o en el período de reten no se puede convenir horas extraordinarias.

La limitación anterior, sin embargo no rige para los tripulantes de cabina y de vuelo cuando desarrollen sus labores en tierra.

3.6.- CUADRO DE DESCANSOS COMPENSATORIOS DESPUES DEL CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA ORDINARIA DE LOS TRIPULANTES DE VUELO

TIEMPO DE SERVICIOS DE VUELO	HORAS DE DESCANSO
7	10
8	11
9	12
10	13
11	14
12	15

3.7.- CUADRO DE DESCANSOS COMPENSATORIOS DESPUES DEL CUMPLIMIENTO DE JORNADA ORDINARIA DE LOS TRIPULATNES DE CABINA

7	10
8	11
9	12
10	13
11	14
12	15

3.8.- PERIODO DE SERBICIO DE VUELO QUE SE DESARROLLA EN SIETE HORAS O MENOS

En esta circunstancia no le es viable al tripulante realizar otro vuelo, dentro de las 24 horas siguientes al inicio del primer vuelo.

3.9.- EXCEPCION

El tripulante sin embargo podrá realizar otro vuelo, en el espacio de tiempo que tiene lugar si entre el inicio del primer vuelo y el término del segundo no excede las 12 horas.

3.10.- OTROS ASPECTOS DE LA JORNADA ORDINARIA

A) JORNADA ORDINARIA QUE SE DESARROLLA EN TIERRA EN LABORES RELATIVAS A PERIODO DE SERVICIO

La jornada ordinaria en esta circunstancia no podrá exceder a las ocho horas continuas imputándose esta duración al límite mensual de 160 horas, y para iniciar un período de Servicio de Vuelo debe mediar previamente un descanso mínimo de once horas.

3.11.- CASO EN ELQUE LAS LABORES EN TIERRA ALCANZAN UN MES CALENDARIO

La jornada ordinaria en esta circunstancia no podrá exceder a las ocho horas continuas imputándose esta duración al límite mensual de 160 horas, y para iniciar un período de Servicio de Vuelo debe mediar previamente un descanso mínimo de once horas.

3.12.- CASO EN EL QUE LAS LABORES EN TIERRA ALCANZAN UN MES CALENDARIO

En esta situación el promedio de las horas ordinarias efectivamente trabajadas no puede exceder de 45 semanales.

3.13.- PRESTACION DE SERVICIOS EN TIERRA QUE NO SE ENCUENTRE COMPRENDIDA EN LAS LABORES CORRESPONDIENTES AL PERIODO DE SERVICIO DE VUELO

Las horas que comprenda la prestación de servicios en las circunstancias en referencia deben considerarse comprendidas dentro del período de Servicio de Vuelo y deben considerarse como Período de Servicio y debiendo ser remuneradas conforme al promedio correspondiente a los tres últimos meses de la remuneración del trabajador.

3.14.- CASO EN QUE SE APLICA UNICAMENTE LO SEÑALADO EN EL PARRAFO PRECEDENTE

Lo anotado en el acápite anterior en orden al pago de las horas consideradas como Período de Servicio, se aplica sólo a los trabajadores cuyas remuneraciones se calculan total o parcialmente sobre la base de horas efectivas de vuelo.

3.15.- PAGO DE SERVICIO EN TIERRA EN EL EXTRANJERO

Asimismo, sin perjuicio de los viáticos y traslados que el empleador debe proveer para la prestación de servicios en tierra, pero en el extranjero, con motivos de la realización de eventos tales como ferias, promociones o congresos, el trabajador tendrá derecho a que ese período le sea remunerado conforme al promedio correspondiente a los tres últimos meses de su remuneración.

4.- JORNADA DE TRABAJO ESPECIAL DE LOS TRIPULANTES DE VUELO Y CABINA

a) Concepto

Es aquella que se desarrolla por más de doce horas para alcanzar destinos más lejanos no pudiendo exceder en caso alguno de veinte horas en un lapso de veinticuatro horas, requiriéndose adicionar a la tripulación mínima, un número determinado de integrantes.

4.1.- DESCANSO A BORDO DE LOS TRIPULANTES DE CABINA

En los vuelos a que se refiere la jornada especial, los tripulantes de cabina deben descansar a bordo en forma rotativa a lo menos una hora cuando el período de Servicio de Vuelo supere las doce horas, no pudiendo en estas circunstancias el trabajador efectuar trabajo efectivo por un período de tiempo superior a las 14 horas.

Además en el transcurso de esta jornada especial, deben otorgarse descansos a bordo de la aeronave en condiciones confortables, según las normas impartidas por la Dirección General de Aeronáutica Civil.

Aparte de lo anotado precedentemente, las partes pueden acordar mejoramientos físicos con ocasión de los descansos antes referidos, como asimismo otro tipo de compensaciones en armonía con la naturaleza de la jornada.

4.2.- OTROS ASPECTOS VINCULADOS A LA JORNADA ESPECIAL

El empleador puede programar vuelos o rutas de largo alcance que en forma excepcional consideren la ida y el regreso al mismo lugar con una misma tripulación, pero siempre que se cumpla con los siguientes requisitos:

- A) Que no existan reparos a la seguridad de vuelo por parte de la Dirección General de Aeronáutica Civil, y
- B) Que exista acuerdo con los trabajadores involucrados y que este acuerdo sea registrado en la Dirección del Trabajo, el cual tendrá una vigencia de dos años.

4.3.- BENEFICIOS DE LOS TRIPULANTES DE VUELO

En el caso que los Tripulantes de Vuelo sean relevados de sus funciones en los controles de vuelo, se les deberá otorgar reposo a bordo, a fin de que, esta manera, no se excedan de los límites establecidos para el tiempo de Vuelo y Período de Servicio de Vuelo que, por razones de seguridad, imparta la Dirección General de Aeronáutica Civil.

4.4.- TIEMPO DEL MANDO DE LOS CONTROLES

Los Tripulantes de Vuelo no podrán estar al mando de los controles por más de ocho horas, continuas o discontinuas, dentro de un Período de Servicio de Vuelo, sin perjuicio de que la Dirección de Aeronáutica Civil, establezca un número inferior de horas.

4.5.- TABLA POR LA CUAL SE RIGEN LOS PERIODOS DE DESCANSO DESPUES DE CUMPLIRSE UNA JORNADA ESPECIAL

TRIPULANTES DE VUELO

PERIODO DE SERVICIO DE VUELO	HORAS DE DESCANSO
12	15
13	16
14	17
15	17
16	18
17	19
18	20
19	22
20	24

TRIPULANTES DE CABINA

PERIODO DE SERVICIO DE VUELO	HORAS DE DESCANSO
12	15
13	16
14	17

15	18
16	19
17	20
18	21
19	22
20	24

4.6.- DISTRIBUCION DE LAS JORNADAS ORDINARIA Y ESPECIAL Y SUS CONSECUENCIAS

En caso alguno la distribución a que nos referimos puede implicar que mensualmente permanezca el trabajador más de dieciocho noches fuera de su lugar de residencia, salvo el caso de que se tenga que cumplir comisiones especiales u ocasionales en el extranjero.

4.7.- DESCANSO DE TRIPULANTE QUE SE DESEMPEÑA POR UN TIEMPO DE HASTA CINCO DIAS CONTINUOS

Este tripulante tiene derecho a un descanso mínimo de dos días.

4.8.- DESCANSO SI LAS LABORES SE DESARROLLAN EN FORMA CONTINUA Y POR ESPACIO DE SEIS Y HASTA DIEZ DIAS

En esta situación el descanso ascenderá a cuatro días.

4.9.- PRESTACION DE SERVICIOS POR MAS DE DIEZ DIAS EN FORMA CONTINUA

La legislación que venimos analizando, en la situación a que hacemos referencia, contempla una expresa prohibición respecto de cualquier trabajador para desempeñarse por más de diez días en forma continua.

4.10.- LA LIBERTAD PARA ELEGIR DIAS DE TRABAJO Y DE DESCANSO

Las situaciones de determinación de días de trabajo y de descanso señalados en los párrafos pertinentes que anteceden, no tendrán lugar si los trabajadores han convenido en sus respectivos contratos de trabajo estipulaciones que determinen la libertad para elegir mensualmente la forma de distribuir los Roles de Vuelo y, con ello, la distribución de días de trabajo y de descanso.

4.11.- PERIODO DE RETEN

Conforme a lo determinado en el precepto del artículo 152 ter I el empleador está facultado para establecer turnos de llamada o PERIODO DE RETEN.

Este período se caracteriza por implicar la obligación del trabajador de encontrarse a disposición de su empleador respecto de un vuelo en caso de que deba reemplazar a otro miembro de la tripulación o se presente una emergencia similar.

4.12.- DURACION DEL PERIODO DE RETEN

No puede exceder de 12 horas continuas ni ser consecutivo con otro ni establecerse durante el período de descanso.

4.13.- COMPENSACION DEL PERIODO DE RETEN

El período de reten puede ser compensado de común acuerdo entre las partes o bien por acuerdo colectivo, salvo que se encuentre expresamente incluido en la remuneración del trabajador.

4.14.- PACTO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Tanto durante el desarrollo de la jornada ordinaria, como de la jornada especial y en el período de reten, no será procedente el pacto de horas extraordinarias.

La limitación anterior no resulta aplicable a los tripulantes de cabina y de vuelo cuando desarrollen sus labores en tierra.

4.15.- IMPUTACION AL FERIADO DE LOS DIAS DE DESCANSO Y HORAS DE RETEN

No resulta jurídicamente viable imputar al feriado anual del trabajador los días de descanso y las horas de reten, ni aún cuando las partes estén de acuerdo.

4.16.- DESCANSO SEMANAL

Los tripulantes de vuelo y de cabina tienen derecho al descanso semanal previsto en el Código del Trabajo en las condiciones que seguidamente se detallan.

Los trabajadores a quienes hemos venido haciendo referencia, tienen derecho a lo menos una vez, dentro del mes calendario, a un descanso de 106 horas las que deben comprender cuatro días íntegros y consecutivos incluyendo días sábados y domingo. Este tiempo de descanso debe tener lugar en la base de la residencia habitual del trabajador.

Los descansos mencionados en el párrafo que antecede, no pueden iniciarse después de las cero horas del primer día.

El descanso aludido precedentemente, no tendrá lugar respecto de aquellos trabajadores que tengan pactado en sus respectivos contratos de trabajo, cláusulas que contemplen el derecho a elegir mensualmente la distribución de sus roles de vuelo y con ello la distribución de los días de trabajo y de descanso.

4.17.- ROLES DE VUELO QUE IMPLIQUEN PRESTAR SERVICIOS EN DIAS FERIADOS

Si los Roles de Vuelo implicaren para el tripulante desempeñarse en días feriados, el empleador estará obligado a otorgarle los días de descanso compensatorios adicionales dentro de los siguientes sesenta días.

Estos días de descanso compensatorios son compensables en dinero de común acuerdo por las partes, pero la suma convenida no puede ser de un monto inferior a la que resulte si se tratare de hora extraordinarias; teniendo en vista, en todo caso, el debido cumplimiento de las normas de seguridad impartidas por la Dirección General de Aeronáutica Civil.

4.18.- TRIPULANTES QUE REGRESEN DEL DESCANSO POR MATERNIDAD

Tienen derecho a alimentar a sus hijos menores de 2 años en los términos del artículo 206 del Código del Trabajo.

A fin de ejercer este derecho en términos convenientes para la trabajadora y su hijo menor de dos años, debe procederse a pactar individual y/o colectivamente con ocho trabajadoras o más las condiciones de trabajo que hagan viable el adecuado cumplimiento del derecho mencionado al inicio de este párrafo, pudiendo de esta manera convencional, variarse incluso las alternativas señaladas en el artículo 206 precitado.

La ley también faculta al empleador para hacer extensivas las condiciones determinadas mediante el pacto, a aquellas trabajadoras que se integren a la empresa con posterioridad al acuerdo precedentemente indicado.

Las condiciones que se pacten en caso alguno pueden implicar una disminución de las remuneraciones de la trabajadora.

5.- CONCLUSION

Sin perjuicio de su perfeccionamiento posterior estimo que la legislación especial precedentemente comentada, protectora de un significativo sector de trabajadores adquiere especial relieve, si se tienen en vista la importancia adquirida en el mundo de hoy la aeronavegación comercial de pasajeros y carga.

2.- NOTICIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

2.1.- PANORAMA INTERNACIONAL

EE.UU. Sector privado pierde 298.000 empleos en agosto.

El sector privado de Estados Unidos eliminó 298.000 empleos en agosto, menos de la revisión a 360.000 puestos de trabajo recortados en julio, dijo el miércoles la firma ADP. La pérdida de empleos de julio había sido reportada preliminarmente en 371.000. La estimación mediana de 31 economistas consultados por Reuters para el informe ADP fue de una pérdida de 250.000 puestos de trabajo en el sector privado el mes pasado. El informe de la firma ADP es seguido de cerca por los mercados porque se le considera un buen anticipo del reporte sobre las nóminas no agrícolas que elabora mensualmente el Gobierno estadounidense. El informe sobre las nóminas no agrícolas (cifras oficiales de desempleo) de agosto se dará a conocer el viernes a las 08.30 hora local.

Fecha: 2 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

EE.UU. Despidos planeados caen 21% en agosto en relación a julio.

Los despidos planeados por las empresas de Estados Unidos bajaron en agosto, sugiriendo una menor tensión en el mercado laboral y mejoras en el consumo y la economía en general en los próximos meses, mostró un reporte divulgado el miércoles. Los despidos planeados anunciados por los empleadores de Estados Unidos descendieron a 76.456 el mes pasado, una reducción de 21 por ciento desde 97.373 en julio, de acuerdo con un informe divulgado por la consultoría laboral Challenger, Gray & Christmas, Inc. Si bien el ritmo de despidos se ha moderado, el número acumulado de recortes de puestos ha trepado a 1,07 millones desde enero a agosto, un 60% más alto que en el mismo período del 2008. Pero el total mensual de los despidos de agosto fue el segundo menor en lo que va del 2009, dijo la firma. También destacó que es la sexta vez en los últimos siete meses que los recortes de empleos bajan desde el mes anterior. "Eso no significa necesariamente que habrá un aumento repentino en la creación de empleos a medida que empiece el 2010, pero al menos estaremos dirigiéndonos en la dirección correcta", dijo John Challenger, presidente ejecutivo de la firma, en un comunicado.

Fecha: 2 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Dow Jones cae tras datos laborales de EE.UU.

Con signo negativo cerraron ayer los principales mercados mundiales, mientras que el IPSA puso fin a una racha de cuatro caídas consecutivas. Negativas cifras laborales en Estados Unidos afectaron las cotizaciones en Nueva York, después de una jornada volátil y tras la brusca caída del martes.

El Dow Jones terminó el día de ayer con un retroceso de 0,32%, mientras que el S&P-500 perdió 0,33% luego de que la firma ADP publicara las cifras sobre la eliminación de puestos de trabajo en agosto.

La empresa sostuvo que el sector privado destruyó 298 mil puestos en agosto, por sobre los 250 mil proyectados por los analistas. Los datos son considerados relevantes porque se los lee como un anticipo de las nóminas no agrícolas que publicará el Departamento del Trabajo este viernes.

Antes del cierre neoyorquino, los mercados europeos ya habían cerrado con leves pérdidas, en su tercera sesión de caídas. El CAC francés terminó el martes con un ajuste de 0,29%, mientras el DAX alemán perdió 0,14%.

En el caso de Chile, el IPSA puso término a cuatro jornadas de pérdidas y cerró con un alza de 0,44% pese a las caídas de los mercados internacionales. Las acciones ligadas a las materias primas encabezaron las ganancias entre los sectores de la bolsa, con un alza de 1,17% en la jornada. Por el contrario, el sector de servicios anotó el peor resultado al caer 0,27%. Esto, en una sesión en la que los montos transados no superaron los \$45 mil millones.

Fecha: 3 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

EE.UU. Obama emprendió el camino de la reactivación económica.

Estados Unidos emprendió el "camino de la reactivación" económica, afirmó el lunes el presidente Barack Obama, en un discurso durante la fiesta del trabajo ("Labor day"), día feriado en el país.

"Avanzamos en la buena dirección. Emprendimos el camino de la reactivación. No dejen que nadie les diga lo contrario", afirmó ante miembros de los sindicatos que concurrieron al "pic-nic de la fiesta del trabajo".

Obama se refería a las últimas cifras sobre el empleo en Estados Unidos publicadas el viernes, que revelaron que las pérdidas de empleos disminuyeron más de lo que se esperaba en agosto. En cambio, la tasa de desempleo aumentó más de lo previsto para quedar en 9,7%.

"Todavía tenemos un largo camino que recorrer. No vamos a rendirnos", advirtió.

Por otro lado, Obama reafirmó que pretende llevar a cabo la reforma de sistema de salud, que impulsa.

"Vamos a reformar el sistema (de salud) para quienes tienen una cobertura y quienes no. Daré más detalles el miércoles por la noche", añadió al referirse al discurso sobre esta reforma que pronunciará ante el Congreso.

Fecha: 7 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

EE.UU. Empleo se mantendría plano hasta fin de año.

Un indicador del mercado laboral de Estados Unidos cayó ligeramente en agosto, apuntando a que el empleo se mantendrá plano por el resto del año, dijo el lunes un grupo privado.

El grupo The Conference Board dijo que su índice sobre las tendencias del empleo bajó a 88,1 en agosto, desde una lectura revisada de 88,2 en julio, reportada inicialmente en 88,3. Según informó la organización, el índice se encuentra un 18,5% por debajo de su nivel de un año atrás.

"El hecho de que el índice de tendencias de empleo se mantenga plano en los meses recientes sugiere que no veremos crecimiento en el empleo hasta fines de año", dijo Gad Levanon, economista de Conference Board.

"El hecho de que el índice no pueda levantarse es otra señal de la débil recuperación, quizás se trate de una con desempleo", agregó.

Datos del gobierno publicados el viernes mostraron que el mes pasado las pérdidas de empleos en Estados Unidos cayeron a su menor nivel en el año, pero la tasa de desempleo subió a un máximo de 26 años, planteando un panorama mixto sobre una recuperación económica afectada por la debilidad en el mercado laboral.

Fecha: 8 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

España. Justicia considera que insultar al jefe no es motivo de despido.

Ni siquiera el insulto más obsceno es causa de despido en España.

Así lo determinó el fallo de una jueza de Barcelona al sostener que una palabrota en el fragor de una discusión es algo habitual, que simplemente refleja lo malhablados que pueden llegar a ser los españoles.

Un trabajador del municipio catalán de Gerona llamó "hijo de..." y "loco" a su gerente durante una discusión laboral en enero del año pasado. La empresa lo destituyó de manera fulminante.

El empleado recurrió a los tribunales y perdió en primera instancia, pero ganó la apelación ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

El juzgado condenó a la empresa a readmitirlo o indemnizarlo con 6.483 euros (9.472 dólares).

La sentencia data de febrero pasado, pero fue publicada esta semana por un sitio en Internet de recursos humanos llamado Carta de Personal.

El tribunal hizo llegar a la AP una copia del escrito, en el que se omitió el nombre de la empresa y el trabajador.

En la sentencia de siete páginas, la juez Sara María Pose Vidal no disculpa al trabajador.

"No cabe duda alguna de que ambas expresiones son insultantes", dijo.

Pero consideró que "la degradación social del lenguaje ha provocado que las expresiones utilizadas sean de uso corriente en determinados ambientes, especialmente en discusiones", y sostuvo que el despido era un castigo desproporcionado.

De hecho, muchos turistas se quedan sorprendidos del lenguaje coloquial trufado de palabrotas e insultos que usan muchos españoles de forma completamente natural en sus conversaciones, para expresar alegría, sorpresa, malestar, pena y enojo.

Para los cientos de miles de latinoamericanos que viven en España, y que comparten el mismo idioma, también resulta chocante ese lenguaje de palabras gruesas, y es común verles imitar a los españoles pronunciando el sonido característico de la "c" en el país ibérico mezclado con numerosas palabrotas.

Fecha: 16 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

OIT. Medidas de gobiernos del G20 podrían salvar muchos empleos.

Las medidas sobre empleo y protección social adoptadas por los gobiernos del G20 desde que comenzó la crisis económica habrán creado o salvado entre 7 y 11 millones de empleos aproximadamente en los países del G20 este año, dijo el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en una Comunicación que será presentado en la Cumbre del G20 que se realizará en Pittsburg entre el 24 y 25 septiembre.

La OIT además prevé que el persistente deterioro del mercado laboral en el mundo generará en 2009 un aumento en el desempleo mundial de entre 39 y 61 millones de trabajadores respecto a 2007, el cual podría resultar en un desempleo global de entre 219 a 241 millones de personas, el mayor número que se haya registrado en la historia.

“Hoy el desempleo permanece masivo como consecuencia de la crisis. Si las medidas especiales tomadas pierden fuerza o son suspendidas demasiado pronto, la crisis del empleo podría empeorar aún más. Las personas en el mundo, y en particular los más vulnerables y en situación de desventaja, no percibirán que la crisis está disminuyendo hasta que no tengan un trabajo decente o un piso mínimo de protección social. Una recuperación sin empleo no será socialmente o políticamente sostenible”, dijo Juan Somavia, Director General de la OIT, quien asistirá a la cumbre.

“La Cumbre G20 en Pittsburgh, ofrece la oportunidad para un compromiso continuo y de mayor relevancia para apoyar las medidas orientadas al empleo y la protección social hasta el momento en que la demanda privada pueda sostener tanto la recuperación económica como el empleo”, dijo Juan Somavia, y agregó: “Un sólido crecimiento económico y un sólido crecimiento del empleo deben ir de la mano. Las políticas deberían permanecer orientadas hacia ambos objetivos de manera simultánea para maximizar el potencial de crecimiento del empleo en el período de recuperación económica.

El informe señala que el “Pacto Mundial Para el Empleo” aprobado en Junio de 2009, por los miembros tripartitos de OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) contiene un conjunto de recomendaciones de políticas destinadas a alcanzar estos objetivos.

La anterior cumbre G20 de Londres en abril de 2009 hizo un llamado “a la OIT para que conjuntamente con otras organizaciones competentes, evalúe las medidas implementadas y las que sean necesarias para el futuro” para enfrentar el impacto de la crisis económica sobre los mercados laborales.

En “Proteger a las personas y promover el empleo: Un estudio de las respuestas de los países ante la crisis económica mundial en la esfera de las políticas de empleo y de protección social”, la OIT examinó las acciones emprendidas entre mediados de 2008 y julio de 2009 en 54 países, abarcando todos los niveles de ingresos y regiones, y asociando

32 medidas específicas agrupadas en cuatro áreas, a saber: estímulo a la demanda laboral; apoyo al empleo, a las personas que buscan trabajo y a las que no tienen empleo; expansión de la protección social y de la seguridad alimentaria; y aplicación del diálogo social y de la protección de los derechos en el trabajo .

De acuerdo con el estudio, los empleos salvados o creados como resultado de las medidas tomadas por los países del G20 equivalen a entre 29 y 43 por ciento del total del aumento en el desempleo en la primera mitad de 2009, lo cual significa que sin estas medidas el desempleo habría sido tanto así más alto en esos países.

El estudio de la OIT encontró que las seis medidas tomadas con mayor frecuencia incluyen: gastos adicionales en infraestructura, subsidios y reducción de los impuestos para las pequeñas empresas; crédito para las pequeñas empresas; programas de formación e instalaciones; consultación con las organizaciones de empleadores y trabajadores; y protección social a través de transferencias monetarias. Estas medidas corresponden en grandes líneas con las opciones políticas descritas en el Pacto Mundial para el Empleo. El informe también señaló que no se ha prestado suficiente atención a las medidas adicionales destinadas a combatir el tráfico de personas y el trabajo infantil, estimular el acceso de las pequeñas empresas a licitaciones públicas, promover las consultas a nivel sectorial, aumentar la capacidad de inspección del trabajo y proteger a los trabajadores migrantes.

Si bien las primeras respuestas estaban orientadas a evitar una disminución brusca del empleo y a mitigar el impacto sobre los más vulnerables, el informe de la OIT encontró que los países buscaban cada vez más prepararse para la recuperación invirtiendo en nuevas infraestructuras y en preparar a la fuerza de trabajo para cambios estructurales como los generados por la adaptación a la reducción de las emisiones de carbono.

El informe de la OIT señala que los países con menos ingresos necesitarán apoyo adicional para fortalecer sus respuestas orientadas al empleo y la protección social a la crisis.

Cada año, cerca de 45 millones de mujeres y hombres jóvenes entran en el mercado del trabajo mundial, generando presiones adicionales a los mercados laborales ya afectados por altas cifras de desempleados, personas desmotivadas de la búsqueda de trabajo y aquellos que trabajan a tiempo parcial involuntariamente. En su conjunto retratan un desafío del empleo de grandes dimensiones, en la actualidad y en el futuro inmediato. Fuerte crecimiento económico y alta capacidad de crecimiento del empleo, son ambos indispensables. De lo contrario, aún cuando la recuperación comience a afianzarse, permanecerá un déficit importante de la disponibilidad de empleo durante diversos años. Esto exige acciones decisivas.

“Estabilizar los mercados financieros y aumentar la tasa de crecimiento de la producción, aunque sean de gran importancia, no son suficiente. Deben ponerse al servicio de la economía real, restituir el flujo de crédito a las empresas y en particular a las pequeñas empresas, y en la producción de combustible y empleos”, dijo Juan Somavia.

“Todos los países, con el apoyo de las organizaciones internacionales pertinentes, pueden participar en un esfuerzo político convergente en torno al empleo y la protección social, para garantizar extensa prosperidad a partir de un sólido crecimiento económico y sentar las bases para una globalización justa y sostenible”, agregó Juan Somavia. “Esto exigirá la construcción de vínculos mucho más fuertes entre inversión, crecimiento y productividad, por un lado, y políticas sobre empleo, mercado laboral y sociales por otro, las bases para un crecimiento futuro sostenible y equilibrado”.

Fecha: 18 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.ilo.org

Brasil. Seguridad Social para todos.

Durante los últimos años Brasil ha estado a la vanguardia de la protección y promoción de la seguridad social en América Latina. Sus programas de protección social son reconocidos tanto por su alcance como por su innovación. El Viceministro de Asistencia Social de Brasil, Carlos Eduardo Gabas, estuvo hace poco en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde fue elegido Presidente de una Reunión Tripartita de Expertos sobre Estrategias para la Extensión de la Cobertura de la Seguridad Social. En un encuentro con OIT En Línea habló sobre la experiencia de su país en este campo.

Brasil ha tenido gran éxito en reducir los indicadores de pobreza en los últimos años. ¿Qué papel ha desempeñado la seguridad social en este respecto?

Carlos Eduardo Gabas: La Seguridad Social ha estado al centro del gobierno del Presidente Lula desde que asumió el poder en 2003. La seguridad social en Brasil está compuesta por tres sistemas – sanitario, asistencia social y pensiones – cada uno con su respectivo ministerio. El sistema sanitario es público, gratuito y de acceso universal. El sistema de asistencia social se ocupa de programas como Bolsa Familia y ofrece un ingreso básico para las personas más ancianas y las que tienen discapacidades. El sistema de pensiones está basado en el concepto de solidaridad, que supone que aquellos que están empleados en la actualidad sostienen a quienes ya alcanzaron la edad de la jubilación. Estos tres sistemas – y las políticas que los acompañan – han desempeñado un papel fundamental en la reducción de la pobreza y la redistribución de los ingresos en Brasil. En un primer momento, muchos miembros del sector privado estaban preocupados porque consideraban que las nuevas políticas introducidas por el gobierno de Lula serían costosas e ineficaces, ya que su único propósito era ofrecer asistencia a los más necesitados. El tiempo ha demostrado que estaban equivocados. Por ejemplo, desde 2003 el gobierno ha reducido su asistencia financiera al sistema de pensiones mientras que el aporte de los trabajadores ha aumentado. A pesar de la crisis económica, las cotizaciones de las pensiones alcanzaron el nivel más alto de la historia. Esto demuestra que la inclusión social y el desarrollo económico son completamente compatibles.

¿La crisis económica ha aumentado la presión sobre el sistema de seguridad social? ¿Cómo el gobierno aborda esta cuestión?

CEG: Desde del comienzo de la crisis, el Presidente Lula decidió aumentar y ampliar el acceso a la protección social. La preocupación del gobierno por los pobres se ha hecho aún más evidente durante la crisis. Implementamos una serie de medidas anticíclicas orientadas a proteger el empleo, apoyar a los desempleados y proteger el consumo interno. Estas medidas son el motivo por el cual Brasil se está recuperando de la crisis a un ritmo más rápido que la mayoría de los países.

Algunos países en América Latina tienen sistemas de privados de pensiones (Chile). En otros, las pensiones son administradas por el Estado (Argentina). Brasil tiene un sistema mixto público-privado. ¿Cómo funciona?

CEG: Brasil nunca aceptó la idea de importar ningún modelo existente para su sistema de pensiones. Hubo momentos en que algunos sectores trataron de privatizar el sistema de pensiones, pero los parlamentarios – en particular aquellos pertenecientes a los partidos de izquierda – siempre se opusieron a la idea. Brasil construyó su propio modelo para un

sistema de pensiones, que está dividido en tres regímenes. Hay un régimen para los empleados públicos (tanto civiles como militares), otro para los trabajadores en general y un tercero para aquellos que quieren tener un ingreso adicional una vez que se jubilan. Este tercer régimen es privado. El modelo ha experimentado cambios a lo largo de los años. Por ejemplo, cuando Lula tomó posesión de su cargo en 2003 notó que el régimen de empleados públicos consumía demasiados recursos, de manera que decidió transferir algunos recursos al régimen de los trabajadores en general. También aumentó el piso mínimo de pensión a diez salarios mínimos. En aquel momento hubo gran resistencia por parte del sector privado, que se quejaba de que el gobierno estaba interviniendo en el sistema de pensiones. No lo negamos, pero les dijimos que era una intervención que beneficiaría a todos los trabajadores. La idea es que todos tengan acceso a una pensión mínima una vez que llegan a la edad de la jubilación. Aquellos que quieren – y pueden permitírselo – un ingreso mayor pueden optar por el régimen privado. De este modo todos están cubiertos.

Bolsa Familia es una de los programas de seguridad social más representativos en Brasil y que ha sido imitado en otros países de América Latina. ¿Por qué ha sido tan exitoso?

CEG: En Brasil hubo, y todavía hay, muchas personas que sufren de hambre. Es un problema humano. Desde el primer día de su mandato, el Presidente Lula dijo que todas las personas tienen el derecho de comer tres veces al día. Esta máxima está en la raíz de todos sus programas sociales, como Bolsa Familia. Bolsa Familia es un programa de transferencia monetaria que requiere ciertas condiciones. Por ejemplo, se otorga a mujeres pobres a condición de que envíen a sus niños a la escuela y los vacunen. También se otorga a las mujeres embarazadas, a condición que vayan al médico durante el embarazo. De manera que tiene componentes de salud y educativos. Bolsa Familia no sólo ayuda a las familias a salir de la pobreza, las ayuda también a ingresar al mercado de trabajo. Una persona que tiene suficiente para comer, vestirse y tener una vida decente está en una posición mejor para buscar trabajo que una persona hambrienta. El objetivo principal del Presidente Lula ha sido garantizar que cada ciudadano de Brasil tenga un piso mínimo para una vida decente, de manera que todos y no sólo algunos puedan participar del desarrollo del país. El Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) de Brasil hace poco publicó un informe que muestra que la tendencia de matrimonios entre hombres mayores con mujeres que tienen la mitad de sus años está dejando un grupo grande de viudas jóvenes que cobran los beneficios durante un tiempo mucho más largo del previsto. ¿Es esto un problema? ¿Qué puede hacerse?

CEG: Estamos muy conscientes de este problema. Tiene que ver con una “falla” en la ley. Digo falla porque en ninguna parte de la ley está escrito que un hombre o mujer joven no puede casarse con una persona mucho mayor. Este aspecto fue discutido ampliamente en un Foro sobre pensiones que se llevó a cabo en 2007 con la participación de representantes del gobierno, trabajadores y empleadores, así como miembros de diversas ONGs y el mundo académico. Tenemos que encontrar maneras para evitar que los jóvenes se casen con personas mayores con el único propósito de cobrar sus pensiones una vez que estos últimos mueran. Este es un problema que seguramente será abordado la próxima vez que la ley sea modificada.

Fecha: 23 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.ilo.org

El G20 se compromete a colocar empleo de calidad al centro de recuperación.

Los líderes del G20 acogieron favorablemente el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT y la construcción de “un marco orientado hacia el empleo para el crecimiento económico futuro”.

Juan Somavia, Director General de la OIT, quien fue invitado a presentar un informe sobre políticas y perspectivas sobre empleo y protección social a la Cumbre de Pittsburgh, dijo: “Celebro el importante compromiso de los Líderes de implementar planes de recuperación que apoyen el trabajo decente, ayuden a proteger el empleo y a dar prioridad al crecimiento del empleo”.

“La OIT expuso las preocupaciones de trabajadores, empresas y comunidades ante el G20”, dijo Juan Somavia.

La Declaración de los Líderes, si bien reconoce que las acciones emprendidas durante el año pasado evitaron una depresión mundial, dice: “no podemos descansar hasta que la salud de la economía mundial se restablezca plenamente, y las familias trabajadoras de todo el mundo puedan encontrar empleos decentes”.

La Declaración de los Líderes del G20 fue presentada a la prensa en Pittsburgh el 25 de septiembre por el Presidente Obama.

“Los mensajes provenientes de Pittsburgh dicen que la crisis aún no ha terminado, que las medidas adoptadas están en camino de crear o salvar hasta 11 millones de empleos en 2009, pero que es necesario mantener las medidas de estímulo para frenar el desempleo y el trabajo precario”, dijo Juan Somavia.

El Director General de la OIT exhortó a los “líderes a que muestren la misma determinación y disposición para promover la creación de empleos que tuvieron para salvar a los bancos. La Cumbre de Pittsburgh es un paso importante en esta dirección”.

Al señalar las preocupaciones de los líderes de encontrar enfoques más equilibrados para la economía mundial, Somavia agregó: “Para un crecimiento sostenible que vaya más allá de la recuperación necesitamos corregir los desequilibrios que contribuyeron a la crisis. En muchos países los salarios quedaron rezagados en relación a la productividad contribuyendo a los desequilibrios entre consumo y ahorro. Hemos puesto demasiado énfasis en la economía, en especial en el sector financiero, y subestimado la dimensión social y ambiental de la sostenibilidad”.

La Cumbre estableció un Marco para un Crecimiento Sólido, Sostenible y Equilibrado para garantizar “una recuperación duradera que genere los buenos empleos que nuestros pueblos necesitan”.

Bajo el encabezado “Poner el empleo de calidad al centro de la recuperación”, los líderes “se comprometen a implementar planes de recuperación que apoyen el trabajo decente, ayuden a preservar empleos y den prioridad al crecimiento del empleo. Además, continuaremos a ofrecer ingresos, protección social y apoyo a la formación para los desempleados y aquellos con mayores riesgos de quedar sin trabajo. Acordamos que los actuales desafíos no ofrecen una excusa para ignorar o debilitar las normas del trabajo internacionalmente reconocidas. Para garantizar que los beneficios del crecimiento mundial sean extensos, debemos adoptar políticas coherentes con los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT”.

Los Líderes sostiene además que “nuestro nuevo Marco para un crecimiento Sólido, Sostenible y Equilibrado requiere reformas estructurales para crear mercados laborales más inclusivos, políticas activas del mercado del trabajo, educación y programas de formación

de calidad”. La Cumbre pide a la OIT que “desarrolle una estrategia de formación para nuestra consideración”.

Los Líderes también acogen “favorablemente la Resolución de la OIT Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo, adoptada recientemente, y comprometemos a nuestros países a adoptar elementos clave de su marco general para avanzar en la dimensión social de la globalización. Las organizaciones internacionales deberían considerar las normas de la OIT y los objetivos del Pacto para el Empleo en sus análisis de la crisis y pos-crisis y en sus actividades de toma de decisiones”.

“Para garantizar nuestra continua atención en las políticas de empleo, la Presidencia de la Cumbre de Pittsburgh pidió a su Secretario de Trabajo que invite a los Ministros de Empleo y de Trabajo a reunirse como un grupo en los primeros meses de 2010 para que consulten con el sector laboral y empresarial y sienten las bases de la próxima reunión Ministerial de Trabajo de la OCDE sobre la crisis del empleo. Recomendamos a nuestros Ministros que evalúen la evolución del empleo, examinen los informes de la OIT y otras organizaciones sobre el impacto de las políticas que hemos adoptado, informen si son necesarias ulteriores medidas, y consideren políticas a mediano plazo sobre empleo y desarrollo de las calificaciones profesionales, programas de protección social y mejores prácticas para garantizar que los trabajadores estén preparados para beneficiarse de los progresos de la ciencia y la tecnología”.

Para mayor información sobre el informe de la OIT presentado al G20, por favor visite www.ilo.org/jobcrisis

Fecha: 28 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.ilo.org

2.2.- PANORAMA LABORAL

Con 300 consultas partió la Nueva Justicia Laboral en Santiago.

Aunque se esperaban cerca de 800 causas, el balance es positivo para la primera jornada. Estaban preparadas para cubrir una demanda de 50 visitas cada 30 minutos -unas 800 al día-, pero sólo llegaron 300 consultas a las Oficinas de Defensa Laboral (ODL) durante la primera jornada de funcionamiento de la Nueva Justicia Procesal Laboral en el Gran Santiago.

Por lo menos para la primera jornada de funcionamiento no se cumplieron las expectativas que esperaban una "demanda contenida", y que llevó a que los 10 nuevos juzgados de letras laborales y las ODL de la capital se reforzaran con funcionarios de la Corporación de Asistencia Judicial y de los juzgados que ya estaban operando en otras regiones.

A pesar de esto, el coordinador de Defensa Laboral, Zarko Luksic, se mostró satisfecho del desempeño de los juzgados y de las Oficinas de Defensa Laboral (ODL), aunque no dejó atrás las perspectivas de un incremento de la demanda durante la semana que corre.

"Desde mañana debería llegar más gente, y en una semana ya podríamos hacer un balance", dijo.

En la inauguración de la reforma, la Presidenta Bachelet explicó que en Santiago se concentra "casi el 40% del total de la demanda potencial del país, con cerca de 125 mil causas proyectadas para el primer año de funcionamiento" del nuevo procedimiento.

La Reforma Procesal Laboral comenzó a aplicarse de manera gradual el 3 de marzo de 2008 y completará su implementación el 30 de octubre próximo.

El 40% de la demanda de causas laborales en el país está en Santiago, donde se proyecta que tras un año de funcionamiento de la nueva Justicia Laboral habrán sido tramitadas cerca de 125 mil causas.

Fecha: 1 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Articuladores de las agendas laborales de los candidatos y a qué apuntan.

Aunque las propuestas son similares entre los candidatos, la diferencias están en el enfoque y la forma de implementarlas.

Frente al postnatal femenino, desde los tres comandos apuntan a extenderlo hasta los 6 meses, pero bajo distintas fórmulas.

Bernardita Serrano y Victoria Reyes

Marco Enríquez-Ominami planea aumentar el emprendimiento e innovación

Luis Eduardo Escobar, economista, trabajó en el FMI por más de 20 años. Además, fue asesor de Nicolás Eyzaguirre cuando era ministro de Hacienda. Éste lleva el buque de los temas laborales que materializaría un eventual gobierno de Marco Enríquez-Ominami, y cree fundamental "emparejar la cancha y hacer que todos los trabajadores de Chile tengan una base de tratamiento igual y los demás beneficios sean producto de l

Indemnización por años de servicio: Se reemplazará por un seguro de cesantía que proteja hasta por un año del desempleo efectivo. A la vez, quieren considerar prestaciones adicionales como cobertura para dividendos hipotecarios durante la cesantía y el pago de las escolaridades y matrículas universitarias de la familia.

Negociación colectiva:

Le dan especial importancia a la Escuela Nacional Sindical y la preparación del empleador en las medianas empresas. Para asegurar que los resultados de las negociaciones sean razonables, Escobar dice que habrá que incluir un sistema de arbitraje obligatorio.

Sindicalización: Quieren impulsar sindicatos globalizados y con visión de empresa. Para ello, planean sancionar las prácticas antisindicales, pero impulsando el sindicalismo propositivo.

Posnatal femenino: Quieren extender el posnatal a seis meses "y considerar en su evaluación el costo que tiene el uso extendido de licencias médicas", dice Escobar, y otorgar mayor flexibilidad para asignar los tiempos entre pre y posnatal. Evaluarán un posnatal más extendido con un intercambio con el padre.

Flexibilidad laboral: Analizarán las trabas que las empresas tienen y simplificarán algunas normativas, principalmente en la distribución de la jornada laboral y en las jornadas parciales.

Empleo juvenil y de mujeres: La respuesta para el empleo juvenil está en la innovación y el emprendimiento. Avanzar en este sentido implica facilitar el desarrollo de teletrabajo, trabajo a domicilio y emprendimientos comunitarios y cooperativos, entre otros. Para la mujer, considerarán un sistema de cuidado a partir de la cobertura Junji e Integra, que abarque a toda la población femenina de los 3 primeros quintiles con hijos menores de dos años.

¿Proyecto estrella?:

Quieren mejores estándares laborales. Escobar explica que es muy necesaria la reforma del sistema de capacitación, ya que creen que el sistema basado en franquicias tributarias es inadecuado -"se usa menos del 30% de lo que hay disponible", explican- y dicen que sirve a las grandes empresas, a los empleadores con los más altos salarios y a las OTIC.

Fecha: 1 de Septiembre

Fuente: www.emol.com

Flexibilidad y capacitación. Las claves DE propuesta laboral de Sebastián Piñera.

Tres economistas y tres abogados trabajan desde el año pasado, a través de reuniones entre ellos y con el candidato, en la ingeniería de las propuestas. ¿El resultado? Un escrito de más de 100 páginas que se centran, entre otras cosas, en aumentar las oportunidades.

Según cuenta Fernando Coloma, coordinador del grupo, el trabajo no ha sido complicado porque varios de los temas ya fueron discutidos por él y otros miembros del grupo en el Consejo de Equidad.

Capacitación: "Lo clave es propiciar políticas y un clima favorable para la inversión en capital humano", explica Coloma. La idea es entregar garantías a las empresas de que van a recuperar su inversión en capacitación para que se interesen en hacerlo. Además, se quiere ampliar la ayuda del Sence a aquellas personas que estén sin trabajo o que tengan contratos temporales.

Intermediación laboral: "Hoy día la intermediación la hacen las Omil (Oficinas Municipales de Inserción Laboral), pero hay dudas de su efectividad", asegura Coloma. Para que surja un mercado privado y preparado de intermediación para trabajadores no calificados, proponen entregar bonos a aquellas empresas que decidan entrar a este mercado y logren colocar a los trabajadores exitosamente.

Negociación colectiva:

En el comando de Sebastián Piñera son partidarios de fortalecer la negociación colectiva, pero a través de ampliar los temas. Por ejemplo, proponen instaurar la flexibilidad pactada, para que entre trabajadores y empresas se negocie una distribución horaria distinta a la que existe. "La idea es que negociar colectivamente sea un incentivo para los trabajadores y para las empresas", dice Coloma.

Posnatal

femenino: la idea es ampliarlo de 12 a 18 semanas bajo una modalidad flexible. La idea es que las madres puedan volver a trabajar bajo una modalidad part time , para así extender el permiso hasta por seis meses.

¿Proyecto estrella?: una de las políticas más importantes va a estar orientada a los jóvenes en situación de pobreza. "Hay que incorporarlos al mercado del trabajo a través de una política que combine bonos a la contratación y a la intermediación laboral", explica Coloma

Fecha: 1 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Angol se declara en catástrofe laboral.

Con una petición al Gobierno de que declare a Angol como una zona en "estado de catástrofe laboral", el edil José Enrique Neira (independiente) lamentó la alta cifra de desempleo en su comuna, la segunda más afectada del país.

"El Gobierno debe apoyarnos con recursos frescos, digamos unos 25 a 30 millones de pesos mensuales para paliar la cesantía", afirma el alcalde, quien agregó que las cifras no logran reflejar el drama social de los miles de familia que están sin trabajo.

El alcalde comentó que ésta es la peor época del año en esta materia de la comuna, puesto que las empresas frutícolas no producen y las industrias forestales no están exportando.

Neira aseguró que el promedio de desempleo es de 10% y que a la fecha hay nueve mil personas inscritas en las OMIL, pero sólo han logrado colocar a 346 personas en los cupos pro empleo financiados por el Gobierno.

El edil solicitó otro cien cupos a la intendenta y para enfrentar esta situación creó en marzo un centro empresarial para capacitar a los desempleados, con la idea de que puedan ser contratados. Además, está pidiendo, junto a parlamentarios de la zona, más recursos desde el nivel central.

La comuna tiene un presupuesto anual de \$50 millones para gasto social y a la fecha ya ha gastado el 80%. "Estamos entregando más de 200 canastas familiares a la semana y además ayudamos a mucha gente a pagar la luz, el agua o pasajes", comentó el edil.

17,9% es la cifra de desempleo de Angol.

En este momento hay cuatro programas de obras públicas (como la reparación de calles) que ayudarían a contratar mano de obra, pero están paralizados, por lo que Neira pidió al Gobierno acelerar su ejecución.

Fecha: 1 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

El Mercurio de Valparaíso recurre de nulidad por fallo de jueza laboral.

Un recurso de nulidad ante la Corte de Apelaciones de Valparaíso presentará la Empresa El Mercurio de Valparaíso S.A.P., luego que el Juzgado del Trabajo de esa ciudad acogiera una demanda del Sindicato N° 1 de Trabajadores y estableciera la vulneración de la garantía de libertad de expresión que asiste al sindicato denunciante y a sus asociados, obligando a que la empresa incluya en su reglamento interno un procedimiento para asegurar el ejercicio de ese derecho y a insertar una declaración en tal sentido en el diario El Mercurio de Valparaíso.

La acción la inició el demandante debido, según señaló, a que se tomaron fotografías y videos a los trabajadores que participaron en una marcha convocada por la CUT el 19 de abril, con la finalidad, según la demanda de Procedimiento de Tutela Laboral, de despedir a quienes aparecieran en las fotografías una vez terminado el fuero de negociación colectiva en que se encontraban con la empresa.

El fallo de la jueza Ximena Cárcamo Zamora, ex directora regional del Trabajo de Valparaíso, agrega que "en el caso que efectivamente hubiere fotografías u otros registros como grabaciones o videos de trabajadores afiliados al Sindicato, la empresa debe abstenerse de hacer uso de las mismas".

Sergio Toloza, abogado de la demandada, junto con anunciar la presentación del recurso de nulidad, señaló que "la empresa jamás ha vulnerado la libertad sindical de sus trabajadores, máxime cuando el proceso de negociación colectiva con el sindicato denunciante, en

conjunto con el Sindicato N° 2, terminó satisfactoriamente para todas las partes, recurriendo inexplicablemente de tutela sólo uno de ellos".

Tolosa agregó que, sin perjuicio de que no existe prueba alguna en el proceso que permita dar por establecida una lesión a la garantía de expresión, "lamentamos profundamente que se haya desvirtuado la naturaleza misma de la acción tutelar al otorgársele una finalidad cautelar propia del recurso de protección, situación que confirma el fallo al dar por establecida la inexistencia de las fotografías que sirvieron de fundamento a la demanda".

Fecha: 1 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Contratos de nanas ahora tienen cláusula de confidencialidad.

Para las agencias de empleo, los casos en que las asesoras del hogar se ven vinculadas a delitos como las estafas telefónicas son también una preocupación. Es por eso que, según afirman, cada día buscan mecanismos más eficientes para filtrar al personal y así darles mayor confianza a los empleadores respecto de la asesora que contratarán.

Una de las últimas medidas que han tomado es agregar de manera explícita en los contratos entre empleador y asesora del hogar una cláusula de confidencialidad, en la que la trabajadora de la casa se compromete a no entregar datos de sus patrones, ya sea nombres, ocupación, horarios de salida y llegada a la casa, direcciones y números de teléfono.

"Esto es importante porque la mayoría de las estafas se producen porque las nanas inocentemente muchas veces entregan información de manera descuidada y después ocupan esos datos para estafar o robar la casa", asegura Carolina Casanova, dueña de la agencia Nanas Chile.

Aunque la confidencialidad generalmente es un trato de palabra entre empleador y trabajadora, hoy la tendencia es que las propias agencias de empleo las agreguen a los contratos. El no cumplimiento de esta cláusula se transforma así en causal de despido inmediato de la asesora del hogar.

"La idea es entregar la mayor seguridad posible a los empleadores y nos ha resultado. El 95% de nuestros clientes está conforme con nuestro servicio y no se ha despedido a trabajadoras por esta cláusula, porque ellas la conocen y la cumplen", dice Casanova.

Otro de los mecanismos innovadores para seleccionar a las asesoras del hogar es el test psicológico. Aunque ya es común aplicarlo en empresas de otros rubros, últimamente también se les están haciendo a las nanas. "A veces es el mismo empleador el que lo pide para asegurarse de que la mujer que trabajará con ellos es de confianza", dice María Elena Rojas, dueña de la Agencia Barnechea.

Las distintas oficinas de empleo consultadas por "El Mercurio" aseguraron que hoy también es un requisito básico para las asesoras del hogar contar con su "papel de antecedentes". De esta manera, las "nanas" pueden constatar que no tuvieron relación con hechos delictivos anteriormente.

En el caso de las mujeres extranjeras, es necesario que tengan sus papeles de residencia en correcto estado y las agencias se preocupan de comprobarlo.

Sandra Martel, dueña de la agencia de Martel, relata que además realiza charlas de orientación para sus nanas.

"En ellas, se les enseña desde buenos modales hasta cómo atender el teléfono sin dar información confidencial", dice Martel.

A todos estos filtros se suman los ya clásicos currículum vitae, la entrevista personal y la hoja de recomendaciones de trabajos anteriores, que tanto las agencias de trabajo como los empleadores se encargan de verificar.

350.551 asesoras del hogar hay en todo el país, según cifras de la Asociación Nacional de Empleadas de Casas Particulares.

12% de estas "nanas" lo hace "puertas adentro". \$200 mil es el sueldo promedio de una trabajadora.

Fecha: 3 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Reforma a la justicia laboral. Cecily Halpern M., Hector Humeres N.

Señor Director:

Ha entrado en vigencia la reforma a la justicia laboral en la Región Metropolitana, por lo que parece oportuno reflexionar acerca de la experiencia que arroja su aplicación en otras regiones del país.

Es innegable que el nuevo sistema procesal ha significado un enorme avance en materia de celeridad en la solución de las disputas laborales. La demora de los juicios se ha reducido en un 90%, en relación al sistema que hoy se sustituye, con un promedio de 59 días de tramitación. Asimismo, la publicidad de los procesos y el acceso a ellos vía internet, es una ventaja adicional para las partes, los abogados y el orden jurídico en general.

No obstante, creemos necesario puntualizar algunas inquietudes que surgen producto de la experiencia acumulada en otros centros urbanos de menor población. En primer término, las mayores atribuciones inquisitivas otorgadas por la ley al juez ha significado que, en no pocas ocasiones, éste asuma el rol de parte o se identifique, a tal punto con una de ellas, que desmedra la situación de la contraparte, dejándola de hecho desprovista de defensa. Se afecta, de este modo, el "debido proceso legal" (garantía constitucional), todo lo cual se agrava dadas las limitadas facultades para impugnar o instar por la revisión de las resoluciones dictadas.

En efecto, el nuevo proceso laboral se desarrolla en única instancia. En esta materia, nos parece que la Corte Suprema debe recuperar su irrenunciable rol, destinado a unificar la jurisprudencia, a fin de preservar la coherencia y unidad de los criterios interpretativos que se observan en el quehacer de los 84 jueces del Trabajo, más 18 de jurisdicción compartida y de las 17 Cortes de Apelaciones del país, todos los cuales eventualmente intervendrán en el nuevo juicio laboral.

Nos preocupan sentencias recaídas en denuncias sobre violaciones a derechos fundamentales, cuyas sanciones pecuniarias y otras adicionales que puede decretar el juez, comprometen el destino de las empresas. No podemos olvidar que el juez debe conciliar las garantías constitucionales de ambos actores laborales y establecer equilibradamente los límites de cada uno. Ello obliga a preguntarse si los principios constitucionales que estos derechos realizan pueden ser aplicados por un juez unipersonal, en el dinámico mundo de la empresa, cuya sustentabilidad tiene por base la legítima potestad de dirección que de ella hace el empleador. En nuestra opinión, un proceso judicial de esta naturaleza, que involucra profundos valores, debe ser conocido y resuelto por Tribunales colegiados, debidamente instruidos en la justicia constitucional, a fin de asegurar soluciones equitativas.

El balance de los datos emanados de la reforma, efectuado por las más altas autoridades, nos indica que un 97% de las causas, entre conciliaciones y sentencias, ha favorecido a los trabajadores. Ello nos obliga a meditar respecto de la neutralidad de la nueva estructura procesal, sobre todo en el procedimiento monitorio, en el cual el juez resuelve teniendo como único antecedente el acta de la Inspección del Trabajo.

Gran parte de la ansiada paz social depende de que exista, en todos los estratos, una adecuada percepción de la justicia. En el ámbito laboral, ello cobra la mayor importancia, atendido el inmenso universo del trabajo y la necesidad de fortalecer la unidad y armonía de los factores que concurren a la creación de la riqueza y el desarrollo social.

Fecha: 3 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Minera Spence rechaza propuesta hecha por el sindicato de trabajadores.

Minera Spence, controlada por BHP Billiton, rechazó ayer la propuesta de negociación colectiva presentada por el sindicato único de trabajadores. Alberto Carvajal, secretario de la agrupación, dijo que "lamentablemente, Spence rechazó nuestra propuesta, por lo que desde el lunes nos tendremos que sentar a negociar directamente con la empresa". Según el dirigente, que representa a 560 trabajadores, el próximo 23 de septiembre presentarán el segundo petitorio, que deberá responder la empresa el día 30 de este mes. El sindicato pedía un aumento de 5,5% real en el sueldo bruto, un bono por \$15 millones y mejoras en salud y educación. De no llegar a acuerdo, los trabajadores de Spence no descartan ir a huelga.

Fecha: 4 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Experta plantea posnatal optativo de seis meses .

La académica de la Universidad Alberto Hurtado, Marcela Peticara, advirtió que aunque es una buena alternativa para algunas madres que no tienen con quién dejar a sus hijos, podría ser perjudicial para una persona que desee seguir su carrera y jubilar a los 65 años. La incursión de las mujeres en el mercado laboral es un tema complejo que llama al debate. Desde que asumió su gobierno, la Presidenta Michelle Bachelet ha promulgado diversas iniciativas en pos de la igualdad de género. Hace poco más de un mes se puso en marcha la moción que equipara salarios entre ambos sexos y se ha aumentado sistemáticamente la cobertura de sala cunas, iniciativas que buscan facilitar una mayor y mejor participación de las mujeres en el mundo asalariado.

Con todo, en el Congreso está la idea de aumentar el posnatal de 12 a 24 semanas, es decir, a seis meses, y si bien la medida se percibe positiva, no lo es del todo para aquellas que quieran seguir su carrera profesional.

Marcela Peticara, economista de la Universidad Alberto Hurtado, se ha especializado en políticas laborales analizando la participación de las mujeres. Para ella, la idea es buena, pero se debe matizar y debatir con cuidado, ya que a esos seis meses se le deben sumar los tres meses de prenatal, situación compleja para todo empleador que desee contratar a una mujer.

“Actualmente se debe tomar por obligación las 12 semanas, porque cualquier otro suceso significaría estar infringiendo la ley, puesto que no existe la posibilidad de volver voluntariamente antes a sus funciones laborales”, comentó.

La académica argumentó que la iniciativa puede ser buena para algunas madres de niveles socioeconómicos bajos que no tienen con quien dejar a sus hijos, pero al mismo tiempo logra ser potencialmente perjudicial para una persona que desee seguir su carrera y jubilar a los 65 años. “Ese es el problema de extenderlo tanto”, acotó. Por eso, en un capítulo de su libro: “Entre las buenas intenciones y las buenas soluciones, mejores políticas para el mercado laboral”, explica que de existir un posnatal más amplio, la mujer debe tener la posibilidad de optar por aceptarlo completo o buscar algún tipo de acuerdo para insertarse poco a poco a su puesto de trabajo.

“Si mi empleador decide capacitar a algún trabajador de la empresa, entre elegir a una mujer o a un compañero que jamás estará con licencia maternal, claramente se inclinará por el hombre y esa es una desventaja”. Como salida a esta disyuntiva, Peticara planteó que también lo podrían tomar los padres, puesto que “dentro de las sociedades modernas el tener un hijo es una responsabilidad compartida. De esta forma se reduciría el costo de contratar mujeres y se ayudaría a no discriminarlas a la hora de acceder a un puesto laboral”.

Desde otra perspectiva, el académico de la Universidad Central, Rafael Garay, sostuvo que “siempre es bueno tener la posibilidad de optar por alguna alternativa y que ésta no sea impuesta. Pero hay que ser cuidadoso con este tema, debido a que en estos meses se produce el apego y se fortalece la relación entre la madre y su hijo, por eso hay que tener cuidado con sobreponer criterios técnicos y economicistas en un tema mucho más amplio”. Para Garay existen otras formas de incentivar la participación femenina, como impulsar una ley que castigue la diferenciación de salarios, porque las mujeres son menos remuneradas. Además propuso flexibilizar horarios para que las mujeres regresen paulatinamente a sus labores. Peticara consideró que la propuesta puede ser factible, pero advirtió que no en todos los grupos socioeconómico. “A las mujeres con salarios bajos les conviene más el posnatal ampliado, ya que no pueden pagar a alguien que les cuide a su hijo. No obstante existe un sector que sí puede, como son los profesionales”.

Fecha: 5 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.lanacion.cl

Justicia laboral.

Señor Director:

Nuevamente surgen cuestionamientos, esta vez desde la cátedra, respecto de la imparcialidad de los jueces del trabajo en un raro afán de cubrir con un manto de dudas la eficacia que ha demostrado hasta ahora la Reforma Laboral en sus distintas etapas. En el marco de lo que ha de ser, con toda seguridad, una de las relaciones más desequilibradas que existen en el ámbito jurídico (la relación laboral), el legislador de la Reforma ha dotado a los jueces del trabajo de todas las herramientas que permitan asegurar que, frente a la judicatura, el trabajador recupere la igualdad de armas que le permita litigar con su empleador con pleno respeto a sus derechos.

No hay que apresurarse en los análisis. Hemos dado un paso gigantesco como sociedad en orden a respetar los derechos fundamentales de todos los trabajadores, y ello requiere que los distintos actores del sistema sean prudentes tanto en su aplicación como en su crítica. Cuando el juicio laboral duraba años y frente a la rebeldía del empleador el trabajador se veía desprovisto de un importante número de pruebas al permanecer éstas al interior de la empresa, pocos reclamaban por las garantías constitucionales.

Hoy en día, cuando dicho problema está subsanado, dejemos que los jueces hagan su trabajo. Si hacemos una lectura desprovista de prejuicios, las sentencias de la reforma laboral nos indican que las garantías de los empleadores siempre han estado a buen resguardo, pero han debido asumir las sanciones que la rebeldía les puede acarrear y las consecuencias que tiene el reconocimiento de que los trabajadores también son ciudadanos.

Nancy Bluck Bahamondes
Directora Asociación Nacional de Magistrados del Poder Judicial de Chile

Fecha: 12 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

El estreno de la reforma laboral en Santiago.

Lunes por la mañana. Día de estreno. La Presidenta Michelle Bachelet, acompañada por autoridades empresariales y gubernamentales, da luz verde a la cuarta etapa de la reforma a la justicia laboral en la Región Metropolitana. En el 2° Juzgado Laboral, ubicado en un flamante edificio de calle Merced, la Mandataria aclaró que “no es una reforma en contra de algunos”, en alusión directa a los empleadores. Al mismo tiempo, celebró la puesta en marcha de una nueva institución judicial: la Defensoría Laboral Pública.

Las modernas oficinas de esta última entidad, instaladas en calle San Pablo, aseguran una efectiva atención al público. Sus tres pisos ayudarán a acoger con eficiencia las inquietudes, que no son pocas. En los primeros tres días de funcionamiento, la Defensoría ya registraba 1.116 solicitudes de asesoría jurídica.

Mientras varios se cuelgan del éxito que ha tenido la película “La nana” y escriben ensayos sobre la situación de las empleadas domésticas en nuestro país, Maribel Carrasco (41) llegó a la Defensoría para exigir que cumplan sus derechos como asesora puertas afuera. No ha tenido cabeza, tiempo ni plata para enterarse que la aclamada cinta fue premiada hasta en el Festival Sundance de Robert Redford. Ella sólo quiere que la pareja mexicana a la que prestó servicios por dos años responda ante los compromisos impagos.

“Me echaron de un día para otro. No me pagaron ningún tipo de indemnización por ello. Tampoco me cancelaron las imposiciones previsionales, ni menos vacaciones proporcionales. Un día estuve hasta las once de la noche para que me pagaran y nunca lo hicieron. Entonces, ya me aburrí y decidí denunciarlos”, cuenta.

Felipe Vergara (26 años) también fue uno de los primeros usuarios del sistema. Seguro que fue despedido injustificadamente hace tres meses del Call Center Intach, el joven alega que la empresa no ha pagado sus comisiones.

“Me deben gestiones impagas desde marzo. Me pagaron el finiquito, pero todavía existen excedentes impagos”, denuncia. Vergara espera que la nueva justicia laboral acabe con la burocracia y así pueda recibir los 700 mil pesos que le adeudan.

Luis Neira (54), quien instalaba máquinas de aire acondicionado para una empresa de climatización, fue desvinculado sin previo aviso el pasado 15 de julio. Aparte del no pago de las cotizaciones previsionales, acusa que no cancelaron su finiquito.

“Quiero hacer una demanda como corresponde y que me paguen por lo menos un palo y medio”, exige.

Estos hombres llegaron temprano a las dependencias de calle San Pablo y sacaron su número de atención. Han renovado su fe.

La Inspección del Trabajo ha asumido un rol más activo en la generación de acuerdos entre las partes y evitar así el exceso de demandas, que podría saturar el sistema. La reforma garantiza defensoría jurídica profesional y especializada gratuita al trabajador que perciba ingresos inferiores a \$380 mil.

Luis Méndez (61) ha sido uno de los primeros en acceder a este beneficio. Dedicado a desabollar automóviles, está convencido que fue despedido arbitrariamente por la empresa Automotriz Revera y Compañía Ltda. Con un defensor laboral, Méndez pretende obtener una indemnización por años de servicio cercana a los dos millones de pesos, aunque todavía conserva cierto escepticismo ante la reforma. “Todavía hay mucha burocracia”, critica.

Elena Azucena (60) trabajó más de 25 años en la Empresa de Ferrocarriles del Estado (EFE). Hasta hace dos años se desempeñaba como subjefa de la sección administrativa.

Denuncia que no le reconocen sus años de servicio en el INP ni tampoco en su AFP.

Despedida en 1981 como exonerada política, Azucena fue reincorporada en 1990.

“La empresa me dijo que me tenía que ir jubilada por mi edad. Nadie me pagó lo que me debía EFE. Esto es un abuso, no me quiero jubilar con una miseria de plata”, reclama.

Gradualidad y eficiencia

Tal como la reforma procesal penal, la nueva justicia laboral se ha ido incorporando en forma gradual a lo largo del país. El 31 de marzo del año pasado partió en Atacama y Magallanes. Hoy rige en otras 10 regiones. El 30 de octubre alcanzaría una cobertura total con su arribo a la Araucanía, los Lagos, los Ríos y Aysén. Beneficiaba a siete millones de personas antes del lunes. Ahora, con la Región Metropolitana, se espera que la cifra aumente a diez millones.

Con el fin de otorgar transparencia a los procesos, los juicios son orales y públicos.

Asimismo, en vez de dos años, con el nuevo procedimiento los juicios durarán entre 45 y 90 días. La reforma contempla procesos monitorios, que consisten en juicios breves en los que la materia a tratar sean demandas con montos inferiores a \$180.000. “Es breve, concentrado y se inicia en la fase administrativa, que se lleva a cabo en la Inspección del Trabajo”, expresa Alejandra Krauss (ver entrevista), directora de la Corporación de Asistencia Judicial.

Otra novedad surge en los procedimientos con tutela, ligados a la protección de los derechos fundamentales del trabajador por prestación de sus servicios y que requiere de una modalidad especial. “Se traduce en que la facultad de mando, reglamentación y dirección del empleador estará limitada por las garantías constitucionales que son: el derecho a la vida, a la integridad física, a la individualidad de la comunicaciones privadas, a la libertad de trabajo, expresión y opinión”, cuenta Massiel Zavala, abogada de Adecco, compañía especialista en recursos humanos.

En gran parte del empresariado se ha impuesto una aprensión: la reforma beneficia a los trabajadores. Sin embargo, el propio presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Rafael Guilisasti, señaló en la ceremonia del lunes que “en absoluto

(beneficia sólo a los trabajadores). Tiene un marco general de modernización de la justicia, que todos los ciudadanos han apreciado. Es esencial para el funcionamiento del Estado de derecho que una institución tan importante como el Poder Judicial pueda tener los instrumentos para ejercer el apego a la ley”.

Primeras demandas

Debido a que la reforma se implementó esta semana, las demandas civiles recién se están redactando en Santiago. Las presentadas fueron originadas en el sistema antiguo y ahora se registrarán por el nuevo.

El centro de ingresos de demandas civiles de calle Compañía 1213 es el canal de las denuncias. Esta semana tuvo un expedito flujo de público. El jueves, el abogado laborista particular, Ulises Moya, en representación de Inés Román (50), quien trabajaba en una empresa textil, no tardó en el trámite.

“A uno la despiden y queda de brazos cruzados. Ahora estoy cesante. Por eso, deseo que nos vaya bien en el juzgado para que me paguen \$260.000”, manifiesta acongojada. Tendrá que esperar hasta fin de mes, cuando acuda a la audiencia judicial en el 1er Juzgado Laboral de Santiago.

Con el nuevo sistema, no hay recurso de apelación para las sentencias definitivas, solamente un recurso de nulidad. La abogada Zavala explica que “es algo muy específico y además hay un recurso posterior, que es la unificación de la jurisprudencia, pero no existe el recurso de apelación. Las causas no podrán extenderse a más de una año”.

En cuanto a una posible saturación del sistema en la RM, como ocurrió con la puesta en marcha de los Tribunales de Familia, Zavala indica que en el caso anterior “se implementaron a nivel nacional, casi en todo Chile, y había personas que podían comparecer a los tribunales sin abogados. En cambio, el sistema laboral asegura un rol activo de la Inspección del Trabajo y ahí habrá un filtro, como ya ha sucedido en algunas regiones”.

Hasta ahora, las principales causales demandadas están vinculadas a finiquitos impagos, despidos injustificados o imposiciones provisionales no canceladas

Fecha: 6 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.lanacion.cl

Nuevas reformas laborales.

Faltando pocos meses para que finalice el actual Gobierno, desde su interior y desde otros flancos surgen presiones para que él aborde asuntos que algunos creen pendientes. Los laborales son un caso típico: el programa de gobierno de Michelle Bachelet no contenía propuestas concretas a este respecto, aunque manifestaba intención de fortalecer la negociación colectiva. Las modalidades específicas de una reforma al respecto han sido motivo de arduo debate interno durante esta administración desde que ella se instaló, en marzo de 2006. En cierto modo, la Presidenta definió sus propuestas en cuanto a negociación colectiva en el mensaje del 21 de mayo de 2008. Señaló entonces que aspiraba a establecer limitaciones a los grupos negociadores paralelos si existían sindicatos representativos; elevar de 75 a 100 por ciento la contribución que a la cuota sindical deben hacer los trabajadores no afiliados que se benefician de la negociación desarrollada por el sindicato; abordar situaciones que puedan ser prácticas abusivas del fuero sindical, y ampliar las materias que podían ser objeto de negociación colectiva con un sindicato

representativo. Todas éstas son materias en que se puede llegar a un acuerdo razonable, que impulse la negociación colectiva y mejore las relaciones laborales dentro de las empresas. Desde el punto de vista de la libertad de los trabajadores, quizás su aspecto más complejo sea la limitación a los grupos negociadores, pero en la medida en que ella sea acotada a aspectos muy específicos, dicha libertad puede quedar resguardada.

Pero poco después de ese mensaje se desató la crisis económica internacional, que hizo subir rápidamente el desempleo en nuestro país y creó grandes incertidumbres sobre el desempeño de la economía no sólo en este año, sino que también en el futuro inmediato. En este escenario, se vio que era muy inconveniente abrir un debate en el ámbito laboral, en particular si no se puede circunscribir la discusión a los aspectos anunciados por la Presidenta hace casi 15 meses. En un período electoral, con una coalición oficialista dividida y un gobierno sin mayoría en el Congreso, parece inviable toda certeza de que ese debate se concentre sólo en dichos puntos. Ese pronóstico se refuerza si desde el mismo Gobierno y pese al compromiso presidencial, surge hace meses un anteproyecto que va mucho más allá de aquél, imponiendo no sólo limitaciones a los grupos negociadores, sino su desautorización cuando existen sindicatos representativos; que encarece y limita el reemplazo durante huelgas, o que permite la negociación interempresa en el caso de trabajadores de empresas que, siendo matrices, filiales, coligadas o relacionadas, desarrollan una misma actividad económica, desconociendo que la productividad y la rentabilidad de cada una de ellas pueden ser muy distintas, independientemente de la relación de propiedad que exista entre las mismas.

Este anteproyecto -a la vez negado y afirmado por personeros oficiales- quizá no represente al Gobierno como un todo, pero anticipa que el proyecto definitivo puede cobrar un cariz muy distinto de lo anunciado en su hora por la Presidenta. Y, en un contexto electoral complejo, se puede utilizar, más que en el interés del país, con un objetivo político de corto plazo -sin que necesariamente eso produzca los resultados deseados.

A todo evento, esto crea una incertidumbre muy negativa para la evolución del empleo, que debe ser una prioridad fundamental en los próximos meses y años. El país no puede permitirse que, como ocurrió después de la crisis asiática de 1999, el desempleo tarde largo tiempo en volver a niveles normales. Un proyecto poco razonado haría imposible lograr ese objetivo. Es indispensable, por tanto, que las políticas en este campo se encaucen hacia reformas que contribuyan a la creación de empleo y no levanten una barrera más para lograr ese propósito.

Fecha: 6 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

El nuevo líder integral.

Un estudio reciente de la consultora McKinsey revela que los ejecutivos en diferentes lugares del mundo están hoy trabajando más horas, tienen mayores responsabilidades que antes de la crisis y experimentan mayores niveles de estrés. La recesión económica mundial habría golpeado de manera particular a los mandos medios, quienes refieren niveles de satisfacción laboral significativamente inferiores al promedio de los ejecutivos. No obstante, el estudio destaca un aspecto quizás inesperado para muchos: la importancia y la oportunidad de realización del líder en los ámbitos no laborales para tener un desempeño exitoso en tiempos de crisis.

Según McKinsey, los ejecutivos más satisfechos y que tuvieron mejor desempeño en la crisis fueron aquellos que supieron reservar tiempo para realizar aquellas actividades fuera de la oficina que eran importantes para ellos.

La evidencia de este estudio no es única. Otras investigaciones muestran también, que los líderes que logran una mejor integración entre los diferentes ámbitos de su vida, están más satisfechos con su trabajo, y tienen un mejor desempeño. Stewart Friedman, director del Programa de Liderazgo de Wharton, lo resume así: "Cuando incorporas los intereses de la persona de manera integral, paradójicamente, obtienes mejores resultados de negocio".

A pesar de ello, y de expertos como Friedman, quien estuvo recientemente en Chile invitado por el Programa Familia y Trabajo de Comunidad Mujer y la Escuela de Administración de la UC, estamos aún muy lejos de haber integrado estas evidencias, que nos llegan de las naciones desarrolladas, a la práctica. Faltan en nuestro país políticas de integración de vida y trabajo en las empresas, y un compromiso real de la alta dirección en esta línea. Generalmente, el desarrollo de este tipo de políticas no es parte de la estrategia de la empresa o es una idea nueva que encuentra obstáculos para penetrar en la organización.

Las estructuras y la cultura de las empresas asumen que existe un tipo de trabajador "tradicional", hombre, único proveedor de su hogar, con el cuidado de los hijos y hogar a cargo principalmente de la mujer. Los horarios, el sistema de control y supervisión, la estructura de los puestos de trabajo, están hechos con este estereotipo en mente. La cultura empresarial y los sistemas de incentivo premian a aquellas personas que están dispuestas a "darlo todo" por la organización, y castigan muchas veces a aquellos que esgrimen argumentos personales o familiares para limitar sus horas de trabajo.

Pero la realidad del trabajo y de los trabajadores es hoy muy diferente. La entrada masiva de la mujer al mercado laboral y el creciente número de hogares monoparentales y de familias donde ambos padres trabajan nos obliga a replantearnos la asignación de roles dentro de la familia y la sociedad. Asimismo, la irrupción de nuevas tecnologías -mail, telefonía celular, acceso remoto- ha desdibujado los límites entre el tiempo de trabajo y el personal. El trabajo lo invade todo y el tiempo personal se ha vuelto un bien escaso. No hay que confundirse, la ambición de integrar vida y trabajo no es hoy exclusiva de la mujer. Un estudio de Comunidad Mujer y la Escuela de Administración de la Universidad Católica reveló que cerca del 80% de los trabajadores considera como muy importante la posibilidad de combinar vida personal y laboral al momento de cambiar de empleo.

Innovar en mejoramiento de calidad de vida laboral implica replantearse valores y prácticas de trabajo profundamente arraigados en la organización. En primer lugar, se requiere traspasar la esfera de lo estrictamente laboral en la relación con el empleado, y considerar y aceptar a la persona como un ser integral, que tiene aspiraciones y obligaciones en lo familiar, personal, laboral y comunitario. Las empresas ganadoras del premio "Mejores Empresas para Madres y Padres que trabajan" son un excelente ejemplo de que sí se puede cambiar la cultura.

Un cambio de tal envergadura requiere además el compromiso real de la alta dirección, que deberá apoyar las iniciativas a nivel estratégico y asignar recursos, humanos y financieros. Pero el rol de la alta dirección es clave también en otro aspecto: el de modelar comportamientos. Los empleados observarán como se desenvuelven sus líderes. Si éstos no muestran una preocupación por integrar distintos ámbitos de su vida y aparecen abocándose casi exclusivamente al trabajo -los llamados trabajólicos-, los empleados inferirán que éste es el comportamiento que lleva al éxito en la organización, y muy probablemente elegirán

no cambiar sus hábitos o buscarán ambientes donde las prácticas sean distintas. El líder debe mostrar además una preocupación y respeto profundo por la persona en su integralidad, escuchando las necesidades de su equipo en temas de integración de vida privada y laboral, y facilitando el desarrollo de soluciones. Para apoyar y lograr este comportamiento, la organización deberá premiar a los líderes que estén alineados con éste y sancionar a quienes no, a través de la incorporación de estas variables en la evaluación de desempeño, y la implementación de consecuencias concretas en las decisiones de promoción y remuneración de la persona. Sólo así se enviará un mensaje claro y consistente a la organización, que comience a modelar las prácticas deseadas.

¿Pero cómo conciliar cientos o miles de realidades personales en una sola empresa? Más que mil políticas distintas, se requiere una cultura de flexibilidad y responsabilidad. Un ambiente donde los empleados puedan expresar sus necesidades en integración de vida y trabajo sin ser castigados. Una organización donde el supervisor facilite el logro de soluciones, y el trabajador se responsabilice porque las soluciones beneficien también al empleador. La búsqueda y logro de un beneficio mutuo es esencial para que las nuevas prácticas de trabajo se sostengan en el tiempo. Ganan las empresas, ganan sus líderes, ganan sus trabajadores.

Tal como postula Friedman en su reciente libro "Liderazgo total", los mejores líderes serán los que integren todos los aspectos de su vida: trabajo, familia, intereses personales y comunidad. Los que trabajen eficientemente, pero al mismo tiempo dediquen tiempo a sus familias, al deporte, asignándole a cada uno el valor prioritario que tiene en sus vidas.

Fecha: 8 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Chile cae del puesto 28 al 30 en competitividad.

Chile sumó su segunda caída consecutiva en el Índice de Competitividad Global 2009 elaborado por el Foro Económico Mundial -cuyo capítulo chileno está a cargo de la Universidad Adolfo Ibáñez-, al bajar del puesto 28 al 30. En 2007, nuestro país estaba 26 a nivel global, e incluso llegó a estar 22 en 2004.

Los factores que más restan a la posición general del país dentro de la lista de las 133 economías incluidas en el informe son la educación y la innovación, mientras que el área laboral es en la que más retrocede.

En el ítem Salud y Educación Primaria, Chile se ubica en el puesto 69 -39 lugares por detrás de su posición general-, impactado por el subíndice de Calidad de la Educación Primaria, que cayó 13 lugares hasta el número 118.

Aunque el país mejoró siete lugares en Innovación, este pilar sigue estando 19 puestos bajo el ranking general de Chile.

Pero este año, lo que más destaca es el fuerte retroceso en el tema de la eficiencia del mercado laboral. En el informe de 2008, el país se ubicaba en el puesto 17 en dicha materia, mientras que este año lo hace en el 41. Los factores detrás de este retroceso son la rigidez en las prácticas de contratación y despido -que pasó del puesto 74 al 98-, los altos costos de despido y la baja participación femenina que siguen situándose muy bajos en la lista, en el lugar 81 y el 108, respectivamente.

Como puntos positivos de este ámbito destacan la flexibilidad para la determinación de salarios, pese a que cayó desde el número 6 al 20, así como la capacidad para atraer

talentos.

Esto también se refleja en las materias percibidas como más problemáticas para hacer negocios, donde las regulaciones laborales restrictivas son las más nombradas por los ejecutivos encuestados.

América Latina mejora

Chile sigue con una posición de liderazgo dentro de la región, seguido de lejos por Puerto Rico (42) y Barbados (44).

Sin embargo, la brecha se cierra. La mayoría de los países de América Latina y el Caribe mejoraron de posición. El informe destaca a Uruguay, que mejoró diez lugares; Brasil, que lo hizo en ocho puestos; Trinidad y Tobago en seis; Colombia y Perú, en cinco, y Costa Rica, que subió cuatro posiciones. Estas economías "están realizando importantes avances en el medio de un gran shock externo", señala el documento.

Las ventajas de Chile sobre la región continúan estando por el lado de las instituciones, la infraestructura, la estabilidad macroeconómica, la eficiencia en el mercado laboral y de bienes, así como por la mayor sofisticación del mercado financiero.

Suiza desplaza a Estados Unidos del primer lugar del índice

Los países posicionados en los diez primeros lugares del ranking continuaron siendo los mismos en el informe de 2009. Pero tras años de ocupar el primer puesto, Estados Unidos descendió al segundo lugar y Suiza se ubicó como la economía más competitiva del mundo. El documento explica que mientras el desempeño de Suiza se mantuvo bastante estable pese a la crisis internacional, el de EE.UU. se debilitó en varios flancos. Su principal flaqueza continúa siendo la estabilidad macroeconómica, donde bajó desde el lugar 66 hasta el 93.

También se destaca a Singapur que escaló hasta el tercer puesto. "En una época en que la confianza en los gobiernos en el mundo ha caído, en el país asiático ha incluso aumentado", según el informe.

Los países nórdicos, como Suecia, Dinamarca y Finlandia, siguen sobresaliendo con las siguientes posiciones. Alemania continuó con el séptimo lugar, mientras que Japón logró subir dos puestos hasta el número 8, sobre todo porque mantuvo su desempeño, cuando otros lo bajaron. Canadá y los Países Bajos completan la lista de las diez economías más competitivas del mundo.

Los otros rankings internacionales en los que Chile ha cedido posiciones

Chile sigue siendo destacado en buenos lugares en los rankings internacionales, superando por lo general a los países de la región. Sin embargo, este año mostró una caída en varios informes importantes.

En el estudio "Doing Business" (haciendo negocios) que elabora el Banco Mundial, el país descendió al puesto número 40, desde el 36 del año anterior y muy por debajo del lugar 24 que logró en 2006.

La principal razón de esa caída fue que el país no realizó ninguna reforma el año anterior.

El informe también destaca que a la economía chilena aún le falta camino por recorrer en el área de flexibilidad laboral y que el principal factor en su contra son los elevados costos de despido.

En el Índice de Libertad Económica de 2009, Chile bajó tres puestos, hasta el número 11, desde el lugar número ocho que ocupó en 2008. El descenso en este ranking -que es realizado por el periódico The Wall Street Journal y el think tank de EE.UU. Heritage Foundation- se debió, entre otras razones, a las trabas que se aplican en el país para cerrar negocios.

En este estudio, Chile también registró un retroceso de 15 puntos en el subíndice sobre libertad laboral. El puntaje más bajo que obtuvo fue en la categoría de libertad de negocios, que mide la libertad de comenzar y cerrar una empresa.

Fecha: 8 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Las Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan.

Nuevos modelos de flexibilidad horaria. Posnatal masculino más allá de lo legal. Apoyo financiero para los empleados. Todas las compañías ganadoras del premio.

Cómo elegimos a las ganadoras 2009

Multinacionales, empresas públicas y privadas, grandes, medianas y pequeñas -hubo cerca de 20 pymes-, y de todos los ámbitos de la economía chilena participaron en la VII versión del premio "Las Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan", que organiza Revista Ya, de El Mercurio, y Fundación Chile Unido. En total sumaron 69 compañías que se sometieron a una investigación que se dividió en tres etapas, y que estuvo a cargo de Feedback Comunicaciones.

Las dos primeras fases del estudio fueron de carácter cuantitativo, basadas en encuestas online, y una tercera etapa de tipo cualitativo para validar la información entregada por las empresas. Posteriormente, se realizó la construcción del ranking con las ganadoras.

Para el cálculo del puntaje final, se ponderaron las respuestas de los jefes de Recursos Humanos; de los trabajadores y de la evaluación de las visitas en terreno, cada una con un 33,3%. El puntaje máximo es igual a 100%.

Las áreas analizadas

En las dos primeras fases del estudio se realizó el cuestionario que fue respondido por los jefes de Recursos Humanos (33,3% del puntaje total) y trabajadores (33,3% del puntaje total), y que abordó las siguientes secciones:

Primera sección: Características generales de las empresas (dirección, tamaño y sector económico).

Segunda sección: Descripción de la fuerza de trabajo (número de trabajadores hombres y mujeres, y quiénes ocupan los cargos ejecutivos).

Tercera sección: Existencia de políticas de conciliación de vida laboral y familiar y sus fechas de implementación.

Cuarta sección: Capacitaciones (cursos, talleres o seminarios; a quiénes se dirigen y si existe ayuda extra para los asistentes).

Quinta sección: Existencia de programas extralaborales (talleres de autoayuda, rehabilitación y escuela de padres).

Sexta sección: Descanso maternal y paternal y disponibilidad de sala cuna y jardín infantil.

Séptima sección: Beneficios, permisos, bonos y ayuda económica para la familia del empleado.

Octava sección: Políticas de flexibilidad laboral y los mecanismos de información sobre éstas.

En el caso de los trabajadores, también se les preguntó si conocían los mecanismos de información y prioridades de las políticas de conciliación. Además, se incorporaron algunas de sus evaluaciones de las políticas. El objetivo fue validar la información entregada por

Recursos Humanos.

Buscar a los ganadores

En una tercera fase del estudio se realizó el procesamiento y validación del ranking. Luego de obtener los datos de las empresas participantes y de los trabajadores, se procedió a realizar un ranking considerando las 22 empresas con las mejores puntuaciones. Estas empresas fueron visitadas por la Fundación Chile Unido y Feedback

Comunicaciones. Esta visita en terreno correspondió al 33,3% final del puntaje total.

Finalmente, se utilizaron las tres fuentes de información -encuestas de Recursos Humanos, encuestas de trabajadores y visitas en terreno- para la construcción del ranking, cada una equivalente a un tercio del puntaje final.

Para el índice, las preguntas relacionadas con apoyo familiar, descanso maternal y paternal, programas extra laborales y flexibilidad laboral fueron ponderadas con igual puntuación.

Las preguntas a los trabajadores relacionadas con su evaluación sobre las políticas se ponderaron con una mayor puntuación. Luego se promediaron los puntajes de los trabajadores de cada una de las empresas.

1.- La exitosa estrategia de Movistar, Primer Lugar:

Empleados contentos: mejores resultados empresariales

Programa "Equilibrio": En Movistar lo tienen claro: si los empleados están contentos, los clientes también lo están. Bajo esta premisa es que crearon -hace cuatro años- este programa, que busca reforzar el compromiso de los empleados con la empresa al mismo tiempo que ellos logren un equilibrio entre la vida laboral y personal, asociado a una gestión de excelencia basada en resultados. Con 1.720 personas contratadas, con un 47% de ellas mujeres, con un 60% de padres y con más de dos mil hijos en total, necesitaban lograr esta difícil ecuación, que ya el año pasado le significó a Movistar entrar en el ranking de las Mejores Empresas para madres y padres que trabajan.

"Mesa de calidad de vida": Fue una de las primeras acciones que implicó el programa "Equilibrio" -con la participación de empleados de distintas áreas-, para llevar a cabo acciones que los ayudaran a equilibrar al mismo tiempo que redundaran en que Movistar fuera considerada la mejor empresa para trabajar en el sector de las telecomunicaciones. Así se implementaron beneficios como el posnatal flexible, el posnatal extendido para padres, la tarde libre para celebrar los cumpleaños de los hijos menores de 12 años, el bono de 125 mil pesos para aquellas madres que optan por no mandar a sus hijos a la sala cuna, el lactario, la eliminación de reuniones los viernes en la tarde, el bono de 200 mil pesos para los hijos con discapacidad y un largo etcétera.

"Gestión en la diversidad": Bajo este nuevo lema este año 2009 Movistar le está dando un nuevo empuje al programa Equilibrio, para reforzar aún más el compromiso de los trabajadores con un eje estratégico en lo que es formación y calidad de vida, y dándole valor a los diferentes grupos etarios y de estado civil. "Nuestro foco de trabajo se ha orientado a desarrollar actividades de acuerdo a las diferentes generaciones de empleados, integrando las necesidades de los distintos grupos. Este vuelco ha tenido una excelente acogida, al mismo tiempo que es muy innovador por el bajo costo que significa para la organización", explica la subgerenta de Clima y

Liderazgo, Denisse Goldfarb.

Charlas educativas: Una de las acciones más destacadas de este año son han sido una serie de charlas educativas: "¿Frutas o papas fritas?", estuvo dirigida a las madres con hijos chicos; a conferencia "Quien cuida a tus hijos, ¿está preparado para salvarle la vida?"

asistieron nanas, abuelas y personas de las redes familiares de padres y madres; "¿Cómo tener un embarazo saludable y no quedar gordita?", fue dirigida a las madres primerizas. Otra de las iniciativas que se sumaron este año fue transformar la visita anual de los hijos y nietos de los empleados en una fiesta de disfraces que tuvo un enorme éxito. "En todas las decisiones del programa participan los empleados: se juntan y deciden qué cosas necesitan. También realizamos un estudio de generaciones: así pudimos lograr una mirada más amplia y nos podemos preocupar de los padres, de las madres, de los que son abuelos y de los solteros, que son los futuros padres y madres de la empresa", añade Denisse Goldfarb. Resultados rotundos: Los resultados del programa Equilibrio han sido excelentes. Antes de que existiera el posnatal paulatino sólo el 20% de las empleadas volvía a trabajar el día que les correspondía. Después de implementado este beneficio, el 45% de las mujeres retornó el día 85. Las licencias por enfermedad de un hijo menor de un año se redujeron en un 30%, lo que, en términos económicos, se proyecta como un ahorro de \$89 millones desde el año 2008 al 2009.

Mejor clima laboral: Se ha monitoreado la satisfacción general y el compromiso de los empleados y en ambos ítems están por sobre el 90%. "O sea -dice Denisse- las personas están dispuestas a dar extra para hacer el trabajo". La ejecutiva añade que un 49% de mejor clima ha generado un 22% de mejor atención a clientes, lo que ha redundado en un 120% de mejora en el indicador financiero. "Somos la primera empresa de telecomunicaciones que logra este resultado", afirma.

Lo que destaca Fernando Saiz, gerente general de la compañía, es que el programa no ha redundado en beneficios "promedio", sino que diferenciados de acuerdo a los intereses de cada uno y que resuelven necesidades específicas. Pero afirma que sí tienen un denominador común: "Gracias a la implementación de estos beneficios, se produce un diálogo entre la empresa y el trabajador. Las charlas, el teletrabajo, los horarios flexibles... Movistar no es una empresa que diseña beneficios para sus empleados: son los empleados los que dicen lo que necesitan para equilibrar lo laboral con lo familiar. Es un círculo virtuoso: un empleado satisfecho genera un cliente satisfecho. Todo este esfuerzo se ha traducido en un muy buen clima laboral, están todos más contentos, llegan a trabajar con una sonrisa, se les ocurren más ideas. Un gran clima para trabajar es un pilar fundamental de la estrategia de la empresa".

¿Cómo enfrentaron la crisis?

Fernando Saiz, gerente general de la compañía, señala que "en tiempos de crisis es precisamente cuando los colaboradores más necesitan confiar en su empresa y sentirla cercana. Por eso, no tocamos ningún beneficio y, por el contrario, seguimos trabajando codo a codo con los empleados en este círculo virtuoso en que son ellos mismos los que generan las políticas de beneficios. Se reúnen entre pares, en forma voluntaria, y nos proponen ideas sensatas que tienen un alto impacto en su calidad de vida y muy bajo impacto en términos de costo para la empresa. Las personas son muy responsables en sus requerimientos, por eso hemos podido seguir en este camino".

2.- BanconEstado Microempresas, Segundo Lugar:

Invertir en calidad de vida

Este año, la crisis tocó a BancoEstado Microempresas. No sólo por ser una institución financiera; también porque sus clientes, las pymes, han estado entre las más afectadas por la recesión. Por eso, la primera decisión de 2009 del equipo de gestión de personas fue tranquilizar a los trabajadores: nadie sería despedido. La segunda redefinió el plan de

beneficios para este año, ampliándolo en conjunto con los trabajadores a partir de las sugerencias hechas en la encuesta de clima laboral.

"Nos pusimos el eslogan: seamos el ejemplo, marquemos la diferencia. Para que nuestros compañeros pudieran maximizar su productividad teníamos que apoyarlos con más programas. A cambio, les pedimos que ahorraran internamente, y que hicieran un esfuerzo adicional en el cumplimiento de metas", explica María Teresa Adell, subgerenta de Personas.

Programa de endeudamiento responsable: Fue creado especialmente para el período y sumaron también un apoyo económico en situaciones extremas.

Programa online de asesoría de profesionales: Si el año pasado estrenaron el programa en línea de asesoramiento de abogados y psicólogos para los empleados, este año ampliaron la plataforma incorporando pediatras, psicopedagogos e incluso un asesor provisional.

Avances en flexibilidad horaria: El programa "Elige tu jornada", que hasta el año pasado se desarrollaba sólo en Santiago, ahora se aplica como plan piloto en las sucursales de regiones: los trabajadores pueden empezar a trabajar a las 7 y media de la mañana e irse a las 4 y media. Esta fue una sugerencia de los mismos equipos de provincia, donde los empleados no tienen problemas para llegar temprano a sus sucursales como en Santiago.

Programas de conciliación familia y trabajo: Los más valorados son el "Banco de horas" - 32 horas de libre disposición, equivalentes a cuatro días- y los 30 días de permiso con goce de sueldo que puede tomarse un trabajador para cuidar a un familiar directo en caso de enfermedad grave. A esto se suma el reintegro progresivo de mujeres y hombres luego del posnatal con goce total de sueldo.

3.- Hewlett Packard, Tercer Lugar:

Flexibilidad, una forma de ahorro

En un 2009 marcado por la crisis económica, la multinacional de computadores Hewlett Packard, en vez de replegarse, siguió la tradición de sus fundadores Bill Hewlett y Dave Packard, y enfatizó aún más sus beneficios. A su ya reconocida flexibilidad horaria, hizo una apuesta por enfatizar sus políticas de conciliación familiar y buscar formas de apoyo financiero para sus empleados. "Es en esos momentos cuando realmente se nos brindan oportunidades para diseñar, identificar e implementar iniciativas de recursos humanos más flexibles e innovadoras", dice Fabrizio Moyá, gerente de Recursos Humanos. Entre los beneficios destacan, por ejemplo:

-Flex-work: Hewlett Packard fue la primera empresa estadounidense en instaurar el horario flexible. La multinacional entrega celulares, equipos de computación, tarjetas de acceso remoto e internet banda ancha a sus empleados -son 911 en Chile- para que puedan desarrollar su trabajo independientemente de donde se encuentren, ya que la medición es por objetivos. La flexibilidad se conoce como Flex-work y se da en tres modalidades: Trabajo mobile, en que las personas trabajan desde cualquier lugar y a cualquier hora; Flexible, que consiste en trabajar dos días de la semana en las oficinas y tres en la casa, y Teleworker, en que se trabaja desde la casa. La primera modalidad es la más utilizada, y hoy el cie

nto por ciento de la fuerza de ventas e ingenieros de esta multinacional la utilizan.

-Ventajas de la flexibilidad para la empresa y los empleados: Según Fabrizio Moyá, las empresas disminuyen sus costos operacionales hasta un 20% y para el empleado representa el desarrollo de nuevas habilidades donde destacan la autonomía, el logro y la orientación a los resultados. Tulio Valenzuela, gerente del Área de Consumos Personales, señala que

mientras los empleados pueden administrar mejor sus tiempos personales la empresa optimiza el uso de los espacios y logra ahorros. "Es posible de aplicar tanto en un entorno local como en uno internacional, ya que te conectas con clientes vía conference, skipe, virtual rooms, lo que redundo, por ejemplo, en ahorro de tiempos de traslado y menores costos junto con permitir una relación laboral fluida y productiva".

-Extensión bono de sala cuna hasta los 4 años 11 meses: En 2008 se realizó un aumento en monto y tiempo. La decisión fue apoyar a las madres facilitando además una mayor oferta de jardines según sus conveniencias.

-Extensión de posnatal masculino: Una semana extra aparte de lo legal.

-Otros beneficios: Día libre por cumpleaños del empleado; posibilidad de comprensión de la jornada el día de cumpleaños de los hijos; bonos por nacimientos y matrimonio; posibilidad de hacer trámites con el apoyo de la empresa.

4.- Unilever, Cuarto Lugar

Entregar oportunidades de desarrollo

Esta multinacional angloholandesa que fabrica y distribuye alimentos, productos de higiene personal y cuidado del hogar es pionera en políticas de conciliación familia-trabajo. Este año fortaleció aún más los beneficios para sus 1.700 funcionarios.

-Programa O2: Agrupa beneficios en torno a tres pilares: flexibilidad, equilibrio familia y trabajo, y vitalidad. La ampliación del gimnasio, la instalación de un centro de estética con todo tipo de servicios y la entrega de una tarjeta que permite acceder a descuentos en servicios, tiendas, entretenimiento y restaurantes son parte de las iniciativas que reúne este programa.

- Jardín infantil y sala cuna: Les permite a los padres y madres que trabajan tener a sus hijos bien cuidados y cerca de ellos. En 2008, se iniciaron además talleres extra programáticos de yoga, motricidad e inglés intensivo para los niños. "Es una tranquilidad tremenda contar con este jardín, porque siento a mi hijo súper cerca; si está enfermo sé que hay un médico que lo puede ver y yo puedo ir a verlo en cualquier minuto", dice Claudia Hernández, quien trabaja en ventas Category Management.

- Programas de capacitación para empleados y sus familiares:

-El programa estrella es el Learning Management System (LMS). Los funcionarios de Unilever acceden a un sitio web y se conectan a más de 100 cursos en línea, desde inglés hasta marketing. La idea es permitirles a los empleados capacitarse para ir haciendo carrera.

-Certificación de operarios: Es para los operarios que no tuvieron acceso a educación. La Fundación Chile mide sus competencias en el cargo que ejercen y los certifica en el área de desempeño en que son expertos. "Es muy fuerte que un operario que no tuvo la oportunidad de estudiar pueda llegar delante de sus hijos de 20 o 24 años con un diploma. Le damos la oportunidad de tener un reconocimiento que además le da empleabilidad en el futuro", enfatiza Silvio Savoldi, director de Recursos Humanos de Unilever.

-Becas sociales: Consiste en darles acceso a cursos de capacitación (en computación, peluquería, costura...) a los familiares de empleados que están cesantes.

-Otros beneficios: La empresa organiza distintas actividades de esparcimiento para los empleados y su familia. Además cuenta con una clínica médica y un policlínico in situ. También tiene una clínica dental. Todos estos servicios atienden a los empleados y sus cargas.

5.- Telefónica Chile, Quinto Lugar:

Fomentar la familia: el mejor negocio

Éste es el primer año que Telefonica Chile está presente en el ranking de mejores empresas para madres y padres que trabajan. Su llegada al premio coincide con un plan que el área de Recursos Humanos comenzó a implementar en la empresa en 2007, en el que la calidad de vida de los empleados padres y madres se convirtió en un pilar fundamental. "Podría decir que ésta es una decisión de negocio, ya que personas comprometidas hacen una diferencia en la experiencia de servicio que queremos dar a nuestros clientes, pero también es una convicción valórica en torno al cuidado de la familia", agrega Oliver Frögel, gerente general de Telefonica Chile.

Políticas de conciliación familia y trabajo: Este objetivo, explica Rubén Sepúlveda, director de Recursos Humanos para Chile, fue el punto de partida de los "Programas T", que contempla las siguientes iniciativas:

-T Maternal: Reintegro progresivo de las mujeres después de su período posnatal, con goce total de sueldo.

-T Acompañó: Posibilidad de tomarse una mañana o una tarde para acompañar a los hijos a su primer día de clases, a un acto del colegio o la graduación de la universidad. También corre para el cumpleaños de los hijos hasta los 12 años.

-T Presente: Días extras de posnatal para hombres que necesiten ausentarse del trabajo para cuidar a su hijo enfermo durante su primer mes de vida.

-T Facilito: Sala de amamantamiento en el edificio corporativo, especialmente acondicionada. "Para mí fue un cambio del cielo a la tierra. Con mi primera guagua todo el proceso fue muy incómodo, en cambio con la tercera la ocupé y me sentí como en mi casa", cuenta Pamela Muñoz, account manager de Telefonica Empresas y mamá de tres hijos.

Políticas de flexibilidad horaria: se ampliaron las opciones de la jornada laboral en los equipos de trabajo. Hay margen de movilidad en el ingreso -entre las 8 y las 9- y en el egreso desde las 17:15 hasta las 18:15.

Políticas de calidad de vida: Incorporan programas de esparcimiento, cuidado de la salud y aprovechamiento de las vacaciones.

-Club Telefonica: Asociación que organiza dentro de la empresa las ramas deportivas y artísticas, y entrega fondos concursables para que los trabajadores presenten sus proyectos.

-Pack Dúo y Trío: Para los feriados anuales entre semana, la empresa entrega el día si el colaborador toma los dos o tres días restantes.

6.- Coca-Cola de Chile, Sexto Lugar:

Responder a las nuevas generaciones

Este año, la filial de Chile de la multinacional Coca-Cola dio un paso importante: se convirtió en la primera empresa chilena y la segunda firma latinoamericana en obtener una certificación en "Work and Life Balance", que entrega el Instituto Social Europeo junto con la Fundación Chile Unido. La compañía lleva varios años desarrollando políticas de conciliación que benefician a sus 145 "asociados" (así llaman a sus empleados), pero quiso certificarse para cimentar su compromiso con el bienestar de sus empleados en el largo plazo. "Hoy todos hablan de las necesidades de las nuevas generaciones, que aspiran a tener más balance entre el trabajo y su vida personal. No están dispuestos a trabajar como sus papás. En base a eso buscamos cuál era la certificación que nos sirviera más", explica Marcela Esquivel, gerente de Recursos Humanos.

Coca-Cola de Chile cuenta con numerosos programas que fomentan el equilibrio trabajo-vida. Éstos son los principales:

- Posnatal flexible: La madre trabaja la cantidad de horas correspondientes a los meses de vida de su hijo hasta que éste cumpla ocho meses y se alcance el horario completo.
- Programa Aula 24: Es un portal al que los padres de familia pueden conectarse mediante una contraseña para beneficiarse de la ayuda de profesores en línea para hacer las tareas con sus hijos. "Lo usamos porque nos ayuda mucho con los deberes de los niños. Hay veces en que hay preguntas a las que no sabemos responder y esto lo hace más fácil, sobre todo ahora que a los niños les dan tantas tareas", dice Ignacio Poblete, marketing project manager y padre de tres niños de 10, 7 y 6 años.
- Employee Assistant Program: Se trata de una línea telefónica con servicios de asistencia legal, psicológica y financiera, particularmente útil en los tiempos de crisis.
- Flex Time: Permite tener horarios de entrada y salida flexibles, previo acuerdo con los equipos de trabajo.
- Telecommuting: Le permite al empleado trabajar desde su casa dos veces a la semana con el acuerdo del jefe.
- Father Flex Time New Born: Los padres pueden adaptar su horario de entrada y salida durante un mes después del nacimiento de un hijo, para acompañar a su familia.

7.- Asociación Chilena de Seguridad, Séptimo Lugar:

Centrados en el cuidado de la familia

Este año la Asociación Chilena de Seguridad ha enfocado todos sus esfuerzos en reforzar sus programas dedicados a fortalecer a los empleados y sus familias. Un esfuerzo grande para esta institución, que en los últimos meses se ha visto enfrentada a una disminución de empresas y trabajadores afiliados, y con eso, también su presupuesto: debieron congelar las contrataciones y redefinir las necesidades de sus 3.800 empleados.

-La importancia del balance social: Todos los años, la Asociación Chilena de Seguridad realiza una encuesta de balance social entre sus trabajadores para readecuar sus políticas destinadas a mejorar la calidad de vida. Este año, la crisis se ha reflejado en estas prioridades: para los empleados, las primeras preocupaciones están en la estabilidad del empleo, la satisfacción laboral y los beneficios de salud. Más atrás está la conciliación familia y trabajo, cuya valoración, sin embargo, ha ido creciendo en el tiempo: de 77% en 2007 a 79% en 2008. Según Eduardo Undurraga, gerente general, este crecimiento, aunque lento, refleja el trabajo que el área de gestión de personas ha hecho para que los trabajadores sientan que la empresa los considera no sólo como empleados, sino también como padres, madres y familiares.

-Programa de endeudamiento: Eduardo Undurraga explica que la crisis se enfrentó con la creación de un programa on line de endeudamiento, a través del sitio web Familia ACHS, donde también se incorporó un curso de planificación del presupuesto familiar.

-Mundo ACHS: Este programa permite acceder a convenios con farmacias, ópticas y centros de salud. Antes estaba orientado únicamente a los clientes y no los trabajadores.

-Programas de fortalecimiento de la familia: La ACHS tiene toda una gama de programas que apuntan a este fin: desde la colación fría para embarazadas y la sala de amamantamiento, hasta las becas que este año se han entregado a 200 empleados para que se capaciten y estudien carreras universitarias, además de las becas para hijos de trabajadores. Su sala cuna, construida muy cerca de la casa matriz y que funciona todos los

días del año durante 24 horas, beneficia a los hijos de todas las trabajadoras hasta los dos años.

8.- Universidad de Concepción, Octavo Lugar y Premio Innovación:

Beneficios en comunidad

La Universidad de Concepción fue la primera casa de estudios superiores regional creada en Chile. Hoy su presencia marca a Octava Región cultural y económicamente. Además de sus iniciativas de investigación y de los medios de comunicación que maneja (televisión, radio y un diario), aglomera una fuerza laboral de más de tres mil empleados. El equilibrio entre familia y trabajo es parte de una iniciativa en la que constantemente están innovando. Algunos de sus beneficios más destacados son:

- Proyecto de apoyo psicopedagógico para los hijos de empleados: Esta iniciativa -que valió el Premio a la Innovación 2009- consiste en talleres para mejorar la educación y el aprendizaje de los niños que cursan de primero a cuarto básico. Está dividido en tres grupos. El primero enseña a los alumnos estrategias de estudio; el segundo sirve para que los padres puedan reforzarlas, y el tercero está dirigido a los profesores jefes de los colegios a los que asisten los niños.

- Jardines infantiles y sala cuna para empleados y para alumnos: Además de tener en pleno barrio universitario al jardín infantil Cedin, que beneficia a los hijos de todos sus trabajadores, desde el año pasado cuentan con los jardines "Mi pequeño pudú" -en Concepción y Chillán- que ayuda a los alumnos-padres en el cuidado de sus niños. "En asociación con la Junta Nacional de Jardines Infantiles, hemos invertido sumas significativas en arriendo, construcción y habilitación de inmuebles que cumplen con las normas requeridas. Así, podemos hablar de una verdadera comunidad universitaria", dice el rector de la Universidad de Concepción, Sergio Lavanchy.

- Programas de becas: Para que los hijos de los trabajadores continúen sus estudios en la misma universidad. Benefician especialmente a jóvenes de familias con madres jefas de hogar, quienes postulan con los puntajes más altos.

- Permisos especiales: Sistemas de flexibilidad horaria para madres que amamantan y permisos especiales para que los padres puedan ausentarse en caso de una emergencia familiar.

- Otros beneficios: Seguros de enfermedad catastrófica, bono de escolaridad y vacaciones de cinco semanas.

9.- Tuxpan Ingeniería Ltda., Noveno Lugar y Premio Pyme 2009:

Política con ADN familiar

Para esta empresa de asesoría en ingeniería, manejo de sistemas informáticos y desarrollo de software, la crisis económica fue un fantasma al que han enfrentado sin quitar ni congelar los beneficios de sus trabajadores. "Forman parte de nuestro ADN empresarial. Aunque en el último tiempo hemos tenido algunos fines de mes con un hoyo en el estómago y otro en el banco, es mejor soportar ese malestar que minimizar estas iniciativas", dice Silvia Ontivero, gerente de Recursos Humanos y socia fundadora de esta compañía que centraliza sus operaciones en Viña del Mar y que tiene una sede en Santiago. Este año Tuxpan -un empresa con 68 empleados- ganó el Premio Pyme entre 19 pequeñas y medianas empresas que participaron en esta categoría, y hace unos meses la empresa obtuvo un certificado de Buenas Prácticas Laborales que es otorgado por el Servicio Nacional de la Mujer.

-Sistema de teletrabajo: Tuxpan hace cuatro años inició este sistema. Partió como un beneficio para que las madres-trabajadoras pudieran continuar sus labores durante los primeros meses de vida de sus hijos, pero ahora lo ha extendido a todos los trabajadores que necesiten tomarlo por razones familiares.

-Programa TuxiSalud: Seguro médico para sus trabajadores. Incluye un convenio con una empresa de salud externa para atenciones de urgencia a niños menores de 12 años, además de hacerse cargo de exámenes o situaciones médicas que no son cubiertas por las isapres.

-Plan de ahorro para hijos de trabajadores: Se trata de una campaña para incentivar una política de ahorro infantil. Consiste en una libreta de ahorro -en un acuerdo con la Coopeuch- donde en cada celebración del Día del Niño y en fiestas de fin de año se le deposita una cantidad de dinero.

-Otros beneficios destacados: Cinco días de licencia con goce de sueldo para los papás tras el nacimiento de su hijo, un bono que financia el jardín infantil que la madre elija hasta los 2 años y la entrega de útiles escolares de acuerdo con la lista pedida por cada colegio.

10.- Endesa Chile, Décimo Lugar:

Todos son parte de la empresa

Con 563 trabajadores, Endesa Chile -dedicada a la generación y comercialización de electricidad- tiene empleados repartidos por todo el país. Como este sistema implica que algunas familias estén separadas, desde hace años esta empresa se está preocupando de que sus trabajadores puedan conciliar su vida laboral con la familiar. Algunos de los beneficios son:

-Talleres extralaborales y de capacitación: Cursos y seminarios de capacitación con ayuda económica. Hay cursos en modalidad e-learning relacionados con las distintas áreas internas y con los intereses del negocio. También hay talleres de prevención de uso y abuso de alcohol y drogas.

-Estímulos económicos: al rendimiento escolar para hijos de los trabajadores, que permite financiar 30%, 50% y 100% de los gastos de matrícula y aranceles por año. También bonos por desempeño y logro de objetivos, y participación de las utilidades de la empresa, etc.

-Programa Campus Latam: La compañía realiza preuniversitarios avanzados gratuitos para los hijos de los trabajadores que se preparan para rendir la PSU.

-Descanso maternal: El "Programa Calidad de Vida para Madres que Trabajan", promueve la reincorporación gradual de las mamás, tanto en Santiago como en sus centrales a lo largo del país, con el objetivo de garantizar la lactancia durante los seis primeros meses de vida del niño.

-Flexibilidad horaria: En horas de entrada y salida; jornada parcial; fines de semana prolongados.

-Programa "Escuela para padres": Es una de las novedades y busca convertirse en una instancia de reflexión e información y una herramienta respecto de temas que preocupan a los padres. Desde su aplicación, la actividad ha contado con la participación de destacadas psicólogas nacionales que han abordado temas como el apego, el déficit atencional y el estrés y rendimiento escolar, y se ha desarrollado en centros de explotación ubicados en regiones.

Por otra parte, en este momento están trabajando en los "talleres de diagnóstico de conciliación familia y trabajo" con los que esperan conocer aún más de cerca las necesidades de sus trabajadores y, de esta manera, seguir implementando beneficios.

Fecha: 8 de Septiembre de 2009.
Fuente: www.emol.com

Despidos a directiva del Hospital de San Antonio tras fallo de Contraloría

Un duro informe de Contraloría le costó el cargo a toda la directiva del Hospital Claudio Vicuña de San Antonio, luego que se detectaran una serie de irregularidades referidas al pago de horas extras e incompatibilidad de intereses en el caso de algunas autoridades del recinto.

En el informe de la Contraloría se detectó que se pagana horas extras a funcionarios externos e incluso a quienes habían presentado licencia médica. Por ello se ordenó un sumario que buscará determinar responsabilidades médicas y administrativas.

Además, el ente fiscalizador iniciará dos juicios de cuenta por un monto cercano a los 115 millones de pesos por el exceso de pagos de horas extraordinarias y de colaciones a una empresa contratista. Al mismo tiempo, se determinó que los antecedentes serán remitidos al Ministerio Público.

Al respecto, el titular de Salud, Álvaro Erazo sostuvo que "el ministerio desde el primer minuto que se recogieron los antecedentes se inició una investigación sumaria y lo que ha acontecido el día de hoy es la petición de renuncia que ha hecho el director del Servicio de Salud de Valparaíso (Dagoberto Duarte Quapper), precisamente con el estado de avance de la investigación".

Cabe recordar que la investigación se inició luego de una denuncia por el contrato del hospital con Víctor Márquez Carrasco, quien presentaba una alerta tributaria por comportamiento irregular como declarante de IVA.

Pese a ello, la directiva del hospital decidió suscribir contratos de servicios con él en las áreas de aseo, jardinería y aseos clínicos.

Fecha: 9 de Septiembre de 2009.
Fuente: www.emol.com

Justicia laboral.

Señor Director:

No por mucho repetirla, una idea se convierte en verdadera. Es eso lo que se suele llamar un "lugar común". El señor Muller insiste en incurrir en ellos.

En la nación que al parece gusta llamar "la más poderosa del mundo", afirma, no hay protección al trabajador por razones de despido y por eso hay alto nivel de empleo y muchos inmigrantes. Y ahí están condensados un buen par de lugares comunes: de partida en Estados Unidos hay tantas realidades como estados existen. En muchos de ellos, el empleo "at will" (libre despido) tiene numerosas excepciones de creación jurisprudencial como las promesas de estabilidad laboral por escrito o implícitas, acuerdo tácitos de buena fe, incluso cuando son unilaterales y constan en manuales corporativos (handbooks), o excepciones por creación directa de la ley, como los despidos discriminatorios (Ley de Derechos Civiles, capítulo VII), por invasión de la privacidad del trabajador (Electronic Communications Privacy Act) o despidos antisindicales (National Labor Relations Act). E incluso, aunque le cueste creerlo al señor Muller, hay estados, como Montana, donde existe legislación de despido injustificado al modo legislación laboral continental.

Respecto de las consecuencias económicas de tener protección al despido, el Sr. Muller parece suficientemente hechizado con la teoría neoliberal como para hacer de eso parte del debate. Un dato, eso sí, ante tanto deslumbramiento: existen países con altos niveles de protección laboral tanto legal como sindical, con mucha competitividad económica, poco desempleo y muchos inmigrantes, como Suecia, Dinamarca o Finlandia.

Queda eso sí una pregunta dando vuelta a propósito de la enorme fe que el Sr. Muller parece tener de la corrección ética de las decisiones públicas del País del Norte: ¿vale la pena seguir a la nación "más poderosa del mundo" en su decisión de no proteger a las trabajadoras embarazadas?

En fin, respecto de mi confusión acerca del sexo del señor Muller, le pido disculpas por mi error. Ya se sabe eso de los progresistas de no respetar ni las diferencias que el orden natural tan sabiamente ha creado.

JOSÉ LUIS UGARTE

U. Diego Portales

Fecha: 10 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Posturas de asesores de los candidatos en materia económica, laboral y valórica.

Piñera es el único que se ha mostrado a favor de la familia"

-¿Cuáles son los tres principales valores que sustentan la campaña presidencial de Sebastián Piñera?

"Voy a decir dos, pero que incluyen tres: libertad y caridad. Libertad entendida en un sentido amplio y caridad porque es el eje de la piedra angular de la doctrina social de la Iglesia. Y entendemos además dentro de caridad la solidaridad y justicia. Si alguien dice que por nacer en una parte no puede cambiar su condición, no es un hombre libre. Por lo tanto, necesitamos de la solidaridad y de la caridad del resto de las personas para ayudar a esa persona y que le tiendan una mano para que pueda obtener las libertades que necesita".

-¿Qué es para usted ser progresista? ¿Cómo se define en materias como el aborto o la homosexualidad?

"Se quiere imponer una visión como que los progresistas quieren progresar y la gente de derecha no quiere cambiar, no coincide con esa acepción de la palabra. Uno puede estar en pro del progreso y del cambio favorable, pero si ser contrario al progresismo significa ser favorable a la familia, a la vida, estoy dispuesto a declararme antiprogresista si esa es la forma en que lo vamos a medir".

"La pregunta no es lo que opinamos nosotros, acá hay sólo un candidato que se ha mostrado derechamente en pro de la vida y la familia, y ese es Sebastián Piñera. En ese sentido, es importante marcar esa diferencia porque, sin complejos, este candidato lo ha dicho".

-¿Cuál es su visión de la situación laboral? ¿Cuál es la postura de la campaña en materia sindical y de flexibilidad?

"En este tema hay que ser consistente. En los gobiernos de la Concertación, por ejemplo, algunos personeros esperan salir de sus puestos para decir qué es lo que piensan realmente. Como lo ha dicho la candidatura de Marco Enríquez-Ominami, los caciques de la Concertación y el Gobierno no permiten que los proyectos urgentes se planteen y se concreten. Se necesita de la voluntad de hacer las cosas más que decir (...) En el último ranking de competitividad económica, Chile está entre los países donde es más difícil abrir

una empresa. La entrada de nuevas compañías es prioritario. Hay que profundizar la apertura comercial y también permitir el reemprendimiento".

"Creo en una flexibilidad laboral pactada, no impuesta"

-¿Cuáles son los tres principales valores que sustentan la campaña presidencial de Marco Enríquez-Ominami?

"Nosotros creemos en la solidaridad, creemos en ayudar al 40% más pobre que gana bajo \$200 mil al mes y la manera de ayudarlos es educación. El foco nuestro es lograr esta solidaridad a largo plazo invirtiendo en capital humano. Después creemos en la equidad horizontal, y para eso lo que queremos hacer es subir el impuesto a las empresas a 30% que es muy razonable, que no es expropiatorio y bajarle a los profesionales y la clase media en 25% (...) Y por último prosperidad, y para eso creemos que el foco está en la pequeña y mediana empresa; queremos que estas empresas paguen impuestos sobre los dividendos distribuidos a partir de \$400 millones, y eso crea un dinamismo muy grande de prosperidad, empleo y crecimiento a las empresas que necesitan".

-¿Qué es para usted ser progresista? ¿Cómo se define en materias como el aborto o la homosexualidad?

"Mi candidato lo define como atreverse a mirar, discutir y ver distintas opciones. Entonces, el famoso tema de la unión civil de homosexuales, es un tema que él plantea que se discuta, pero que no sea una familia, sino que se legisle el entorno. En el tema aborto yo estoy en contra y el candidato nuestro está dispuesto a que se discuta y se vea. Pero yo diría que el progresismo más que nada no es tomar decisiones y posturas rígidas, sino que abrir el debate y discutir los temas abiertamente, no necesariamente tienen que estar todos de acuerdo con una idea, pero los temas se tienen que hablar".

-¿Cuál es su visión de la situación laboral? ¿Cuál es la postura de la campaña en materia sindical y de flexibilidad?

"Yo creo que hay un tema de fondo, hay que convencer a los sindicatos y a las empresas para que se den cuenta que algunos aspectos de flexibilidad laboral no son malos y es lo que conviene. Hemos convencido a algunos sindicatos de que es buena la idea de que haya flexibilidad laboral pactada, no impuesta. También sobre el seguro de desempleo, que podría cambiar de manera pactada por la indemnización por años de servicio. Nosotros buscamos proteger al desempleado".

Avanzar hacia un modelo laboral con flexibilidad y protección

-¿Cuáles son los tres principales valores que sustentan la campaña presidencial de Eduardo Frei?

"Los tres valores centrales serían un desarrollo integral, justicia social y estabilidad macrofinanciera. Creo que una idea de qué es lo que pretende la campaña se puede indicar con la frase 'por una vida mejor para todos'. Este programa es tremendamente humanista, democrático y busca el desarrollo humano integral. La vocación de progreso que se tiene es impulsar a ser más, pero promoviendo no solamente para una parte de la sociedad, sino que a todos los hombres en toda su capacidad como lo indica el Papa en su última encíclica".

-¿Qué es para usted ser progresista? ¿Cómo se define en materias como el aborto o la homosexualidad?

"Esta es una de las palabras que está in , tal como ser neoliberal está out . La verdad es que yo encuentro una cosa muy superficial, un calificativo muy liviano si uno es progresista o no, si uno es neoliberal o no. Hay una amplia gama de posibilidades de ubicarse frente a distintos temas en la sociedad".

"Respecto a los temas valóricos, por lo menos en lo personal yo soy de una tradición cristiana y católica en mi familia, soy católico practicante y sigo los lineamientos de la Iglesia Católica en ese sentido, y creo que eso es perfectamente legítimo como así también lo es el hecho de que haya otra gente con otros puntos de vista. No creo que eso me haga progresista. Eso me hace más bien una persona democrata".

-¿Cuál es su visión de la situación laboral? ¿Cuál es la postura de la campaña en materia sindical y de flexibilidad?

"Es muy necesario avanzar en esta materia, pero no puede ser solucionada con medidas de un solo tipo o de una sola dirección, porque es un programa que tiene que ser avanzado a través del acuerdo. Por una parte, flexibilidad en distintos aspectos del mercado, para permitir un más rápido encuentro entre oferentes y demandantes de trabajo, pero también mayor seguridad en materias de desempleo y protección cuando hay abuso. Para hacerlo se requiere un acuerdo social amplio, reconocer al sindicalismo, reconocer los derechos de los trabajadores y hacer funcionar mejor el mercado laboral".

Fecha: 10 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Cámara aprueba otorgar derecho a sala cuna al padre trabajador.

La iniciativa fue remitida al Senado para continuar con el segundo trámite constitucional. La Cámara de Diputados aprobó por 58 votos a favor la moción que permite ampliar el derecho a Sala Cuna al padre trabajador que tenga a su cargo, por resolución judicial, el cuidado personal de niños menores de dos años.

Los diputados PPD, Ramón Farías, Ximena Vidal, Adriana Muñoz y Tucapel Jiménez, autores de la iniciativa, mostraron su satisfacción por la aprobación del texto legal, que "también permitirá acogerse a este beneficio al padre trabajador, en el evento que fallezca la madre, salvo que haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial".

Para Farías, principal impulsor de la moción, "este proyecto se hace eco de la igualdad de derechos que tanto ha impulsado el gobierno de la Presidenta Bachelet, ello porque reconoce que los hombres que se encuentran en las condiciones establecidas en el texto, también pueden acceder a este beneficio".

En tanto, para Vidal "este proyecto apunta a no permitir más discriminaciones y a que la sociedad ponga acento en la inclusión de todos los géneros".

"Sabemos que seguramente son una minoría los padres que se beneficiarán con esta modificación al Código del Trabajo, pero precisamente, por la discriminación histórica que hemos sufrido las mujeres es que no queremos que ellos pierdan este derecho", afirmó la parlamentaria, para quien "aún falta mucho por andar en materia de derechos laborales". Por su parte, Jiménez manifestó que "este proyecto constituye un tremendo avance en lo que representa la igualdad entre los hombres y las mujeres, en donde los mayores beneficiados son los niños".

"En los países desarrollados, los padres pueden decidir quien toma el post-natal o compartirlo. Por lo tanto acá, el hecho de que a través de una decisión judicial, el hombre con la tuición de los niños, pueda optar a una sala cuna es un tremendo avance para la familia", precisó Jiménez.

Fariás sostuvo además que "el próximo paso en materia de derechos laborales consistirá en lograr la derogación del artículo que establece que por cada 20 mujeres las empresas deben entregar el derecho a sala cuna".

Fecha: 10 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Los cambios que propone el borrador de reforma laboral.

Elimina restricciones y excepciones al derecho a negociar colectivamente, e incorpora la adaptabilidad horaria. Mantiene el reemplazo de trabajadores en huelga, elevando las exigencias a los empleadores que usen esa prerrogativa.

Finalmente, el Gobierno estaría resuelto a enviar en los próximos días al Parlamento el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de negociación colectiva. La iniciativa fue uno de los compromisos de la Mandataria en la campaña presidencial y había sido postergada mientras daba prioridad a los problemas de empleo derivados de la crisis financiera internacional.

El proyecto contiene dos artículos permanentes y tres disposiciones transitorias. Un artículo plantea modificaciones respecto de la constitución de sindicatos, elección de delegado de personal y disolución de organizaciones sindicales. El segundo artículo contempla disposiciones que amplían la cobertura de la negociación colectiva.

Las disposiciones transitorias plantean: que la reforma comience a regir el 1 de abril de 2010; fijan las reglas de adecuación para las negociaciones con las empresas que siendo matrices, filiales, coligadas o relacionadas exploten una misma actividad económica, y regulan los acuerdos de adaptabilidad laboral previstos en esta normativa.

Casos de huelga

Para fortalecer la huelga como manifestación de la autonomía colectiva de los sindicatos, se propone eliminar las trabas al derecho a huelga aclarando que ésta debe ser "votada" por la mayoría de los trabajadores involucrados en la negociación, sin considerar a los que estén impedidos de concurrir a votar, así como suprimir la exigencia de quórum para hacer efectiva la huelga.

El proyecto no considera derogar la norma que permite reemplazar las vacantes en huelga, pero aumenta las exigencias legales a los empleadores. Sólo podrán reemplazar las vacantes los empleadores que ofrezcan el "piso"; esto es, un contrato con idénticas estipulaciones al vigente. Aumenta de 4 a 10 UF el monto del bono que debe ofrecer el empleador por cada reemplazo y el empleador deberá indicar cuántos trabajadores serán reemplazos y en qué funciones.

Por grupos empresariales

Para enfrentar el abuso de razones sociales en grupos empresariales, se propone que el sindicato interempresas que agrupe a trabajadores de empresas que siendo matrices, filiales, coligadas o relacionadas, exploten una misma actividad económica, pueda negociar con todas ellas en forma conjunta. Ello, sin que puedan negarse a negociar las empresas del grupo en conjunto.

También podrán negociar conjuntamente con dichas empresas los sindicatos constituidos en ellos que se agrupen para el solo efecto de negociar conjuntamente, presentando un solo proyecto de contrato colectivo. Como norma transitoria se propone que estos sindicatos, al

entrar en rigor la reforma, podrán presentar conjuntamente proyectos de contrato colectivo sin importar la fecha de vencimiento de sus instrumentos colectivos.

Eliminación de restricciones

La iniciativa plantea extender la negociación a trabajadores actualmente excluidos, como los de empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa; de empresas o instituciones privadas cuyos presupuestos hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado; a los trabajadores sujetos a contratos de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempleo en obras o faenas transitorias o de temporada.

También podrán negociar los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración.

Acuerdos colectivos de adaptabilidad laboral

Tal como figura en un borrador del proyecto, la propuesta contempla que puedan convenirse acuerdos colectivos de adaptabilidad laboral en materia de distribución de la jornada horaria de trabajo; distribución de los descansos; otorgamiento de descansos en día domingo; bolsas de horas extraordinarias y tiempos no trabajados en que el trabajador deba estar a disposición del empleador.

La jornada de trabajo no podrá exceder de 45 horas promedio en cómputo semanal y el número máximo de horas de trabajo diario será de 12 horas, incluyendo las horas extras que se trabajen. El número máximo de días continuos de trabajo será 7 días para faenas ubicadas en centros urbanos y de 20 días para faenas transitorias apartadas de centros urbanos.

En los acuerdos colectivos de adaptabilidad podrá establecerse una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, disminuyendo proporcionalmente el sueldo de los trabajadores afectos mientras dure el acuerdo.

Para calcular la indemnización por término de contrato en caso de reducción de la jornada ordinaria por un acuerdo colectivo de adaptabilidad, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo. Para este efecto, cada remuneración deberá reajustarse por el IPC entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato

Fecha: 12 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Dirección del Trabajo. Feriado del 18 es irrenunciable y obligatorio.

Ante la proximidad de las Fiestas Patrias, la Dirección del Trabajo recordó las disposiciones legales que otorgan el derecho a descanso a los trabajadores del comercio y de casa particular el día 18 de septiembre

La entidad recordó que en conformidad con la Ley 20.215, que fijó nuevas normas en materia de jornada laboral y descansos para los trabajadores y trabajadoras del comercio, se estableció que los días 18 de septiembre, 25 de diciembre, 1 de enero y 1 de mayo serán feriados irrenunciables y obligatorios para estos trabajadores.

Igualmente, la ley precisa que estarán exceptuados de estos feriados irrenunciables aquellos trabajadores y trabajadoras que laboran en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento, tales como cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados.

La norma tampoco se aplica a los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria. Este feriado es obligatorio aún cuando, por acuerdo expreso contenido en instrumentos individuales o colectivos de trabajo, o tácito, tengan garantizado el descanso del día 19 de septiembre.

De ser así, dichos trabajadores tendrán derecho a descansar los días 18 y 19 de septiembre de cada año; el primero por mandato legal, y el segundo por acuerdo expreso o tácito de las partes contratantes.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador, aparte del día de descanso que les corresponde gozar en cada período semanal, el cual puede ser fraccionado en dos medios días, a petición del trabajador, tendrán derecho a descansar también en todos aquellos días que la ley declare festivos.

Cabe mencionar además que la no concesión de los referidos descansos será sancionada por la Dirección del Trabajo con un multa administrativa, cuyo monto podrá fluctuar entre 1 y 20 UTM, en el caso de los trabajadores de casa particular.

Tratándose de trabajadores del comercio, las infracciones que se constaten serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado, si el empleador tuviere contratados hasta 49 trabajadores. Si la cantidad de contratados es de 50 o más, la multa sube a 10 UTM por cada afectado, y a 20 UTM cuando en la empresa existen 200 o más trabajadores contratados.

Fecha: 12 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.lanacion.cl

Temas Económicos: "Después de la crisis".

Diversos indicadores sugieren que lo peor de la crisis económica que eclosionó hace un año con la quiebra de Lehman Brothers ha quedado definitivamente atrás. Hay dudas razonables sobre la velocidad e intensidad de la recuperación, pero las economías mundiales han dejado de caer. Ahora que la urgencia desatada por las enormes bajas en producción en el último trimestre de 2008 y el primero del presente año comienza a desaparecer, se ha abierto un debate más acabado respecto de los errores que se cometieron y los cambios regulatorios que corresponde llevar adelante.

En ese debate, destaca el cuestionamiento a la hipótesis de los mercados eficientes. Ésta tiene diversas aplicaciones, pero en la discusión actual el aspecto más relevante es su planteamiento de que los precios de los activos reflejan toda la información disponible en el mercado. Si éstos estuviesen desalineados, algún agente económico aprovecharía de inmediato la oportunidad de ganancia, comprando o vendiendo esos activos, lo que ajustaría los precios a un nivel compatible con toda la información relevante.

Así, por ejemplo, una de las implicancias de esta teoría es que en los mercados de activos no podría hablarse de "burbujas" (precios elevados sin respaldo en fundamentos reales). La política económica, entonces, debería actuar de modo independiente de supuestas sobrevaloraciones de activos.

Varios economistas han cuestionado este enfoque, y por eso han criticado el que las autoridades económicas de EE.UU. y otros países mantuvieran una actitud de indiferencia frente a los planteamientos que defendían la idea de burbujas en los mercados accionarios y, sobre todo, inmobiliario. Se argumenta que si las autoridades hubieran actuado con

prudencia, no deberían haber sostenido, por ejemplo, los altos grados de liquidez que otorgaron a sus economías. Eso se explicaría por una creencia desmedida en la teoría de los mercados eficientes, que para sus críticos es incorrecta, entre otros factores, por la existencia de asimetrías de información y comportamientos irracionales que la teoría no considera posibles, aunque existe evidencia de que no se pueden descartar del todo. Para estos críticos, la teoría debería tomarse menos en serio, y acomodar la política económica cuando se vean signos de precios sobrevalorados de los activos. Así, se actuaría antes de que se consoliden las burbujas y se evitarían sus estallidos bruscos, que habitualmente son desestabilizadores de las economías.

En contra de esta visión, los defensores de la hipótesis de mercados eficientes argumentan que no existen formas razonables de saber si un activo está sobrevalorado. Y aún menos evidente sería el momento adecuado para intentar frenar una burbuja, y saber si las medidas promovidas conseguirán su objetivo a costos razonables. El problema -continúa el argumento- es que, para evitar potenciales burbujas, se limite en demasía el funcionamiento del sistema financiero, y eso lleve a un crecimiento de largo plazo menor que el que se daría sin esas restricciones. Esto sería así aun considerando los ciclos que podría generar un compromiso con la teoría de los mercados eficientes. El impacto en bienestar que produce un crecimiento acelerado hace plausible esta posición, y hay evidencia empírica que tiende a respaldarla. El riesgo de una política económica con altos niveles de discrecionalidad lleva a pensar que puede ser peor el remedio que la enfermedad. Pero éste es un debate que estará muy vigente en el futuro inmediato, y puede marcar la forma en que se desarrolle la política económica en los próximos años.

Crecimiento de largo plazo

Nuestro país también debe extraer sus propias conclusiones de la situación económica vivida en el último año. Sin duda, en lo grueso, la regla fiscal estructural, el tipo de cambio libre y la independencia del Banco Central han sido grandes activos en estos difíciles momentos. Sin perjuicio de los ajustes que se puedan hacer a la política económica -por ejemplo, en la definición de los programas que pueden quedar fuera de la regla fiscal estructural-, ella respondió razonablemente bien a la difícil coyuntura, y éste es un patrimonio que el país no puede perder, sino que debe profundizar.

Sin embargo, con ello ha quedado demostrado una vez más que el principal problema de la economía chilena sigue siendo el crecimiento de largo plazo. Si bien durante la presente administración se han impulsado varias iniciativas que aspiran a elevar ese crecimiento, la realidad es que no han tenido el efecto deseado. Así, en la última reunión de expertos para proyectar la tasa de crecimiento de tendencia de nuestra economía, se arribó a una nueva cifra que es menor que la anterior. Para elevar nuestra capacidad productiva, debemos ser capaces de elevar la tasa de empleo, elevar la inversión y, sobre todo, la productividad de factores.

En todos estos ámbitos hay barreras que impiden esos objetivos. Así, en materia laboral tenemos un sistema de indemnizaciones por años de servicio que no estimula la creación de empleos y que tampoco protege adecuadamente a los trabajadores. Él se mantiene a pesar de un grado importante de acuerdo entre expertos -e incluso en el mundo político- en que el sistema debe moverse desde uno con indemnizaciones por años de servicio a otro sin dichas indemnizaciones, pero con un mejor seguro de desempleo. Y para un uso más pleno de nuestros recursos productivos es clave, entre otros aspectos, que el Estado funcione de manera más eficiente en todos sus niveles.

Esto supone, por una parte, una profunda modernización de la administración central, regional y municipal y, por otra, apertura de las empresas públicas al capital privado. La falta de reformas profundas en estos ámbitos no parece ser el resultado de grandes desacuerdos, sino de la existencia de vetos políticos que inmovilizan a los dirigentes, especialmente a aquellos cercanos al oficialismo. Esto no es aceptable en una democracia que espera que en la toma de decisiones públicas primen los intereses generales de la nación

Fecha: 12 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Transparencia en empresas estatales.

Las resoluciones del Consejo para la Transparencia han sido novedosas y sorprendentes para las costumbres chilenas, pero se han apegado estrictamente a la ley.

El Consejo para la Transparencia resolvió por unanimidad que Televisión Nacional, empresa del Estado, debe dar a conocer las remuneraciones de sus ejecutivos, como lo ordena la ley. Corresponde, pues, que informe el total percibido anualmente por los gerentes responsables de la dirección y administración superior de esa empresa. Se esperan objeciones en dos planos: el de la privacidad de los afectados y el de los perjuicios para la gestión de la empresa.

Respecto de la primera, no será fácil sostener dicha posición si una nueva ley de transparencia, con sólo unos pocos meses de vigencia, ha dispuesto que tal información debe darse a conocer. Habrá quienes, ante esto, prefieran no trabajar en empresas estatales, pero al igual que quienes se desempeñan en los organismos del Estado, tendrán que aceptar las normas legales o buscar otros caminos para su desarrollo profesional.

Incuestionablemente, hay ciertas ventajas en desempeñarse en el sector público, como la mayor estabilidad laboral, pero, como justa contrapartida, la ley establece menores derechos de privacidad.

En cuanto a la gestión de la empresa, es posible que la mayor transparencia constituya una desventaja relativa ante la competencia, pero igualmente debe considerarse que no se trata de empresas comunes, sino constituidas con capitales y activos del Estado. Sus directivos administran patrimonio fiscal, y sus utilidades anuales pasan a ser parte de las rentas de la nación. Se dice que las empresas estatales pertenecen a todos los chilenos y, si es así, deben ser conocidos por todos los chilenos ciertos aspectos de su funcionamiento que no tendrían por qué divulgar las empresas privadas. Si bien puede estimarse una desventaja competitiva dar a conocer las remuneraciones de los máximos directivos de una empresa, no cabe desconocer la inmensa ventaja de que el capital y los activos los aporte el Estado -esto es, todos los contribuyentes-, incluyendo entre ellos a las empresas de la competencia.

Las resoluciones del Consejo para la Transparencia han sido novedosas y sorprendentes para las costumbres chilenas, pero se han apegado estrictamente a la ley y en completo acuerdo con las tendencias en las grandes democracias. Hace pocos años, un solo país tenía una ley de transparencia -Suecia, desde el siglo XVIII-, pero hoy no hay democracia madura que no haya puesto una en vigencia o no esté estudiando una normativa semejante. Informes recientes indican que 64 países ya han legislado y otros 17 están tramitando proyectos. Estas normas pueden resultar incómodas para ciertas personas, pero sin duda perfeccionan la democracia y van consolidando una auténtica soberanía de los ciudadanos.

Sin información, no puede haber rendición de cuentas por parte de quienes tienen la responsabilidad de administrar el patrimonio del Estado.

Fecha: 13 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Primera demanda de tutela.

En su edición anterior, LND publicó un reportaje sobre la reforma laboral instaurada en Santiago, que constataba los primeros reclamos en la oficina de la defensoría laboral de calle San Pablo. Esta semana, ingresó la primera demanda de tutela al sistema, acción legal referida a casos en los que se vulneran derechos fundamentales como a la vida, la intimidad o la integridad física y síquica.

Se trata del caso de Noelia Recabal, una conductora de transporte escolar que prestaba sus servicios desde marzo del año pasado en la escuela de lenguaje Georgina de las Nieves de la comuna de El Bosque. El establecimiento, cuya empleadora nunca le hizo contrato, no le entregó las copias de sus boletas de honorarios. Tampoco le otorgó vacaciones proporcionales. Fue desvinculada injustificadamente a finales de junio, sin pago de finiquito. Por si fuera poco, tampoco le respetaron su fuero maternal, ya que laboró teniendo siete meses de embarazo. “Cuando me despidieron, hubo una atroz persecución en contra mía. El esposo de la dueña me trató mal, de forma muy grosera, antes de echarme de la escuela”, alega.

El jueves, junto a la directora de la Corporación de Asistencia Pública, Alejandra Krauss, y los abogados defensores Claudio Fuentes y Gustavo Chamorro, presentó una demanda ante el nuevo Juzgado Laboral de San Miguel. En su caso, hubo un despido en represalia por la denuncia que ella efectuó ante la Dirección del Trabajo, donde obviamente no hubo conciliación. Con tres hijos y hoy cesante, la mujer espera que “se haga un poco de justicia, para que esto sirva de ejemplo para que quienes estén en la misma situación tengan fuerza y se defiendan”, comenta Recabal.

Fecha: 13 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.lanacion.cl

Justicia laboral.

Señor Director:

El tenor de mis dos cartas anteriores ha tenido como principal objetivo el denunciar que la nueva justicia laboral muestra su clara predisposición a favorecer a los trabajadores, lo que queda en evidencia dado el 98% de fallos a su favor que se han presentado a la fecha.

Como dice el dicho: El que calla otorga. No he encontrado palabra alguna al respecto en las cartas del señor José Luis Ugarte.

Dado mi sesgo profesional -soy ingeniero-, lo mío son los números, que a la postre son la forma más objetiva de mostrar la realidad. Vamos a ellos sobre la base del reciente Informe de Competitividad Mundial 2009-2010 del Foro Económico Mundial.

De los tres países europeos que menciona el señor Ugarte, le informo que Finlandia y Suecia muestran que las restricciones que imponen las regulaciones laborales son el factor competitivo más problemático que presentan, al igual que en el caso de Chile. Su alto

estándar de vida se sustenta en la calidad del capital humano (en educación ocupan los lugares 1 y 3 del mundo) y en el hecho de estar en Europa, una externalidad positiva enorme al pertenecer a la zona geográfica más densamente poblada del mundo y de una enorme riqueza. La pregunta es cuán mejor sería su bienestar si tuviesen menos protección laboral. El caso de Dinamarca -al parecer el señor Ugarte no está bien informado- es distinto, ya que ocupa el quinto lugar del mundo en eficiencia del mercado laboral, además del segundo en educación. Su problema laboral es la inflexibilidad en la determinación de los salarios, pero no existe la indemnización por años de servicio, entre otros.

Y respecto de Estados Unidos, éste ocupa el tercer lugar del mundo en eficiencia del mercado laboral y el séptimo en educación, y ha pasado, por primera vez en la década, del primero al segundo lugar en el ranking global de competitividad mundial. Curioso ¿no?, que siendo el terrible monstruo que sumió al mundo en la peor catástrofe económica mundial en décadas ocupe el segundo lugar del mundo, y que de seguro volverá al primero en el siguiente o subsiguiente informe de competitividad mundial. Admirar al mejor, a pesar de Bush, me parece de toda lógica. Tal vez otros prefieran admirar los nuevos modelos de administración del Estado al mejor estilo kirchneriano o, mejor aún, al de "república bolivariana".

KARL MÜLLER.

Fecha: 14 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Mesa frutícola. Una nueva era en el campo.

Luego de las huelgas de hace dos años, justo antes del inicio de la cosecha en Copiapó o de las tomas de plantas empacadoras en la VI Región, muy pocos hubieran imaginado que dirigentes de los trabajadores y los empresarios frutícolas pudieran juntarse en una mesa y poner en ella una agenda de temas, sin dejar ninguno como tabú. Menos aún que esta instancia se mantuviera en el tiempo. No sólo ocurrió sino que también la instancia se convirtió en generadora de acuerdos para el futuro del sector, lo que da cuenta de una nueva era en las relaciones de estas dos partes tradicionalmente antagónicas.

El 3 de enero de 2008 se echó a andar la mesa frutícola con la participación de representantes de Fedefruta y de Asoex, por parte de los empresarios, y dirigentes de las principales organizaciones sindicales del país. Más allá de los tira y afloja usuales, poco a poco comenzaron a aparecer acuerdos.

Pero para que éstos pudieran ser efectivos se requería contar, además, con la venia del Gobierno. Y, hace unos días, éste acogió varios de ellos e instruyó a los organismos correspondientes a ponerlos en práctica.

Quizá uno de los de más trascendencia es la petición de revertir el dictamen de la Dirección del Trabajo para que se autoricen las empresas de servicios transitorios. Esto significa dejar de lado el esquema de los llamados enganchadores, empresas informales que aportaban los trabajadores para las faenas y que dieron origen a constantes reclamos por incumplimientos en las remuneraciones o las cotizaciones de salud y previsionales.

También a futuro ya no será obligación que el empleador presente en todas las faenas la documentación laboral, como se establecía hasta ahora. A partir de esta temporada, el contratante podrá tener todo en un solo lugar y también por medios digitales.

Y un tercer punto fue la obligación de la empresa que contrata más de 20 mujeres de proveer sala cuna. Como en la mayoría de las zonas donde se realizan las labores no existen, se acordó, con la idea de facilitar la contratación de mujeres, que el empleador y la trabajadora puedan en ciertos casos pactar un bono que reemplace la sala cuna. Como en el campo quien se queda con los niños por lo general son familiares, se estableció, además, una capacitación para éstos.

Pero estos y otros acuerdos concretados en la Mesa y asumidos por el Gobierno no fue lo único. El proyecto más ambicioso es crear el estatuto del temporero y no a largo plazo. La idea es tenerlo listo en octubre próximo.

"La Mesa Frutícola es uno de los hitos más importantes de la última década en la fruticultura nacional y es un aporte concreto al logro de soluciones concordadas entre los principales actores para mejorar la calidad de vida laboral, la productividad y la sustentabilidad de las empresas. Los avances obtenidos a la fecha auguran un sinnúmero de beneficios en el futuro", señala Ronald Bown, presidente de Asoex.

Se trabaja con intensidad y tres son los puntos importantes.

1 ¿Qué es un temporero?

Lo primero que se busca con el estatuto es definir claramente qué es ser temporero.

¿Cuántos meses mínimo o máximo o semanas debe haber trabajado para tener esa condición?

La pregunta es pertinente porque como la legislación laboral tiene una mirada urbana se dan situaciones negativas para el trabajador y el empresario del agro.

Si se le trata como a cualquier trabajador, al estar empleado por cinco o seis meses recibiendo, por ejemplo, \$600 mil, queda fuera de diversos programas sociales del Estado como los subsidios al agua, la luz, el único familiar de los municipios, y de los programas Puente, Chile Barrio, becas escolares y las postulaciones a vivienda.

Como la idea es trabajar en su protección, lo que debería hacerse es promediar lo que gana en esos meses por todo el año y lo más probable es que la cifra le dé para ser beneficiario.

"Este es el tema más importante que está en debate. Queremos que el trabajador temporero sea reconocido cosa que hoy la ley no hace. La idea nuestra es dignificar el trabajo, y que no sea una mala suerte o desgracia trabajar como temporero", señala Raúl Aravena, de la Confederación Unidad Obrero Campesina.

2 Sindicalización y negociación colectiva

Estos son los temas más codiciados por el sector trabajador, pero también los más complicados de abordar.

"Lo que queremos como tema de fondo es que los temporeros tengan mejores condiciones de trabajo y también de remuneraciones. Por lo tanto, un estatuto debe plantear la capacidad de organizarse. Sin eso, creo que no vamos a ser capaces de llegar acuerdo. Queremos anticiparnos a los conflictos en el agro, sobre todo en tiempos de temporada, se suelen dar con gente que no está organizada. Si las dos partes estamos de acuerdo en anticiparnos a los hechos y mejorar un conjunto de cosas entonces se minimiza el riesgo de conflicto. Dentro de eso, lo que más demandan es la remuneración. En otros temas estamos bastante avanzados, como en higiene y seguridad. La agricultura de exportación necesita un cuidado mejor para no ser cuestionado en los distintos acuerdos comerciales", opina Rigoberto Turra, presidente del Movimiento Unitario Campesino y Etnias, Mucech.

3 Adecuar la jornada de trabajo

La actual legislación establece una jornada que no se adecua a la realidad agrícola y sobre

todo frutícola, lo cual es reconocido por trabajadores y por empresarios. Muchas frutas tienen períodos cortos de cosecha y, si no se hace en el tiempo, adecuado se pierde el año. Dentro de la Mesa uno de los puntos centrales de la discusión es lo que tiene que ver con las horas extras que, por ley, no pueden superar las dos diarias. Pero hay situaciones como en los packings, en los que las labores se extienden hasta la noche lo mismo, en el caso de algunas cosechas, como en las viñas. El conflicto aquí no es entre empresarios y trabajadores, sino por producir un cambio legislativo.

"Pedimos que la Dirección del Trabajo reconozca que este trabajo es diferente, que ellos trabajan no 10 horas, sino hasta 15, porque hay que terminar el trabajo. Nosotros estamos porque eso se defina y se puedan negociar más horas durante la cosecha, y no se les pase multas a las empresas por estar trabajando más de dos horas extraordinarias. Eso incluso va en contra del trabajador; si sufre un accidente no puede pasar por accidente del trabajo", comenta Raúl Aravena.

Opiniones

Anticipar conflictos

Rigoberto Turra, presidente del Mucech

"Es importante que haya organización para parar todo tipo de conflictos, sino se está a merced de que cualquier activista les meta algo en la cabeza a los trabajadores y hagan paro en un momento peak. Nosotros queremos anticiparnos a eso. Tendremos que ponernos de acuerdo en un marco primero. ¿Quién podrá negociar? ¿Será con seis o con tres meses de antigüedad? A lo mejor se establece un tarifado. El ánimo está. Vamos a ir lentamente para no salir salpicados por los políticos".

Negociación colectiva

Rodrigo Muñoz, secretario ejecutivo de la Mesa Frutícola

"Estamos trabajando en dos temas: el fortalecimiento de los comités bipartitos y en la negociación colectiva. También en la capacitación y la jornada laboral cuyas normativas están pensadas para la ciudad. Hay experiencias con bancos de horas extraordinarias en los que éstas se acumulan y se ejecutan después en el período de cosecha o bien establecer una jornada distinta. El tema de la negociación sigue en discusión. La idea es que exista, pero sin derecho a huelga en la época de cosecha".

Experiencia única

"Estamos rompiendo con la falta de confianza y el enfrentamiento ideológico que siempre prevaleció. Con sorpresa hemos visto que coincidimos en muchos temas y el estatuto del temporero será la vía para darle dignidad a estos trabajadores. Ellos, igual que los empresarios, necesitan organizaciones fuertes, no para enfrentarnos, sino para mantener la capacidad de diálogo que hemos descubierto, dejando fuera lo político", señala Rodrigo Echeverría, presidente de Fedefruta.

Fecha: 14 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Fallo del Consejo para la Transparencia TVN. Publicar sueldos de ejecutivos.

El dictamen del Consejo para la Transparencia, que ordenó a TVN publicar el sueldo de sus principales ejecutivos, no cayó bien en otras empresas públicas, porque si bien sólo obliga al canal, puede servir de precedente.

-El viernes se juntaron gerentes de empresas públicas en el SEP para discutir la decisión del Consejo para la Transparencia. ¿Cuál es la opinión de Codelco en esta materia?

"Fui director de TVN y francamente están muy bien los temas de transparencia, creo que son una contribución, es un aporte y un medio importante para progresar en los valores democráticos, pero hay distintos objetivos en juego que hay que balancear".

-¿Qué tipo de objetivos?

"Hay que tener en cuenta el derecho a privacidad de las personas y el impacto sobre la competencia por altos ejecutivos que existe en una industria; la televisión es una industria de alta competencia entre los distintos canales por gerentes, especialistas y talentos de distintas áreas, y por lo tanto no podemos a través de la transparencia perjudicar a TVN".

-La medida podría sentar un precedente para Codelco.

"Si llega esa situación, veremos como enfrentarla".

-¿No es mejor adelantarse?

"Nosotros, siguiendo lo que establece la nueva Ley de Transparencia, pusimos en nuestro portal toda la información, incluyendo las remuneraciones del presidente ejecutivo y de los directores, de acuerdo con lo que se establece. Fue muy bien valorado lo que Codelco hizo cuando se puso en práctica esta Ley".

-Pero el fallo va más allá y obliga a publicar las remuneraciones de los ejecutivos. ¿Fue un error el dictamen del Consejo?

"No lo conozco en detalle, pero esperemos que eso se resuelva antes de dar una opinión definitiva. Estoy planteando el principio que debe regir de acuerdo con la ley para preservar la misión y el éxito de la labor de una empresa pública, en este caso de TVN".

-¿Ha discutido esto con firmas como BancoEstado o Enap?

"No".

- El proyecto de Gobiernos Corporativos tuvo un nuevo atraso en el Congreso y se acaba el plazo para contar con los US\$ 1.000 millones del plan de inversiones; ya estamos en el noveno mes del año...

"Esta semana, el proyecto tuvo un avance importante, porque fue despachado por el Senado. La Cámara hizo dos observaciones respecto a aspectos que espero se resuelvan en un plazo muy breve, porque ésa es la voluntad de los diputados que hicieron las observaciones. Por lo tanto, no visualizo un atraso mayor en su despacho, por lo que espero contar muy pronto con esos recursos que van a complementar los recursos propios que la empresa tiene".

Financiamiento

-¿Tomaron ya la decisión de colocar la línea de bonos por US\$ 415 millones que fue aprobado recientemente por la SVS?

"Codelco tiene y ha tenido acceso a financiamiento, por lo tanto estaba dentro de nuestros cálculos que pudiéramos demorarnos algunos meses más. Nuestro plan de inversiones de 2009 ha marchado de acuerdo a lo que teníamos previsto. Tenemos un avance importante para la inversión de los US\$ 2.000 millones y para su financiamiento hemos recurrido a los recursos propios, que se generan normalmente, más una emisión de bonos que tuvimos a principios de año (por US\$ 600 millones)".

-Fuentes de Codelco admitieron que esto es un plan B y que ya no se puede esperar más.

"Cuando inscribimos una línea de bonos en el país, es porque dentro de la cartera de alternativas para el futuro ésa es una de las que consideramos. Codelco tiene un plan de inversiones muy importante y tenemos una planificación de financiamiento de mediano plazo, no mensual o anualmente, y con miras a eso es que se inscribió esta línea".

-En materia laboral, el sindicato minero de Codelco Norte exige quedar primero en la fila para cuando empiece a operar la Mina Ministro Hales, debido al cierre de Mina Sur.

"Nos falta para eso. Todavía estamos en las políticas de ingeniería y luego se van a definir las políticas de selección para una nueva faena. Para la contratación de Codelco siempre tenemos un proceso estricto y queremos las personas más competentes para desempeñarse en una actividad".

-¿Podría esta situación presionar aún más las negociaciones colectivas de fin de año?

"No me voy a referir a las negociaciones porque éstas se llevan en cada una de las divisiones. Estoy seguro de que, como otras veces, se va a lograr un buen resultado".

-¿Teme que los trabajadores se vayan a paro si es que no se hacen efectivas sus peticiones?

"Siempre es una posibilidad, pero espero que no lleguemos a ese punto y que haya buenos acuerdos".

Ley Reservada

-La Presidenta envió el proyecto que deroga la Ley Reservada del Cobre. ¿Qué significado tiene esto para Codelco?

"Es una buena noticia. El hecho de dejar de tener un gravamen sobre sus ventas, que ninguna otra empresa tiene, elimina una distorsión respecto de la forma en que se gravan las empresas. Es la única que tiene un impuesto a la renta y es el único impuesto con destino específico que tenemos en Chile. En el pasado había muchos, éste es el último y por eso es importante su derogación".

-Otra de las posibilidades que tiene la estatal para buscar financiamiento es abrirse a la bolsa, como lo han planteado tanto políticos como ex presidentes de la empresa. ¿Está considerada esta opción?

"No está en la agenda, no se ha contemplado una iniciativa de ese tipo. Estamos concluyendo un proceso de cambio en la institucionalidad de Codelco que es una modificación de su gobierno corporativo. Durante ese debate, el Gobierno ha reiterado la voluntad, y así ha sido respaldado en la discusión legislativa, de que Codelco siga en manos del Estado.

"(Codelco) Es la única que tiene un impuesto a la renta y es el único impuesto con destino específico en Chile. En el pasado había muchos, éste es el último y por eso es importante su derogación".

Fecha: 14 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Derecho a descanso a los trabajadores del comercio y de casa particular.

En conformidad con la Ley 20.215, que fijó nuevas normas en materia de jornada laboral y descansos para los trabajadores y trabajadoras del comercio, los días 18 de septiembre, 25 de diciembre, 1 de enero y 1 de mayo serán feriados irrenunciables y obligatorios para estos trabajadores.

Igualmente, la ley precisa que estarán exceptuados de estos feriados irrenunciables aquellos trabajadores y trabajadoras que laboran en clubes, restaurantes, establecimientos de entretención, tales como cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. La norma tampoco se aplica a los

dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

Este feriado es obligatorio aun cuando, por acuerdo expreso contenido en instrumentos individuales o colectivos de trabajo, o tácito, tengan garantizado el descanso del día 19 de septiembre. De ser así, dichos trabajadores tendrán derecho a descansar los días 18 y 19 de septiembre de cada año; el primero por mandato legal, y el segundo por acuerdo expreso o tácito de las partes contratantes.

Trabajadores de casa particular

Asimismo, la Ley 20.336, vigente a partir del 3 de abril de 2009, que sustituye el inciso 2° del artículo 150 del Código del Trabajo, amplía el régimen de descanso semanal de los trabajadores y trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador. Precisa que, aparte del día de descanso que les corresponde gozar en cada período semanal, el cual puede ser fraccionado en dos medios días, a petición del trabajador, tendrán derecho a descansar también en todos aquellos días que la ley declare festivos.

La no concesión de los referidos descansos será sancionada por la Dirección del Trabajo con un multa administrativa, cuyo monto podrá fluctuar entre 1 y 20 UTM, en el caso de los trabajadores de casa particular.

Tratándose de trabajadores del comercio, las infracciones que se constaten serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado, si el empleador tuviere contratados hasta 49 trabajadores. Si la cantidad de contratados es de 50 o más, la multa sube a 10 UTM por cada afectado, y a 20 UTM cuando en la empresa existen 200 o más trabajadores contratados.

Aguinaldo

En cuanto a la entrega de aguinaldos, la Dirección del Trabajo precisó que en nuestro país este beneficio opera según acuerdo de las partes, entre trabajador y empleador, ya que no es una obligación legal, salvo para el sector público.

Este bono se otorga a los trabajadores y trabajadoras de empresas que lo tienen contemplado en su contrato colectivo.

No obstante, en caso de haberse entregado aguinaldo a los trabajadores de una empresa de manera sistemática, su otorgamiento para los años siguientes opera como cláusula tácita; es decir, se entiende como un derecho adquirido. Por ejemplo, si un empleador entrega aguinaldo por tres o cuatro años seguidos y al quinto no puede hacerlo, los sindicatos podrán reclamar este derecho ante la justicia laboral.

En todo caso, a modo referencial, el aguinaldo del sector público será este año de \$ 46.804 para los trabajadores y trabajadoras cuya remuneración líquida del mes de agosto haya sido igual o inferior a \$ 476.325, y de \$ 32.602 para quienes tuvieron en el mes pasado una remuneración líquida superior a \$ 476.325.

En el caso de los pensionados, el aguinaldo 2009 alcanzará a \$ 12 mil 830 por persona, más \$ 6 mil 606 por carga familiar.

La medida favorecerá a pensionados del Instituto de Previsión Social (ex INP), de las cajas previsionales y mutualidades de empleadores de la Ley 16.744 (accidentes del trabajo), a los beneficiarios del DL 3.500 que reciban pensiones mínimas

Fecha: 14 de Septiembre de 2009

Fuente: www.dt.gob.cl

Espacios de trabajo abiertos y luminosos. Alza de productividad en hasta 20%.

La era que marcaba una separación entre la productividad de los empleados de una empresa y el diseño y el orden de los lugares de trabajo llegó a su fin. Si bien son varias las corrientes de la Psicología y la Arquitectura que postulan sobre la relación entre el bienestar psicológico y el orden de los objetos, todas apuntan finalmente a una sola idea: no da lo mismo la ubicación del escritorio o la intensidad de la luz, por ejemplo, a la hora de evaluar la calidad del trabajo.

Mariana Rojas, profesora de Arquitectura de la U. de Chile, lo resume así: "Si una persona está mal sentada, estará inquieta y no rendirá; si la iluminación es mala, le molestará la vista, y se cansará; si el espacio no es acogedor, se querrá ir, y si hay un reflejo en la pantalla del computador no podrá concentrarse".

Según un estudio realizado en 2008 por la consultora española Aguirre Newman, tener espacios adecuados para el trabajo puede aumentar hasta en 20% la productividad de las compañías, y las empresas que han entendido esto están optando por establecer espacios abiertos donde se propicie la comunicación y el trabajo en equipo.

Son varias las oficinas de arquitectura y diseño que están dedicadas a lograr espacios en los que los trabajadores se sientan acogidos y "como en casa". Una de ellas es la empresa de los arquitectos Ramón Valdés y Pablo Valenzuela (Sala Vitra), que ha trabajado con Banco Security, BCI, CAP y Pesquera Camanchaca, entre otras. Ellos son representantes en Chile de Vitra, una empresa suizo-alemana que ofrece soluciones de este tipo. Aseguran que lo esencial es lograr oficinas donde no existan paneles divisorios tipo modulares, sino que las separaciones entre los espacios los den elementos funcionales, pero decorativos. Además, proponen grandes superficies de trabajo, donde las personas puedan estar comunicadas o separadas, dependiendo de las necesidades. "Las oficinas cerradas se usan cada vez menos. En una oficina abierta se produce una relación entre la gente que está trabajando mucho más potente", aseguran Valdés y Valenzuela.

Marcial Cortés-Monroy es arquitecto y director de proyectos de ArbolColor -empresa que ha realizado trabajos para compañías como Compass Group o Linzor Capital- y asegura que la tendencia va por un uso del espacio más libre y con mucha flexibilidad geométrica en sus trazados.

Lo fundamental

Para los expertos, lo primero a considerar en una oficina es la sensación de abrigo y resguardo, dice Nicolás Pierry, psicólogo ambiental y maestro en Feng Shui (ver recuadro). "Para esto, siempre debe haber un buen respaldo; es decir, una pared a las espaldas del escritorio y un buen respaldo en nuestra silla de trabajo", recalca. "Lo ideal es que los eventos ocurran de frente. Que las ventanas, pasillos, corredores, se encuentren hacia el sector donde la vista posee conocimiento y control de su existencia. Así habrá menor ansiedad y más eficiencia", dice.

La luz, el orden, la naturaleza y los colores son fundamentales para lograr que la gente dé su máximo en el trabajo, aseguran los consultados. Como primera cosa, recomiendan que haya ventanas que den como vista espacios naturales, ya que la persona necesita momentos de descanso y relajación. Si la vista sólo otorga altos edificios y tránsito vehicular, se recomienda poner una foto en la pared. Lo segundo es la luz, que promueve la secreción del cortisol, hormona que da arranque a todo el funcionamiento sistémico y mantiene a las personas bajo un estado de vigilia y activación neuronal, dice Nicolás Pierry.

Lo tercero es el orden, y los expertos dicen que el escritorio debe reflejar el ideal a alcanzar. Para consolidar un proyecto se debe despejar el espacio, limpiarlo y mantenerlo libre de todo aquello que entorpezca su consecución. Recomiendan poner en la izquierda lo realizado y en la derecha lo pendiente. "En la izquierda yace el pasado y en el derecho las cosas que están pendientes y sin terminar", explica Pierry. Agrega que en los colores, los blancos y grises representan al agente metal, el cual despertará la agudeza del pensamiento a la hora de trabajar.

¿Creemos en esto?

Aunque en Europa esto ya no es una tendencia, sino que forma parte de la cultura organizacional de las empresas, en Chile hay algunas que han decidido hacer el cambio. Según Mariana Rojas, los arquitectos en Chile saben de la potente relación entre orden y diseño con la productividad, pero el tema es que el empresariado chileno no siempre está dispuesto a invertir en esto.

Además, mientras en Europa está definido hasta el espacio que debe tener el escritorio de un ejecutivo, en Chile no existen normas de este tipo. Lo que definen las ordenanzas se reducen al ancho de los pasillos y de las escaleras, o la cantidad de baños que debe haber.

Fecha: 15 de Septiembre de 2009

Fuente. www.emol.com

Fiscalización a Buses Interurbanos en Fiestas Patrias.

Dirección del Trabajo inspeccionó el cumplimiento de la normativa laboral en materias como horas de conducción y descansos.

A primera hora de esta mañana, en el terminal de buses interurbanos Santiago, se constituyó la Directora Nacional del Trabajo, Patricia Silva, para dar inicio al Programa de Fiscalización del sector, con el fin de inspeccionar el cumplimiento de la normativa laboral en ese sector, principalmente en lo referido a horas de conducción y descansos.

En la oportunidad, Patricia Silva manifestó que "todavía tenemos problemas en materia de acreditación de descanso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana. Ellos no pueden conducir un periodo de más de cinco horas continuas, y además tienen jornadas de descanso bastante estrictas en la ley. Nos preocupa que todavía haya empresas conocidas donde nos encontremos con situaciones como estas entre sus trabajadores".

"Este incumplimiento es muy relevante al pensar en la salud y seguridad del trabajador –añadió–, pero también es muy importante si pensamos en la seguridad en las carreteras y de los pasajeros".

Junto a un equipo de fiscalizadores, la Directora del Trabajo procedió a verificar, entre otras materias, si se encuentra funcionando correctamente el sistema automatizado de asistencia, y si los buses cuentan con una litera adecuada para las horas de descanso.

En relación a los tiempos de trabajo, Silva explicó que los conductores "pueden manejar un máximo de cinco horas continuas por dos de descanso, en el propio bus o en los terminales. Además, dentro de las 24 horas, el descanso en tierra de la tripulación debe ser de ocho horas".

Durante las primeras horas de fiscalización de esta mañana, varias empresas fueron multadas por no contar con el registro de asistencia.

Fecha: 16 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.dt.gob.cl

Propuesta de reforma laboral.

Para no dañar a los trabajadores ni a la economía nacional, este proyecto necesitará una discusión técnica realista.

Según ha trascendido, el Gobierno está próximo a enviar a trámite legislativo un proyecto de ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo en materia de negociación colectiva. Se anticipa que entre los temas incluidos en ellas estarían la incorporación de la adaptabilidad horaria como materia susceptible de negociación; un aumento en las exigencias a los empleadores que recurran al reemplazo de trabajadores durante un período de huelga, y la opción de que los sindicatos de empresas relacionadas con un mismo dueño y que desarrollen una misma actividad económica puedan negociar los contratos colectivos en forma conjunta.

En la adaptabilidad horaria como materia de una negociación colectiva parece haber bastante consenso técnico, pues no hay razón para que todas las empresas del país deban someterse a un mismo estándar en esta materia, sin considerar las particularidades de cada unidad productiva. La forma en que los trabajadores deben desempeñar sus labores puede diferir entre sectores, y las preferencias de los trabajadores de una empresa en cuanto a la forma de distribuir su jornada laboral también pueden diferir de un patrón común de aplicación general obligatoria.

Asimismo, se incluiría la posibilidad de que los trabajadores acuerden una disminución de la jornada laboral durante cierto período, con una disminución proporcional del sueldo en ese lapso. Una opción de esta naturaleza adquiere gran relevancia en coyunturas económicas adversas, pues permite a las empresas negociar con sus trabajadores la mantención de sus puestos de trabajo, a cambio de una menor remuneración transitoria. Si esta opción hubiera estado disponible cuando se inició el actual ajuste recesivo, ciertamente la tasa de desempleo no hubiese subido hasta los niveles actuales. Por cierto, cabe esperar que esta norma de flexibilidad pueda aplicarse aunque no exista un sindicato en la empresa, ya que si se fija esa restricción a aquellas de menor tamaño -en las que no hay un sindicato-, quedarían en una injusta desventaja competitiva frente a las más grandes.

El aumento de las exigencias legales a los empleadores para reemplazar a los trabajadores que se encuentren en huelga se entiende en el contexto de las presiones políticas por parte de algunos sectores para eliminar del todo esa posibilidad, pero desde un punto de vista objetivo, subir las trabas para los reemplazos no tiene justificación. No puede olvidarse que la huelga es una herramienta de que disponen los trabajadores cuando no están de acuerdo con la oferta que les hace la empresa en una negociación colectiva, y el poder continuar operando con personal de reemplazo es, precisamente, la instancia en que se pone a prueba la viabilidad (o no) de la demanda de los trabajadores. Si la empresa advierte que no puede encontrar en el mercado trabajadores aptos para determinadas labores y en las condiciones económicas que el empleador estima razonables, entonces más temprano que tarde deberá acceder a las condiciones demandadas por sus trabajadores. Y si se da la situación inversa, querrá decir que no había sustento para las demandas laborales que originaron el conflicto. La propuesta de autorizar negociaciones colectivas transversales en las empresas relacionadas con un mismo grupo económico y con un giro similar desconoce que la realidad de cada unidad productiva puede ser diferente, y si se sigue ese camino, se corre el

riesgo de perjudicar a los propios trabajadores a quienes se quiere proteger, porque se limitará el campo para nuevos puestos de trabajo en las unidades en que la productividad es menor.

El proyecto que próximamente iniciará su trámite legislativo necesitará, pues, una discusión técnica realista, que deje de lado consignas ideológicas.

Fecha: 17 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Los Fonderos Deben Cumplir con los Derechos de sus Trabajadores.

La firma de un contrato escrito es el principal derecho que deben exigir quienes trabajen durante estos días de Fiestas Patrias.

Una visita para revisar la situación de los trabajadores que laborarán en las fondas de Fiestas Patrias realizó la Directora Nacional del Trabajo, Patricia Silva Meléndez.

Silva hizo un llamado a que en estas fiestas "los fonderos cumplan con todos los derechos de los trabajadores que contraten durante estos días, y también a los jóvenes, o a todos quienes trabajen en estos recintos, a que exijan que su contrato sea escriturado".

La firma de un documento escrito asegura a cualquier trabajador o trabajadora el cumplimiento de sus derechos. "Aún cuando estemos hablando de sólo algunos días – destacó la autoridad–, a quien preste servicios le garantiza cuál será la remuneración que recibirá, el tipo de contrato, la jornada en que desarrollará sus labores, el tema previsional y la cobertura en salud en el caso de que sufra algún accidente laboral".

Asimismo, la Directora Silva destacó que las personas que trabajen en este tipo de establecimientos no deben pagar por prestar sus servicios. "En años anteriores encontramos grandes fondas que cayeron en graves informalidades, al cobrar una comisión a los trabajadores que laboraban en ellas", recalcó.

Los trabajadores que sufran alguna infracción a sus derechos laborales podrán concurrir a interponer su denuncia ante la Inspección del Trabajo o realizar consultas laborales al fono 600 450 4000.

Fecha: 17 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.dt.gob.cl

Grandes mineras podrán operar campamentos en campamentos de altura.

Se pensó que las mineras deberían trasladar las obras, pero de hacerse oficial la propuesta del Gobierno sólo deberán realizar pequeños cambios.

Aunque se pensaba que el decreto que establece estrictas limitaciones al trabajo en altura podría obligar a algunas grandes compañías mineras a trasladar sus campamentos por debajo de la cota tres mil con el costo que ello significaba, lo cierto es que sólo deberán realizar algunas pequeñas modificaciones para cuidar la salud de sus trabajadores.

Actualmente, el Ministerio de Salud prepara un borrador -que podría convertirse en norma definitiva- que modifica el decreto 594 sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Y según éste, "la altura máxima en donde se establecerán los

campamentos base será de 3.000 msnm (metros sobre el nivel del mar), sin perjuicio de los ya establecidos".

En este último grupo están las mineras Quebrada Blanca (Teck), Pelambres (Antofagasta Minerals), Maricunga (Kinross), Collahuasi (Xstrata y AngloAmerican), Escondida (BHP) y SQM Salar, entre otras.

"No obstante -continúa el texto-, se podrán instalar campamentos a más de 3.000 msnm siempre y cuando se disponga de condiciones de oxigenación y humidificación en los dormitorios de los trabajadores o trabajadoras que presenten alguna alteración fisiológica".

Los cambios

Una alta fuente de la industria minera reconoce el trabajo realizado por el Ministerio de Salud. "Se nos invitó a participar en este borrador y hemos hecho ver que no sólo los mineros realizan actividades físicas en altura, por lo que era arbitrario prohibir la construcción de campamentos sobre los 3.000 mil metros de altura".

Lo que reclamaban los mineros era que se podían poner trabas al desarrollo de la actividad en un país montañoso, sin suficiente información científica.

Por ello, el Minsal determinó -preliminarmente- que "toda faena o lugar de trabajo a más de 3.000 msnm con más de 50 trabajadores debe contar con un policlínico con al menos un paramédico y algún otro profesional de la salud, con conocimientos en salud ocupacional, medicina de altura y emergencias médicas, entregando un servicio de 24 horas al día, los 365 días del año".

Esto, dice el estudio, para combatir las enfermedades producidas por la exposición a altitud crónica intermitente, en particular neurológicas, cardiopulmonares y apnea obstructiva del sueño.

Fecha: 21 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Pymes cuentan con defensa gratuita en justicia laboral española.

En Chile, los dueños de pequeñas empresas no tienen acceso gratuito a este beneficio, que protege a los trabajadores.

Si hay un país con experiencia en temas de justicia laboral, es España. A diferencia del caso chileno, donde el sistema ha entrado en vigencia de forma gradual desde marzo de 2008, en el país europeo cuentan con una ley de tribunales industriales desde 1908.

A propósito de la reciente implementación de este sistema en la Región Metropolitana, el ex magistrado del tribunal supremo español Luis Gil Suárez expuso la experiencia de su país durante un seminario organizado por la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) y el estudio de abogados Philippi, Yrarrázaval, Pulido & Brunner.

Consultado por "El Mercurio", Gil Suárez cuestionó dos aspectos del sistema chileno. El primero se relaciona con las limitaciones que tienen los microempresarios; y el segundo es sobre el procedimiento monitorio, que busca la conciliación en casos que involucran un monto mínimo. "En España, el único procedimiento laboral que tenemos es el juicio verbal, que se hace de forma ágil. No quisiera opinar demasiado, pero el proceso monitorio, en mi opinión, tiene unas peculiaridades preocupantes y me ofrece dudas e inquietudes su aplicación", afirma.

Según el ex magistrado, el proceso monitorio nació en las ciudades medievales con el objetivo de facilitar la ejecución de deudas que estuviesen respaldadas por títulos que

garantizas en el principio de la existencia de deuda. "No sé hasta qué punto eso encaja en el ámbito del proceso laboral", agrega.

Sobre la situación de los microempresarios chilenos que no cuentan con el beneficio de la defensa gratuita que tienen los demás trabajadores, Gil Suárez, aseguró que en España los dueños de pymes están protegidos por esta garantía. "Tiene que acreditar que gana muy poco y que está en el límite de ingresos que establece la ley, que si mal no recuerdo es de dos veces el salario mínimo interprofesional", explica.

Además, el ex magistrado agrega que en el transcurso del tiempo el sistema español ha sufrido muchas reformas. En 1996, por ejemplo, se incluyeron una serie de especificaciones sobre la defensa gratuita de la que goza el trabajador. "Una de las pautas establece que todo trabajador tiene derecho a asistencia jurídica, sin necesidad de acreditar el nivel de ingresos. Si es trabajador por cuenta ajena, aunque tenga un nivel de ingresos adecuado, si quiere, tiene derecho al beneficio de la justicia gratuita", dice.

Y aunque el sistema español ha tenido variantes en el tiempo en los órganos encargados de su aplicación, que actualmente son los juzgados de lo social, el proceso judicial era el mismo que el de ahora.

Una de las características es el juicio verbal civil, que es ágil y rápido, dice Luis Gil Suárez, y explica que si el juzgado es eficiente se puede dictar una sentencia en un plazo máximo de dos meses, desde la presentación de la demanda. "Es muy difícil que entre la presentación de la demanda y la sentencia dictada en primera instancia se tarde un año", afirma.

Tras dos décadas de experiencia, Gil Suárez defiende la capacidad de los tribunales de ser imparciales. "A pesar de ser un código protector del trabajador, eso se tiene que aplicar con un sentido de medida y cautela... no elimina de forma absoluta el que pueda existir imparcialidad por parte del juez", afirma.

"No creo que en todos los casos se tenga que resolver a favor del trabajador, porque ya no sería necesario ni el derecho del trabajo ni debate alguno".

Luis Gil Suárez

Ex Magistrado Español

Fecha: 21 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

CUT. Molestia por postergación del proyecto de negociación colectiva.

El presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez, manifestó hoy su molestia y desagrado por la postergación del proyecto de negociación colectiva. Tras reunirse con la ministra del Trabajo Claudia Serrano, el dirigente afirmó: "El llamado que hago es que se deje de ambigüedades. No podemos estar esperando que la Presidenta se levante en la mañana y diga "hoy día va el proyecto de ley", y si no amanece de buenas tampoco va a ir", según consignó Radio Cooperativa.

De esta forma, Martínez pidió al Gobierno cumplir con lo acordado con la CUT, y agregó que contar con más empleos no es suficiente si los trabajadores no tienen más derechos laborales.

Por su parte, la titular del Trabajo aseguró que no se ha abandonado el proyecto de reforma laboral que fortalece la negociación colectiva. "No es inminente una discusión legislativa sobre el proyecto de negociación colectiva, pero tampoco puede entenderse que hemos

abandonado o renunciado a nuestro compromiso con mejorar el papel que desempeñan los sindicatos para la defensa de los derechos de los trabajadores", dijo Serrano, informó Cooperativa.

Fecha: 22 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

El Teniente. Mineros enfrentan cambio en su trabajo desde el cierre de Sewell.

El nuevo nivel mina que proyecta el yacimiento El Teniente de Codelco implicará no sólo extender su explotación hasta el año 2052, sino que también significará un impacto profundo en la forma de vida de los trabajadores.

Esto, porque el proyecto plantea operar a futuro gran parte de su línea de producción, extracción y acarreo del mineral en forma remota, con maquinarias manejadas por telecomandos desde Rancagua, a 44 kilómetros del mineral.

Un cambio tan significativo, señalan los ejecutivos de la minera, como el que se vivió en la denominada "Operación Valle", que entre 1969 y 1980 implicó el traslado de los habitantes del campamento de Sewell -donde llegaron a vivir 15 mil personas- hasta Rancagua, para desde allí subir a las faenas gracias a la construcción de la Carretera del Cobre.

Fue un cambio ideológico y económico tremendo que permitió a los mineros insertarse en la vida cotidiana de una ciudad. Hoy son cerca de 11 mil trabajadores los que se transportan cada día desde Rancagua a la mina, en una flota de 350 vehículos que cada mes recorren 1 millón 700 mil kilómetros. Una forma de vida que volverá a cambiar.

"Antes la gente vivía en campamentos, luego pasamos a vivir a la ciudad, y lo que estamos haciendo ahora es empezar a trabajar en la ciudad, porque vamos a fomentar los telecomandos y la automatización", dice el gerente de desarrollo de Teniente Futuro, Héctor Hip.

Cerca del 10% de la operación de la mina se hace ya desde telecomandos, desde un centro de operaciones ubicado a cinco kilómetros del yacimiento. Una vez iniciada la explotación del nuevo proyecto, y en forma gradual, esa tecnología se irá extendiendo a prácticamente todas las líneas de explotación.

"Eso va a permitir tener en Rancagua un gran centro de telecomando; en eso estamos enfocados. Pensamos que en el futuro todo el transporte que hacemos en camiones, el nivel de acarreo, el picado, van a ser autónomos y sin choferes. La automatización, en general, puede eliminar operadores, pero aumenta la necesidad de mecánicos e instrumentistas", dice Hip.

Para ello, El Teniente ya cuenta con un anillo de fibra óptica de 140 kilómetros de redes entre Rancagua y la mina, de los cuales 50 kilómetros se distribuyen dentro de los terrenos del yacimiento, que a futuro facilitarán la operación de las maquinarias desde la ciudad.

Primer apronte

Actualmente, El Teniente está iniciando los trabajos de explotación del sector Pilar Norte, con una inversión de US\$ 121 millones y reservas por 35 millones de toneladas de mineral. Es también el inicio de la operación a distancia de la mina, desde una gran sala de operaciones que se construye en Rancagua Para los ejecutivos del mineral, esto implica un ahorro logístico, pero también una mejor calidad de vida para los trabajadores, con menos horas de viaje y costos de transporte, pero también con una menor exposición a riesgos en las faenas. "Estamos iniciando una nueva forma de hacer minería, una verdadera

transformación en todo lo antes visto", asegura el subgerente general de producción, Octavio Araneda.

El presidente del Sindicato de Trabajadores El Teniente, Hugo Allan, no duda en que esto implicará una mejor calidad de vida y de salud para los trabajadores, por lo menos de quienes laboran en el área de operaciones del mineral.

"Sin duda será una mejora. Hoy, en llegar al área de trabajo perdemos dos horas, y de vuelta lo mismo, sin considerar los atrasos cuando nieva. Y aunque la mina ha progresado mucho, igual hay gente que tiene problemas de silicosis o por la vibración de las maquinarias", dice.

Otros, como el presidente del Sindicato Unificado, Juan Meneses, son más escépticos: "La tecnología hay que aceptarla, no podemos detenerla, pero vamos a estar vigilantes de que esté la gente con la capacidad y los conocimientos a la altura de estos cambios", afirma.

Fecha: 22 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Anuncio de reformas laborales.

Los reiterados anuncios de la presentación de un proyecto de reformas a la normativa laboral, sin que él se haya finalmente concretado, muestran la dificultad de lograr consenso al respecto al interior del Gobierno y de la Concertación. De allí que el ministro Secretario General de la Presidencia informara que tal proyecto no sería enviado al Congreso durante este mandato, pero los parlamentarios oficialistas deploraron que esa promesa de campaña no fuera cumplida por el Gobierno. Éste, a fin de cuentas, no ha renunciado a presentarlo, pues el ministro del Interior informó ayer que la Presidenta lo enviaría "en el momento oportuno".

Todo indicaba que si esa reforma no se implementó durante la gestión como ministro del Trabajo de Osvaldo Andrade, un tenaz impulsor de tal idea, la fuerza para reintroducirla hacia el final del gobierno de la Presidenta Bachelet, ahora sin Andrade, sólo podría atribuirse a un esfuerzo electoral parecido al que desplegó el entonces ministro José Miguel Insulza, cuando propuso al Congreso una reforma laboral en plena campaña presidencial de 1999.

La lógica electoral de esta clase de iniciativas parece fundarse en el supuesto de que, como las reformas laborales "benefician" a los trabajadores, eso forzaría a la oposición a aprobarlas para no perjudicar su opción electoral, pues oponerse a ellas la haría aparecer contraria a la masa trabajadora del país.

En este caso, la variante que está utilizando el Gobierno, con un raciocinio similar, es que como ya no hay tiempo en este mandato para despachar una reforma legal de esa especie, el modo de conseguirla es votando por el candidato continuador del actual Gobierno, el senador Eduardo Frei, pues él la impulsaría en caso de ser elegido.

Sin embargo, es esclarecedor revisar algunos de los supuestos de semejante razonamiento. Una parte sustancial de las reformas propuestas consiste en incrementar la fuerza de la parte sindical en la negociación colectiva, aumentando las dificultades para reemplazar trabajadores durante la huelga -la verdadera aspiración sería eliminar esa opción-; facilitar la negociación interempresas en el interior de los grupos económicos -la verdadera aspiración es la negociación por ramas-, y la obtención de la titularidad sindical única en la empresa, evitando que se admita la diversidad, como en el presente.

Todas esas aspiraciones provienen de una concepción de las empresas productivas como masas de trabajadores que realizan labores repetitivas y alienantes, que dista mucho de lo que en verdad ocurre cada vez más frecuentemente en la actualidad. Las organizaciones productivas requieren labores cada vez más difíciles de definir con total precisión, con jerarquías más planas y movimientos laborales dentro de ellas crecientemente más extendidos, por lo que las negociaciones colectivas que siguen tal criterio tienden a rigidizar las opciones laborales de los trabajadores (pues intentan asemejar trabajos muy distintos) y a dificultar la fluidez en el desarrollo de sus carreras (pues los cambios se hacen más complejos de implementar cuando todo está reglamentado). Todo esto redundará, además, en una pérdida de competitividad para las empresas, en especial para las más pequeñas, en las que la incidencia salarial es más marcada, y los vaivenes que en esa materia les ocurran pueden desestabilizarlas fácilmente.

Las reformas en el campo laboral deberían orientarse a facilitar la creación de empleo más que a mantener el existente, en perjuicio de quienes quieren acceder a un puesto de trabajo; a buscar las fórmulas para mejorar el seguro de desempleo, más que a perpetuar el sistema de indemnizaciones, cuyos incentivos perversos han sido amplia y repetidamente diagnosticados, y, en general, a acomodar la legislación laboral al cambiante escenario que presenta el mundo productivo de comienzos del siglo XXI. Lamentablemente, los eslóganes político-electorales empobrecen el análisis, lo que impide que este debate se desarrolle en el plano de política de Estado que requiere un tema de tan enorme relevancia.

Fecha: 23 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Proyecto de ley que fortalece la negociación colectiva y la sindicalización.

La posibilidad está abierta, dicen ministros de la Presidencia, José Antonio Viera-Gallo, y del Trabajo, Claudia Serrano.

Si bien insistieron en que el período legislativo no permitiría aprobar la iniciativa, los ministros Secretario General de la Presidencia (Segpres), José Antonio Viera-Gallo, y del Trabajo, Claudia Serrano, dijeron que está abierta la posibilidad de enviar al Parlamento el proyecto de ley que fortalece la negociación colectiva y la sindicalización.

"Es una decisión que tiene que tomar la Presidenta, lo voy a repetir mil veces", dijo Viera-Gallo al salir de la sede de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), donde participó en una reunión del Comité Ejecutivo que encabeza Rafael Guilisasti.

El encuentro fue programado para abordar el tema indígena, y tanto el ministro como el dirigente empresarial aseguraron que no tocaron el tema laboral.

"Nosotros vamos a discutir el tema de reformas laborales una vez que conozcamos el contenido del proyecto, si es que el Gobierno decide enviarlo. No nos vamos a pronunciar mientras no conozcamos los contenidos de un proyecto de ley que debidamente esté ingresado en el Parlamento", puntualizó Guilisasti.

El ministro Viera-Gallo reiteró sus dichos en un programa de TVN del domingo pasado, cuando dijo que no había tiempo para tramitar el proyecto, e invitó a votar por el candidato Eduardo Frei a quienes quieran reformas laborales. "Él tiene una reforma laboral global... uno de los puntos es un cambio sustancial de la legislación después de un diálogo social. Eso no lo vi en el programa de Sebastián Piñera, tan simple como eso", insistió.

En tanto, el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez, se reunió con la ministra Serrano para solicitar al Gobierno que envíe el proyecto de ley, aun con las discrepancias que tiene la sindical con el contenido del borrador de esta iniciativa. El dirigente expresó su desagrado por la forma en que Viera-Gallo informó del tema, e indicó que hay leyes que se han despachado en días, y en seis meses puede aprobarse este proyecto. "Concuerdo en que hay preocupación por crear empleo, pero yo quiero empleos decentes, con seguridad social, con salarios dignos y respeto a la personas del trabajador... El desempleo y los derechos de los trabajadores van juntos, no pueden separarse", dijo. La ministra Serrano precisó que el Ejecutivo no es partidario de cualquier empleo a cualquier costo, pero indicó que defender el empleo es defender a los trabajadores, y el Gobierno ha invertido con mucha responsabilidad este año para enfrentar la situación de los trabajadores, atendiendo con prontitud la crisis económica. Agregó que el actual Gobierno acoge con interés el planteamiento de hacer una discusión en el Congreso, aun si hay discrepancias con el proyecto, pero la prioridad del poder Ejecutivo es el empleo, el emprendimiento, el desarrollo económico y las capacidades privadas. Acerca de por qué el proyecto puede afectar el empleo, indicó que estos temas pueden enredar la discusión política, generar señales que pudieran distraer proyectos de inversión e iniciativas económicas en curso, y la energía gubernamental ha estado centrada en defender puestos de trabajo.

Fecha: 23 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Marine Harvest confirma cierre temporal de salmonera de El Tepual.

Marine Harvest anunció ayer el cierre temporal de su planta de procesos El Tepual, la tercera de sus faenadoras de salmón que suspende sus operaciones por la crisis de materia prima generada por el ataque del virus ISA. La Anemia Infecciosa del Salmón (ISA), notificada por primera vez en Chile en julio de 2007, ha generado ya cerca de 20 mil despidos, a los que se suman las 513 personas que quedarán sin empleo por el cierre de El Tepual.

Sin embargo, y a diferencia de los anteriores, el gerente general de la empresa en Chile, Álvaro Jiménez, comunicó a los trabajadores que el cese es temporal, por un plazo cercano a los 15 meses a partir del 15 de octubre próximo. Marine Harvest es la mayor productora mundial de salmón de cultivo y en Puerto Montt llegó a tener cuatro plantas de proceso de salmón fresco.

Fecha: 24 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Los 17 mil chilenos con mayores ingresos entregan el 35% del impuesto a la renta.

En conjunto, las personas que ganan \$5,5 millones o más al mes -que caen en el tramo de 40%- pagan más tributos al año que los bancos o todo el sector comercio.

En Chile, 1.329.297 personas pagan impuestos a la renta, ya sea bajo la modalidad de segunda categoría o de global complementario. Esto, además de otras 6.346.693 personas

que si bien son formalmente contribuyentes para los registros del Servicio de Impuestos Internos (SII), en la práctica están en el primer tramo impositivo, que es cero.

De este 1,32 millón de chilenos, el 1,27% está en el tramo más alto de impuestos -con una tasa marginal del 40%- , que es para quienes tienen ingresos de cerca de \$5,5 millones mensuales o más.

De acuerdo con los datos entregados por el SII a través de la Ley de Transparencia, este grupo es el responsable del 35,1% de la recaudación que el fisco hace por impuesto a la renta.

En total, los contribuyentes chilenos aportan US\$ 2.589 millones por este concepto, y este grupo de personas con mayores ingresos entrega US\$ 908 millones, al cierre de 2008.

Para el socio principal de Ernst&Young, Cristián Levefre, esta cifra demuestra que en Chile el grueso del aporte de impuestos lo entregan quienes más dinero reciben. "El 83% de las personas que trabaja y recibe ingresos por eso no paga impuestos".

Para el experto, existe una discriminación entre los contribuyentes de los tramos altos. Los independientes -muchos de ellos empresarios- tienen opciones de desarrollar una planificación tributaria para reducir el pago de impuestos y los dependientes no lo tienen. A su juicio, Chile debería impulsar beneficios para este segmento, como los que hay en economías más desarrolladas, como EE.UU., Inglaterra y España, donde se deduce por pago de colegios e intereses de créditos hipotecarios.

El segundo grupo que mayor dinero aporta es el de los trabajadores que reciben sueldos impositivos entre \$3.298.050 y \$4.397.400 -acorde a los datos del SII a septiembre-, que pagan US\$ 355,1 millones, equivalente al 13,7% del total.

En resumen, los chilenos que ganan \$1 millón o más al mes -desde el tercer tramo en UTA (ver infografía)- aportan el 92,2% del total recaudado por el fisco a través del impuesto a la renta a las personas.

Según los mismos datos del SII, el impuesto a la renta de las personas equivale al 6% de los ingresos tributarios del país.

Un dato interesante es que en los últimos cinco años se han incorporado 392 mil nuevos contribuyentes que pagan efectivamente impuestos; esto es, que tienen una tasa marginal de, al menos, 5%. De estos, casi 6.500 personas son del tramo más alto del 40% marginal. 83% de los trabajadores chilenos no paga impuestos, ya que están exentos por su nivel de ingreso.

1,27% de los contribuyentes representan quienes ganan \$5,5 millones o más al mes.

92% del impuesto a la renta lo aportan los chilenos que ganan \$1 millón o más al mes.

Fecha: 25 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Monseñor Goic exhorta a profundizar en las reformas laborales.

El presidente de la Conferencia Episcopal, Alejandro Goic, exhortó este viernes a los distintos actores de la sociedad chilena a ser pioneros en Latinoamérica en el cumplimiento de las normas laborales, y se pronunció a favor de discutir, lo antes posible, las reformas al trabajo.

El prelado planteó que así como existe la "certificación de la trazabilidad ambiental" de los alimentos "también podríamos certificar la trazabilidad laboral, con el fin de tener la certeza de que cada producto en el mercado no contenga abusos en materia de legislación

laboral o de seguridad social". Goic relevó el papel de los dirigentes sindicales y afirmó que cumplen "un rol social significativo, muchas veces incomprendido, pero tremendamente necesario".

Alertó que ante los signos de una reactivación de la economía, es necesario poner en primer lugar el rescate del empleo de quienes lo perdieron y entre los que buscan por primera vez. Pidió también profundizar en los acuerdos, "que no nos quedemos sólo en el empleo, tan valioso y tan ejemplar, sino que profundicemos en las reformas laborales".

"Como país -abogó Goic- deberíamos ser pioneros en nuestra región latinoamericana en el cumplimiento de las normas laborales".

El obispo de Rancagua participó en el seminario "Tiene futuro el sindicalismo en Chile", con el que se conmemoró el décimo aniversario de la muerte del sindicalista Manuel Bustos, detenido durante el gobierno militar, torturado, relegado, exiliado y encarcelado por la defensa de los derechos de trabajadores.

Fecha: 25 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Trabajadores paralizan industrias de cuatro regiones.

Cinco plantas, tres complejos industriales y un terminal portuario tomados, además de 10 detenidos por desórdenes, dejaron ayer manifestaciones de más de mil trabajadores de empresas contratistas. Las demandas apuntan a mejoras salariales y laborales.

Operarios de compañías contratistas del holding Arauco bloquearon los accesos a las instalaciones en el Maule, Biobío y los Ríos. La situación afectó a las plantas de celulosa Constitución (Maule) y San José de la Mariquina (los Ríos), los aserraderos El Cruce (Maule), Mutrún (Maule) y El Colorado (Biobío), y los complejos forestales e industriales de la Región del Biobío Nueva Aldea, Horcones y Trupán-Cholguán. En Antofagasta, diez detenidos dejaron incidentes provocados por 200 trabajadores portuarios que han mantenido bloqueados durante cuatro días los accesos al terminal local.

Fecha: 26 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Ministra Serrano. Debate laboral no puede postergarse más allá de 2010.

La ministra del Trabajo, Claudia Serrano, señaló que no ha sido fácil para el Gobierno contener el envío al Parlamento del proyecto de ley sobre negociación colectiva y sindicalización, pero dijo que "el próximo año no habrá más tiempo para postergar una discusión relevante sobre mercado laboral y derechos laborales en Chile".

Se refirió al tema durante el seminario "El empleo post-crisis", organizado por la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

La economista española Carmen Pagés-Serra, jefa de la unidad de mercados laborales del BID, ahondó en una serie de temas que Chile tiene pendientes en la materia.

Dijo que más negociación colectiva puede llevar a mayor flexibilidad horaria, pero tal como está la propuesta de ley, en su opinión podría incidir en todavía más rigidez salarial.

Aludió al esquema de indemnización por despido como "una privatización de la protección social", inventada cuando los Estados del mundo no tenían la capacidad de compensar a los trabajadores despedidos y no existía un seguro de desempleo.

En esa época sólo trabajaban los hombres y se buscaba proteger al padre de familia.

Pero hoy es a costa de grupos que tratan ahora de entrar al mercado del trabajo, como mujeres, jóvenes y trabajadores menos capacitados, indicó.

Con algunos reparos, la economista española suscribió la propuesta del Consejo Trabajo y Equidad de modificar el sistema de indemnización y generar bonos de capacitación para protección contra el desempleo.

Fecha: 26 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Ministro del Interior afirma que se trata de un conflicto entre privados

Vocera Carolina Tohá manifestó que es necesario que todas las partes ayuden a una solución para no desaprovechar las señales de reactivación.

El Gobierno, a través del ministro del Interior, Edmundo Pérez Yoma, afirmó que las demandas de los trabajadores subcontratados de Forestal Arauco son parte de un conflicto entre privados.

En todo caso, las autoridades se mostraron dispuestas a ayudar para lograr un acuerdo en las empresas Arauco, en el entendido que todos los sectores productivos son importantes para la reactivación.

En ese sentido, la vocera Carolina Tohá manifestó que el Gobierno estuvo muy activo en buscar un entendimiento y una mediación. Planteó que es una situación donde había diferencias que se conocieron con meses de anticipación.

"El Gobierno sigue abierto a provocar caminos para llegar a un entendimiento. Estamos en un momento en el que el país está dejando atrás un invierno muy complicado, y enfilándonos a que se abran posibilidades de reactivación", dijo.

Por ello afirmó que se requería que todos los sectores allanen caminos para que haya colaboración y diálogo.

"Ojalá el conflicto no avance en un sentido que haga irreversible la falta de acuerdo y se pueda retroceder y volverse a sentar a trabajar y encontrar un entendimiento", afirmó la vocera.

El ministro Pérez Yoma, al plantear que se trata de un conflicto entre privados, manifestó su esperanza de que se resolviera de la mejor manera.

Precisó que las plantas no están paralizadas y que se entrevistó con el intendente Jaime Tohá, quien le manifestó su esperanza de que haya una pronta resolución al conflicto.

Bloqueos

El conflicto alcanzó su punto más álgido el viernes luego que un millar de operarios bloquearan los accesos a las instalaciones en las regiones del Maule, Biobío y los Ríos.

"El Gobierno sigue abierto a provocar caminos para llegar a un entendimiento. Requerimos que todos los sectores hallen caminos", señaló Carolina Tohá

"Es un conflicto entre privados que espero se resuelva de la mejor manera. Las plantas no están paralizadas, están funcionando", indicó el Ministro del Interior, Edmundo Pérez Yoma

Fecha: 27 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Presidente de la CPC debate proyecto de negociación colectiva.

Plantea que las negociaciones salariales no sólo deben reflejar las mejoras en la productividad, sino también velar para que no se deteriore la competitividad. A prácticamente un año de la irrupción de la gran crisis y recesión mundial que afectó profundamente a nuestro país, y cuyas secuelas durarán por un tiempo más, particularmente en la creación de empleo, nos hemos visto enfrentados estos días a una polémica acerca de la conveniencia o no de que el Gobierno envíe un proyecto de negociación colectiva y de fortalecimiento sindical, cuyos contenidos precisos desconocemos.

No obstante ello, estimo de suma conveniencia reflexionar acerca de cómo hemos enfrentado la crisis, el comportamiento del empleo antes, durante y sus proyecciones para después de la crisis, y las modernizaciones que a mi juicio requiere nuestro mercado laboral.

La crisis la enfrentamos con un enorme espíritu de unidad nacional y paz social, reflejados en la aprobación unánime y expedita en el Congreso de las leyes que el Ejecutivo promovió para hacer efectivo el paquete fiscal de estímulo y, posteriormente, para implementar el Acuerdo Nacional para la Protección del Empleo, firmado por el Gobierno de Chile, la CPC, la CUT y la Conapyme.

Continuamos -el sector público y privado- promoviendo acciones a fin de sustentar y dar realidad a estos acuerdos. A pesar de las señales alentadoras de nuestra actividad económica, no se puede sostener con certeza la rapidez y horizontalidad de la recuperación económica en todos los sectores. Compartimos plenamente con el Gobierno que la prioridad de hoy es incentivar la reactivación y, sobre todo, que ésta se traduzca en una caída del desempleo.

Con este fin, la CPC ha estado trabajando con el Ministerio de Economía, la Corfo y otros ministerios un acuerdo que apunta a maximizar la cooperación pública privada para enfrentar esta segunda etapa de la crisis.

Parte esencial de este modo de enfrentar la crisis, es que el sector privado ha mantenido en buen pie financiero y operacional a empresas de distintos tamaños y en diferentes ámbitos, y que el sector financiero haya contado con la solvencia, recursos y gestión de riesgo adecuados para apoyar el funcionamiento del sector privado.

En Chile no ha habido "salvatajes fiscales" al sector privado y, a pesar de la brutal caída de la demanda externa, se buscó mantener una capacidad productiva y de empleo, particularmente de aquellos trabajadores más calificados.

Creo que una vez más, sólo si proyectamos y reproducimos estas magnitudes de cooperación y diálogo podremos enfrentar los cambios y reformas que Chile necesita para alcanzar el desarrollo.

Fecha: 27 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Aspectos del mercado laboral que es necesario revisar.

La discusión no se agota en las estrategias económicas para alcanzar el crecimiento. Hay aspectos específicos del mercado laboral que es necesario revisar.

Éstos son, a modo somero:

Una economía que no es capaz de generar el empleo suficiente que demanda la población que quiere acceder a éste, particularmente jóvenes y mujeres.

Una porción muy importante de la fuerza laboral no está sometida a un proceso permanente de capacitación que permita adquirir las habilidades debidamente certificadas que permitan mejoras de calidad y remuneración en el empleo.

La experiencia del seguro de cesantía demostró ser un muy buen instrumento para enfrentar esta crisis, y todo indica que en una mirada de futuro deberemos tender a su fortalecimiento y mejoras de cobertura, y que éste vaya reemplazando al sistema de indemnizaciones por años de servicio que no satisface el propósito con que fue creado.

Las relaciones laborales difieren enormemente según el tamaño de las empresas, y hay que enfrentar la precariedad en que se desempeña el empleador y el empleado en las pymes. No se puede seguir legislando ignorando esta realidad, donde dos tercios del empleo son generados por las pymes.

Las características del empleo han cambiado enormemente, siendo el sector servicios el que tiene un gran potencial de crecimiento cuantitativo. Las realidades de este empleo son muy diferentes a cuando predomina el empleo fabril y manufacturero. Hay posibilidad de laborar desde la casa, necesidades de part-time y ajuste de jornadas, entre otras modalidades.

El proceso de aplicación y fiscalización de las normativas laborales vigentes está en pleno proceso de transformación. Una de ellas es el desarrollo de buenas prácticas para proveedores y suministradores de mano de obra para las empresas de mayor tamaño. La otra es la aplicación de la Nueva Justicia Laboral, que más allá de los necesarios ajustes que recomiende su puesta en ejecución, la celeridad en los plazos de sentencia es percibida por los trabajadores como respaldo a sus derechos laborales, y las empresas deberán procurar que sea esta instancia la que también haga exigibles los deberes laborales de todo trabajador.

Las relaciones laborales al interior de la empresa pueden ser objeto de mejoras constantes y continuas, que sin menoscabar el derecho a la libre asociación de cada trabajador, permitan al o los sindicatos trascender más allá de las negociaciones salariales hacia temas de interés recíproco, como la capacitación, la adaptabilidad de jornadas laborales y la incorporación de incentivos variables a las rentas salariales. No se puede desconocer que el clima de desconfianza juega en contra del logro de estas aspiraciones.

Fecha: 27 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Forestal Arauco. Empleador y trabajadores discuten estándares laborales.

Tras cuatro días de paro, trabajadores forestales depusieron los bloqueos a los accesos en las tres plantas y dos aserraderos de la forestal Arauco, empresa ligada al grupo Angelini. La empresa anunció que restablecerá las conversaciones con los sindicatos y confederaciones que involucran tanto trabajadores directos como indirectos, pero recalcó que no se trata de una mesa de diálogo. "No es una mesa de diálogo ni de trabajo. Nosotros

siempre hemos estado disponibles para las conversaciones, pero ellos las rompieron al irse a paro", explica el gerente de Asuntos Públicos de Bosques Arauco, Iván Chamorro.

Conversaciones

El próximo 6 de octubre, dirigentes de las organizaciones sindicales se reunirán con representantes de Arauco a conversar sobre las políticas, estándares y condiciones de la empresa y la forma en que las necesidades de los trabajadores se ajusten a ellas.

Temas como la calibración de la madera y el reajuste de salarios mínimos serán tocados en la instancia. Según Arauco, estos tópicos habían sido comunicados a las organizaciones, pero "lamentablemente fueron a paro, cortamos el diálogo y tuvimos que solicitar el desalojo", asegura Chamorro.

La gerencia de Arauco señaló que estas instancias ayudan a separar temas que tienen relación con la empresa y aquellos que no, aunque Chamorro reconoce se mantienen atención a todo el sector.

"La política de Arauco incluye a todos los trabajadores, directos y de empresas contratistas, y les exige normas a las empresas contratistas, como, por ejemplo, que se pague un mínimo a los trabajadores. De ahí hacia arriba depende de los tratos particulares de las empresas", profundiza Chamorro.

El ejecutivo negó que la deposición del paro haya sido producto de negociaciones. Sin embargo, el presidente de la CTF, Jorge González, asegura que "fue la presión de los trabajadores la que colocó en el tapete las necesidades, y Arauco anunció un ingreso mínimo bruto de \$260 mil y otras cosas estaban en nuestro pliego". En la tarde de ayer los trabajadores iniciaron el despeje de accesos de las plantas de Ñuble, Talca, Arauco y Valdivia.

Cardemil no descarta nueva interpelación a Pérez Yoma

Luego que el ministro del Interior, Edmundo Pérez Yoma, afirmara que las demandas de los trabajadores de la Forestal Arauco son parte de un "conflicto entre privados", y decidiera no intervenir en el conflicto tras el emplazamiento hecho por la empresa al Gobierno, el diputado Alberto Cardemil (RN) criticó la decisión. "Considero inadmisibile la explicación del Ejecutivo", señaló. Además, no descartó una nueva interpelación a Pérez Yoma, ya que a su juicio "el ministerio está funcionando muy mal en temas de su naturaleza, como la seguridad ciudadana".

Fecha: 28 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Privacidad del correo electrónico. El nuevo "dolor de cabeza" de las empresas.

El año pasado cuando comenzó a operar la Nueva Justicia Laboral en regiones, hubo un fallo en Copiapó que llamó la atención de abogados y empresas. Una trabajadora que había enviado, a través del correo electrónico, información confidencial a la competencia demandó a la empresa cuando fue despedida. La justicia falló a favor de la trabajadora porque consideró que el correo que ella había mandado estaba en la esfera de lo privado, y que la forma en la que la empresa había obtenido la información para despedirla vulneraba su derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas.

El resguardo de los derechos fundamentales siempre había estado en la Constitución.

Además, había una serie de instructivos de la Dirección del Trabajo que establecían límites al respecto. Pero los largos juicios del antiguo sistema y la inexistencia de una herramienta

específica para la materia, como lo es hoy la acción de tutela, hacían que se tratara de un tema poco recurrente.

Sin embargo, el escenario cambió, y mientras algunas empresas están revisando reglamentos internos, contratos de trabajo y mecanismos de control, son muchas las que todavía no han tomado medidas. "Las empresas internacionales son más estrictas en este tema y hay otras que aceptan los riesgos. Pero cuando tengan el primer juicio, van a tener que preocuparse del tema", explica Christian Alvarado, abogado de Grasty Quintana Majlis & Cía. Los altos costos que tendrían que cubrir los harían reflexionar. Por ejemplo, si una persona que tiene un sueldo de \$1 millón mensual y una antigüedad de 10 años entabla una demanda por discriminación, la empresa podría llegar a pagar hasta \$24 millones si es que se le aplican las máximas sanciones.

Algunos estudios de abogados han recomendado a sus clientes formas de capacitación. "La idea es que dentro de las compañías se tome conciencia de que en el trato diario, aun sin querer, se pueden vulnerar derechos", cuenta Eduardo Vásquez, de Carey & Allende.

En la práctica

El derecho a la integridad física, a la honra, a la libertad de opinión y la inviolabilidad de las comunicaciones privadas está dentro de las materias que se recomienda regular rigurosamente al interior de las empresas.

"Uno de los grandes dolores de cabeza que tienen las empresas está en la privacidad de los correos electrónicos porque se usan los institucionales para fines personales", explica el abogado Marcelo Albornoz. Además, agrega que el gran tema está en cómo resguardar el flujo de información, porque sólo se puede controlar el uso, el entorno o los destinatarios del correo. "Aquí hay una polémica que los tribunales van a tener que resolver en el sentido de que si se sorprende a un trabajador traspasando información o material inofensivo o ilícito a través del correo electrónico, cuál va a ser el grado de intervención que va a poder tener la empresa", asegura Albornoz.

A algunas compañías se les ha recomendado poner límite al peso de lo que se envía; en otras se ha decidido que los correos deben ir con copia a un jefe o se crean correos grupales. "La clave está en prevenir. La idea es que todo esté detallado en los procedimientos para que después no haya inconvenientes en acreditar que la empresa lo que está resguardando es su integridad y no vulnerando los derechos de los trabajadores", explica Camilo Cortés, abogado de Guerrero, Olivos, Novoa y Errázuriz.

Los otros temas

Para los procedimientos de control, vigilancia, la ubicación y el uso de las cámaras, también se recomienda que estén detallados en los reglamentos internos.

Además, es necesario tomar decisiones en temas tan diversos como la libertad de culto, el uso del diario mural y hasta la elección de los uniformes. Incluso hay empresas que están pensando en establecer cláusulas específicas en los contratos sobre la obligación de que haya buen trato entre jefes y trabajadores.

La idea es respetar, de la mejor manera, lo que dice la ley para no tener inconvenientes. Sin embargo, este tema genera algunas suspicacias por ejemplo en el tema del control o de la seguridad. "Se torna complejo que las normas sean blancas o negras. Estamos hablando de que se producen colisiones del derecho de la empresa al control, al derecho de propiedad, frente a los derechos de los trabajadores que están hoy protegidos a través del tema de los derechos fundamentales", explica Mauricio Peñaloza, de Ernst&Young.

Según Marcelo Albornoz, la tramitación de demandas por vulneración de los derechos fundamentales no ha sido explosiva. "Así como la Dirección del Trabajo ha hecho un buen

trabajo en materias sindicales, creo que está haciendo un buen filtro a través de las denuncias desechadas", explica.

Sin embargo, el problema para Marcelo Ulloa, abogado de Ulloa Batarse y Cía., es que el procedimiento convierte al juez en única instancia. "No sólo deberá pronunciarse sobre temas de su competencia (laboral), sino que además sobre aspectos constitucionales que antes eran conocidos por tribunales colegiados", indica.

Fecha: 28 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

En su 85 aniversario Dirección del Trabajo difunde normativa laboral.

En el marco del 85 aniversario de la Dirección del Trabajo, la Institución literalmente "salió a la calle" con el objetivo de entregar información relativa a la normativa laboral y para responder las inquietudes de los usuarios y usuarias.

Atendidos por fiscalizadores y funcionarios y funcionarias especializados en diversos tópicos, los stands fueron emplazados en el Paseo Ahumada con Moneda, con Agustinas y con Huérfanos; en Huérfanos con Estado, y en calle Puente con Santo Domingo.

En cada uno de ellos fueron repartidos volantes informativos sobre contrato de trabajo, normas de higiene y seguridad, conformación y derechos de sindicatos, la Nueva Justicia Laboral y derechos del trabajador en caso de despido.

En el módulo de Huérfanos y Paseo Ahumada, la Directora Nacional del Trabajo, Patricia Silva Meléndez, tuvo un contacto con los medios de prensa, a los que dio a conocer los avances del Servicio en el último tiempo, y fijó el sentido de esta actividad.

"Sin duda hay muchas leyes –dijo–, pero si no se conocen los derechos de las personas es como si no existieran. La idea es poner a disposición de la ciudadanía información relevante. Hemos visto que la gente hace muchas consultas. Es común que los trabajadores no se atrevan a acudir a las Inspecciones, pero hoy día aquí, en la calle, en lugares de paso, muchos nos han dicho que es bueno acceder libremente a la información sin el temor de ser vistos por el empleador o que alguien sepa qué están consultando".

Finalmente, la Directora del Trabajo reiteró la importancia de tener a "la institución en la calle, para efectos de poder difundir los avances importantes en materia de legislación laboral que han ido desarrollándose y dictándose en el Gobierno de la Presidenta Bachelet, en que la Dirección del Trabajo juega un rol sustantivo".

Fiscalizaciones

Durante el año 2008, la Dirección del Trabajo realizó 118 mil 439 fiscalizaciones en todo el territorio, de las cuales 29 mil 478 derivaron en multas por diversas infracciones a la legislación laboral, siendo las más frecuentes a la jornada de trabajo (30,5%); higiene y seguridad, con 28,8%, y remuneraciones con un 11,9%.

La cantidad de fiscalizaciones realizadas en el primer semestre de este año, en tanto, ascendió a 55 mil 529, con 12 mil 131 de ellas terminadas en multas. Las mayores infracciones continúan siendo jornada de trabajo, con 28,4%, seguida de cerca con higiene y seguridad (28,1%) y remuneraciones con 13,4%.

En materia de sindicalización, la Dirección del Trabajo registró la constitución de 1.491 organizaciones en 2008, con lo que la cantidad de trabajadores y trabajadoras involucrados en el país ascendió a 801 mil 251 (562 mil 172 hombres y 239 mil 079 mujeres).

Entretanto, en el primer semestre de 2009 se incorporaron 762 organizaciones sindicales de los sectores público y privado, llegando las mujeres involucradas a 249 mil 901 y a 560 mil 753 los hombres, con un total general de 810 mil 654 trabajadores y trabajadoras

Fecha: 29 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.dt.gob.cl

Senado visa proyecto que permitirá ausencia al trabajo por enfermedad grave de cónyuge.

Por unanimidad el Senado aprobó la moción presentada por el senador Carlos Bianchi, que establece el derecho a un permiso para ausentarse del trabajo, en caso de enfermedad grave o terminal del cónyuge o conviviente.

"Esta ley termina con los resquicios a los que deben recurrir miles de trabajadores para cuidar la salud de sus esposas y esposos, o convivientes, según sea el caso, cuando deben enfrentar alguna enfermedad grave y propone la posibilidad de ausentarse hasta por 10 jornadas ordinarias de trabajo en los casos en que los cónyuges o parejas hayan sufrido un accidente grave o padezcan alguna enfermedad terminal", enfatizó el parlamentario.

Si bien este proyecto contempla ausentarse del puesto laboral, señala claramente que este permiso -que no superará los diez días- será recuperado por el trabajador.

En la actualidad, argumentó Bianchi, "cuando se presentan este tipo de casos de enfermedad o accidente grave, los permisos de los cónyuges quedan sujeto solo a la voluntad del empleador y hoy buscamos que ese tipo de permisos sea un derecho y así lo establezca la ley".

Durante la argumentación de los votos, la senadora Soledad Alvear, manifestó que este "es uno de los proyectos más relevantes que podemos ver y tiene una gran importancia porque humaniza las relaciones laborales y humaniza a toda la sociedad", recalcó.

La iniciativa, que fue aprobada en general, modifica el Código del Trabajo y otorga el mismo derecho que ya se contempla para los trabajadores en el caso del nacimiento de un hijo, o el accidente o enfermedad grave del mismo.

Fecha: 29 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Quiénes son y cuánto cobran los principales asesores sindicales de Chile.

Son economistas, ingenieros o abogados especializados en los temas sindicales, y se calcula que hay unos tres mil en el país. Los más cotizados cobran entre \$10 mil y \$30 mil por socio en una negociación colectiva, sin importar los resultados.

Economistas, abogados e ingenieros de reconocidas universidades y otros que se han ido formando en el camino han optado por dedicarse a la asesoría de los sindicatos, un rubro que puede ser bastante lucrativo si es que se logra trabajar con grandes sindicatos. Los de mineras como Codelco y Escondida están entre los más cotizados.

A la hora de contratar asesores, cada vez son más los sindicatos que optan por profesionales

que los orienten en su relación con la empresa y que los ayuden a entender los procesos, por ejemplo, de negociación colectiva y así llegar a los mejores resultados.

Según cuentan en el mercado, si hasta hace algunos años la mayoría de estos asesores estaban altamente politizados, de a poco esta tendencia ha ido quedando atrás. Sin embargo, aseguran que siguen existiendo algunos que buscan la confrontación y que llevan a los sindicatos al límite en su relación con la empresa.

Eso sí, se trata de un mercado muy pequeño en el que, entre unos pocos, se reparten la mayor parte del mercado, y al que es difícil entrar por los altos niveles de confianza que son requeridos por parte de los trabajadores. Entre los que asesoran a grandes empresas están Carlos Cano, José Tomás Peralta y Marcos López. Pero también hay algunos que son considerados "históricos", como Rafael Carvallo y Diego Corvera.

Mientras algunos reconocen que en una negociación un equipo de asesores puede ganar entre \$500 mil y \$100 millones, otros comentan que las cifras pueden incluso llegar a más de \$200 millones. Es que, según cuentan en el mercado, cuando se asesora una negociación colectiva de un megasindicato o se trata de un proceso complejo, lo tradicional es cobrar entre \$10 mil y \$30 mil por cada asociado. Sin embargo, hay quienes incluso llegan a los \$50 mil por trabajador sin importar el resultado final del proceso.

Claudia Fachinetti, quien dejó la asesoría sindical a mediados de este año, explica que esta mayor especialización de los asesores se ha dado por tres factores. Primero, porque la normativa es más amplia y está siendo alimentada por la OIT. También porque ha influido la globalización en los procesos productivos, pues ahora hay muchos trabajadores externos que trabajan para la empresa. "Eso influye en la asesoría respecto de la subcontratación, por ejemplo", dice. Y, por último, que cada vez es más relevante la comprensión de la realidad de la empresa. "Uno tiene que saber cómo está el mercado de la empresa para ver si lo que está pidiendo el dirigente sindical tiene asidero", explica. Varios expertos concuerdan en que los mejores asesores de sindicatos son aquellos que se transforman en un "cable a tierra", sobre todo para aquellos dirigentes que no están alineados con los números y la proyección de la compañía.

Adolfo Arrieta, economista y asesor sindical de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), explica que existen los profesionales ocasionales, a los que los sindicatos contratan para solucionar problemas puntuales, pero que también hay sindicatos que reciben asesoría permanente. Según sus cálculos, se trata de un mercado de unos tres mil profesionales en todo Chile.

Ejemplo de esto es lo que ocurre en el sindicato de Homecenter Sodimac. De acuerdo con su presidente, José Luis Ortega, a ellos los asesora desde hace 15 años Luis Alberto Araya. Según cuenta, este economista tiene muy buenas relaciones con el sindicato pero también con la empresa, porque es considerado "conciliador", y que esto beneficia a las dos partes. Mario Gutiérrez, ingeniero y magíster en dirección de RR.HH., asesora al sindicato de la División Andina de Codelco desde hace cinco años, y asegura que son los trabajadores los que al final marcan la diferencia en temas de productividad y de competencia. Su trabajo como asesor se basa en identificar los factores que aumenten la competitividad y lograr que eso tenga impacto en la mejora de la calidad de vida y las remuneraciones de los

trabajadores.

¿Mala fama?

Sin embargo, ésta no es la realidad de todos los asesores. Entre los abogados laboristas y los propios sindicatos aseguran que también existen algunos que "lucran con el movimiento" y que se dedican a "formar sindicatos" para obtener mayores beneficios monetarios, sin tener en cuenta que son los trabajadores los que, una vez terminado el conflicto, continúan relacionándose con sus empleadores.

Es justamente este tipo de asesorías el que desde el mundo privado y también del sindical muchas veces se mira con desconfianza. Adolfo Arrieta, economista y asesor sindical de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), explica que esto se debe a los malos asesores, que son quienes se coluden con la dirigencia sindical o con la gerencia de la empresa. "Es una forma de corrupción", dice. A los malos asesores, agrega, les interesa agudizar los conflictos y obtener beneficios personales.

Eso sí, la reputación de los asesores es conocida de sobra por los sindicatos. Y del tipo de negociación que quieren depende a quién contratan.

Nueva justicia abre nichos

La nueva justicia laboral cambiará el panorama de la asesoría sindical, pues se abre un campo de especialización para los abogados. Ana Eugenia Fullerton, abogada del estudio Albornoz & Fullerton, que, entre otras materias, asesora sindicatos, explica que ha nacido una nueva figura en el derecho chileno, que es la tutela de derechos fundamentales del trabajador. "Para la asesoría de sindicatos ésta área es importante, porque la organización sindical puede recurrir a tribunales". Explica que esta materia no sólo involucra derecho laboral, sino también constitucional, y que tanto esa acción como las que puede ejercer individualmente cada trabajador requieren necesariamente de patrocinio de un abogado. "En los juzgados de Letras del Trabajo, donde está funcionando la reforma, deben concurrir abogados a las audiencias. No se permiten procuradores ni egresados de derecho", dice. Por eso se debería profesionalizar más a nivel de abogados la asesoría sindical. Además, explica que a nivel empresa todo este proceso requerirá un cambio de gestión y asesoría legal en la gestión previa al despido y relación laboral.

Fecha: 29 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Frei: Para ser un país desarrollado "tenemos que hacer un pacto social"

El abanderado oficialista insistió en la necesidad de avanzar en una reforma al Código Laboral pues el actual está "lleno de excepciones, lo que genera más incertidumbre que certezas".

Ante medio centenar de empresarios reunidos en ICARE, el candidato presidencial de la Concertación, senador Eduardo Frei, defendió su propuesta de impulsar una reforma laboral sobre la base un gran acuerdo social.

Al presentar el plan económico de su próximo gobierno el abanderado insistió, en la necesidad de que el país transite hacia un nuevo código laboral, que le permitan al país

enfrentar los desafíos que tiene por delante con una normativa que genere más certezas que incertidumbres.

"Tenemos que modernizar nuestra legislación laboral, la actual tiene casi 30 años y hay que ver cómo ha cambiado el mundo desde entonces. El marco laboral actual fue instaurado en condiciones que, hay que reconocer, le restan legitimidad sobre todo frente a los trabajadores y a los sindicatos y la verdad es que nuestra actual institucionalidad laboral se parece cada vez más a un cajón de sastre: lleno de excepciones y casos especiales, lo que genera más incertidumbre que certezas. Por esto he dicho: llegó la hora de ponernos de acuerdo en un nuevo Código del Trabajo", sentenció Frei.

En esa línea, el abanderado sostuvo que su opción presidencial representa la mejor alternativa para lograr ese diálogo social y político que se requiere para impulsar los cambios necesarios que el país debe enfrentar para generar un mayor y mejor crecimiento económico.

"Para alcanzar las metas que tenemos como nación necesitamos de grandes acuerdos nacionales conseguidos a través del diálogo social. El liderazgo político que yo represento apuesta en esa dirección. Lo digo humildemente pero con profunda convicción. Creemos que representamos la mejor opción política para hacer transitar a Chile hacia una nueva era de grandes acuerdos nacionales para enfrentar y emprender las grandes transformaciones económicas y sociales que nos permitan revigorizar nuestro crecimiento para dar mayor prosperidad y crecimiento y así alcanzar la prosperidad para todos los habitantes del país", enfatizó el abanderado.

Fecha: 29 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Gobierno niega intervención para evitar desalojo de forestales

El intendente del Biobío, Jaime Tohá, negó cualquier intervención del Gobierno en el Ministerio Público para evitar el desalojo de los trabajadores forestales, en accesos a cinco plantas de la Celulosa Arauco. El bloqueo duró cuatro días y fue calificado como un "delito flagrante" y una falta al Estado de Derecho por la empresa.

La movilización se levantó el domingo, tras acuerdo entre los dirigentes de la Confederación de Trabajadores Forestales (CTF), sin que la fuerza pública actuara para despejar los ingresos a las instalaciones de Ñuble, Talca, Arauco y Valdivia.

Tohá dijo que mantuvo contacto con Arauco y CTF, pero que "jamás, nunca, interferimos con las decisiones de otro poder del Estado (...) si el Ministerio Público hubiera determinado una acción a las fuerzas policiales, nosotros las hubiésemos respetado", enfatizó.

Fecha: 29 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Cuatro sindicatos de Chuquicamata bloquearon anoche el acceso a la mina

A las 20.30 horas de ayer, grupos de dirigentes de los sindicatos 1, 2, 3 y 5 de Chuquicamata bloquearon con vehículos el acceso al centro minero exigiendo que se dé

solución a temas que, aseguran, están pendientes desde la negociación colectiva de 2006. La Federación de Trabajadores del Cobre exige una solución antes de que comience la nueva negociación en diciembre. El presidente del Sindicato Número 3 de Codelco Norte, Hernán Guerrero, expresó a "El Mercurio" que "además de los acuerdos de la negociación, existen otros puntos, como los anuncios de la externalización de la fundición de cobre de la refinería y la escala de ascenso de los trabajadores que debió generarse durante los años 2007 y 2008". Guerrero comentó que el bloqueo de las puertas se anunció en la marcha del 1 de septiembre y explicó que aún no se determina si esa acción es de carácter indefinido, ya que hasta el cierre de esta edición no había diálogo con los ejecutivos de la estatal.

Fecha: 29 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Patricia Silva Meléndez Es importante abordar temas laborales pendientes

Este fue uno de los tópicos relevantes planteado por la Directora Nacional del Trabajo durante su intervención en la ceremonia del 85 aniversario de la Institución.

Revisando los primeros años de la Dirección General del Trabajo, se dio inicio a la conmemoración de los 85 años de la Institución y a la entrega de la Cuenta Pública por parte de la Directora Nacional, Patricia Silva Meléndez. El historiador Marcos Rodríguez, funcionario del Servicio, dio cuenta de los avances de su investigación respecto del periodo formativo del Servicio, entre 1924 y 1934.

En este contexto, a partir de la historia institucional y tras la revisión de los avanzados sistemas informáticos de gestión con que cuenta la Dirección en la actualidad, la Directora Patricia Silva inició su Cuenta Pública con un homenaje a los 10 años de la muerte del presidente de la Central Unitaria de Trabajadores y Diputado de la República, Manuel Bustos.

Ante más de un centenar de personas, entre los que se encontraban dirigentes sindicales, gremiales, autoridades y funcionarios de la Dirección del Trabajo, Patricia Silva sostuvo que "esta Institución se ha conformado muy ligada a la realidad política, social y económica chilena".

Junto con mostrar los datos relevantes del quehacer del Servicio, destacó que la Institución la hacen sus funcionarios y funcionarias, quienes pueden viajar kilómetros durante la noche para llegar a constituir un sindicato; aquellos que a las 5 de la mañana fiscalizan los buses que trasladan a las temporeras; quienes atienden público y muchas veces no almuerzan hasta cumplir con el último de la fila. "Nuestros funcionarios y funcionarias reciben día a día el pulso de la realidad laboral chilena", manifestó.

Igualmente, destacó el esfuerzo que la Institución realiza para mejorar las condiciones de trabajo del personal que en ella labora. "Durante mi gestión hemos puesto en el centro el bienestar de quienes trabajan en la Dirección del Trabajo", puntualizó.

Compleja realidad

La Directora del Trabajo hizo presente la compleja realidad sobre la cual actúa y desarrolla su trabajo este Servicio. Preciso que las relaciones laborales adecuadas son fuente de paz social, por lo cual es imprescindible abordar problemas aún no resueltos y que afectan directamente en la eficacia, oportunidad y certeza de la labor institucional.

"Queremos evitar una suerte de tierra de nadie en materia de control y regulación –dijo-, como por ejemplo, zanjar claramente los mecanismos para entender y determinar quién es el verdadero empleador; la externalización, la subcontratación y el uso de múltiples razones sociales por la misma empresa han complejizado un elemento de la esencia de la relación laboral: determinar quienes la conforman. La Dirección del Trabajo debe tener facultades para denunciar encubrimiento a los tribunales".

En el mismo sentido, enfatizó la necesidad de transparentar y simplificar la cada vez más compleja conformación del salario en Chile, donde el componente variable es definido a partir de complejas operaciones.

Agregó que la jornada y salarios siguen siendo los mayores ámbitos de infracción en Chile, y subrayó que se requiere una transformación profunda en materia de negociación colectiva, que permita el derecho a huelga y ponga los acentos en la negociación y no en los procedimientos.

Asimismo, sostuvo que un país desarrollado no sólo requiere de una amplia red de protección social del Estado, sino también que el trabajo logre darle a cada quien lo suyo, transformándose en fuente de bienestar y dignidad común, e hizo un llamado a los actores presentes de la relación laboral, a la necesidad del diálogo sobre la base de entender y respetar al otro.

Finalmente, la Directora del Trabajo precisó que estos años ha ejercido el cargo asumiendo con convicción cada uno de los desafíos y tareas asumidos, orgullosa de trabajar en la Institución. "En 85 años más Chile será un país distinto, pero nuestra tarea es que siga contando con esta Dirección del Trabajo, como un organismo eficiente y eficaz para hacer las relaciones laborales más justas y dignas para todos y todas, en un país más justo, más equitativo y más digno".

Cerró la ceremonia el Ministro (s) del Trabajo y Previsión Social, Mauricio Jélvez, quien saludó al personal que labora en el Servicio. "A comienzos de 1990 –dijo–, la labor sindical y los derechos laborales se encontraban manifiestamente debilitados. Con la vuelta de la democracia en Chile se fortaleció la función fiscalizadora del Estado, y en estos 19 años la Dirección del Trabajo prácticamente ha triplicado el número de sus funcionarios y funcionarias, quienes trabajan para hacer que las relaciones laborales en Chile sean más justas y equitativas, por lo cual, este reconocimiento es por la labor que ustedes desempeñan"

Fecha: 30 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.dt.gob.cl

Primer mes de la nueva justicia laboral

La demanda real por causas laborales a la nueva justicia especializada ha sido mucho menor que la proyectada.

Al enterarse un mes de vigencia de la nueva justicia laboral en la Región Metropolitana - donde empezó a regir el 31 de agosto pasado-, caben algunas apreciaciones preliminares sobre este importante cambio.

Desde luego, debe destacarse el acierto de que la autoridad, acogiendo las prevenciones de muy diversos sectores, modificara su decisión original de hacerla entrar en vigencia en

todas las regiones del país en marzo de 2008 y, en cambio, resolviera implementarla de modo gradual. Eso ha evitado desórdenes traumáticos como los que se experimentaron en otros casos similares.

No se dispone aún de datos para una evaluación acabada de este primer mes de experiencia metropolitana, pero la ya recogida con el nuevo sistema en el resto del país muestra algunos rasgos gruesos. Es interesante, por ejemplo, que la demanda real por causas laborales a la nueva justicia especializada haya sido mucho menor que la proyectada: es baja la cantidad de recursos presentados hasta ahora en las cortes (sólo se han presentado en aproximadamente el 13 por ciento de las causas terminadas). Y la duración de los procedimientos judiciales se ha probado más bien breve: unos 90 días, que bajan a unos 30 en procedimientos -llamados "monitorios", un término relativamente nuevo, que en adelante se oirá con frecuencia- por reclamos inferiores a ocho ingresos mínimos mensuales. Poco más de un cuarto de los casos atendidos por las nuevas Oficinas de Defensoría Laboral -estatales- han derivado en demandas, y de éstas, poco menos de dos tercios están asociadas a casos de despidos. Se observa que dichas oficinas registran una masiva demanda, pero faltan aún datos para esclarecer si eso se está traduciendo o no en mayor carga para los tribunales. Será de interés, asimismo, determinar si ellas absorben más o menos demanda que los abogados privados en esta área, y comparar los resultados que obtienen aquéllas y éstos.

En esta etapa inicial será conveniente explicitar cuáles serán los indicadores de eficiencia y eficacia con que se medirá la nueva justicia laboral, para hacer posible una evaluación ciudadana y técnica de la gestión del nuevo sistema. Ya se ha probado con éxito que comisiones de expertos independientes del Poder Ejecutivo pueden entregar recomendaciones certeras para mejoramientos en la implementación y para correcciones legislativas.

Asimismo, expertos y políticos han coincidido en ciertos aspectos de la nueva justicia laboral que requieren atención especial: institucionalizar la defensoría laboral -hoy es sólo un programa dependiente del Ministerio de Justicia-; estudiar su posible ampliación a las micro y pequeñas empresas; revisar el efecto relativo de las sentencias sobre tutela de derechos fundamentales, o fortalecer los juzgados mixtos que absorben no sólo causas de materia laboral, son algunas consideraciones que cabe estudiar.

Frente a este gran cambio judicial, la intensa campaña mediática desplegada por el Ministerio de Justicia es loable como difusión, pero convendría cuidar de no ir más allá de lo realista en cuanto a expectativas -en especial de los trabajadores y organizaciones sindicales- respecto de qué materias puede solucionar la nueva justicia y cuáles, en cambio, corresponden necesariamente a políticas de Estado.

En fin, cabe esperar que se despejen las dudas sobre un supuesto sesgo ideológico de esta nueva judicatura, y se reafirme el principio de que los tribunales y la ley deben proteger por igual a empleadores y trabajadores, sin prejuicio a favor ni en contra de ninguna de las partes.

Fecha: 30 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

2.3.- PANORAMA PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Gobierno da bonos, subsidios y empleo a los mapuches.

El Gobierno anunció ayer en Temuco un paquete de ayuda económica y social consistente en bonos agrícolas, subsidios de emprendimientos y cupos de empleos de emergencia que llegan a los \$2.700 millones y serán preferenciales para la población mapuche, en el marco de la visita de la comitiva de cinco ministros y tres subsecretarios encabezados por el ministro secretario general de la Presidencia, José Antonio Viera-Gallo, nombrado por la Presidenta Bachelet como coordinador de Asuntos Indígenas.

En el área agrícola, la ministra Marigen Hornkohl anunció bonos concursables para pequeños agricultores indígenas de \$100 mil, que en total entregarán \$500 millones, además de un plan de desarrollo territorial por otros \$700 millones y la creación de otras 40 oficinas del Programa de Desarrollo Local (Prodesal), por \$600 millones.

El subsecretario del Trabajo, Mauricio Jélvez, anunció 1.500 cupos de empleo para las comunas con alta cesantía y concentración indígena. El director ejecutivo de Corfo, Carlos Álvarez, dijo que destinarán \$115 millones en subsidios para iniciativas productivas, y la gerenta de Sercotec, Cristina Orellana, anticipó que se llamará a concurso por \$800 millones a emprendedores a través del programa "Capital Semilla".

En el plano más político y conflictivo, el ministro Viera-Gallo dijo que el Gobierno revisará dentro de los próximos 15 días los procedimientos para la compra de tierras por parte de la Conadi. Su visita fue recibida con tomas de la Conadi y la Intendencia de la Araucanía, y una contramanifestación en una comunidad mapuche de Rulo, en Nueva Imperial, donde había concurrido para dialogar con autoridades tradicionales.

Fecha: 5 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Mujeres de más de 65 años. Acceso a bono por hijo de afiliarse a una AFP.

Son mujeres que nunca han cotizado en una administradora, que no están pensionadas y que no pertenecen al 50% más pobre de la población.

Antes que partan las Fiestas Patrias, se entregarán los primeros 5.677 bonos por hijos nacidos vivos que establece la reforma previsional. Sin embargo, aún existe un grupo de mujeres mayores de 65 años que podrían solicitar este beneficio -y que aún no lo hacen- sólo con afiliarse a una AFP.

Son cerca de 185 mil mujeres que, según cálculos de la Subsecretaría de Previsión Social, cumplen con la edad requerida por ley para cobrar el bono, pero que nunca han cotizado en una AFP y no tienen acceso a la pensión básica solidaria, ya que no pertenecen al 50% más pobre de la población.

Su única forma de cobrar los cerca de \$300 mil por hijo nacido que se entregarán este año es abrir una cuenta en una AFP como afiliado voluntario, realizar una cotización -por ejemplo, por el sueldo mínimo- y finalmente iniciar los trámites de pensión.

Sin embargo, dice el subsecretario de Previsión Social, Claudio Reyes, que se han producido varias confusiones entre este grupo de mujeres. Y los dardos apuntan directamente hacia las AFP, porque -dice Reyes- para las administradoras puede que a

veces no sea rentable, ya que la comisión que cobran estas compañías no necesariamente compensa los costos que les genera tramitar el bono.

"Esa menor calidad de información se ha concentrado en las AFP y lamentablemente, debo decirlo, es así (...) Me da la impresión, y lo hemos conversado con los gerentes generales, de que la información al interior de las administradoras no llega a todos los rincones de la misma manera", agrega.

Según la autoridad, hay casos en que a mujeres se les ha dicho que, cuando son cargas de sus maridos, perderán dicha condición. "Y eso no es así, porque el monto máximo al que se puede acceder mensualmente con el bono por hijo es equivalente a una pensión básica solidaria (\$75.000). Y sólo se pierde la condición de carga familiar cuando la pensión supera el 50% de un ingreso mínimo, que hoy es de \$165.000 (es decir, \$82.500)".

En terreno, "El Mercurio" se acercó a las sucursales de cuatro AFP (Provida, Habitat, Capital y Cuprum), oficinas que tenían disponible para el público información sobre el bono por hijo, a través de afiches y folletos. En una de ellas informan que las mujeres que quieran cobrar el bono y tienen un puntaje en la ficha de protección social mayor a 12.666 - límite para acceder a la pensión básica- "deben realizar una incorporación en la AFP y realizar una imposición, siempre y cuando tenga 65 años de edad o más".

Al consultar sobre la pérdida de beneficios al cobrar el bono, en dos AFP señalaron que la mujer puede perder su carga familiar.

Bonos entregados

A dos meses de su entrada en vigencia, el gobierno desembolsará \$6.933 millones para pagar en septiembre los primeros 5.677 bonos, correspondientes a 23.545 hijos nacidos vivos. Respecto de las solicitudes, desde julio pasado se han ingresado más de 22 mil peticiones en municipios y el IPS (ex INP).

-¿Quiénes tienen derecho al beneficio?

Todas las mujeres que son madres, sin importar su condición social, laboral o económica, que se pensionen a partir del 1 de julio de 2009 (ya sea a través del pilar solidario, en una AFP o reciban una pensión de sobrevivencia). Es un bono por cada hijo nacido vivo o adoptado.

-¿Cuánto es el monto?

Será equivalente al 10% de 18 ingresos mínimos mensuales, lo que al 1 de julio de 2009 corresponde a cerca de \$ 300 mil.

Para los próximos años: si el hijo nació antes del 1 de julio, la tasa de rentabilidad se aplicará desde esa fecha en adelante, hasta que la mujer cumpla los 65 años.

Si el hijo nació el 1 de julio de 2009 o después, se aplicará una tasa de rentabilidad por cada mes completo desde la fecha de nacimiento hasta que la madre cumpla los 65 años.

Para ambos casos, la tasa de referencia será la rentabilidad nominal anual promedio del fondo C de las AFP -que invierte un máximo de 40% en acciones-, descontadas las comisiones de administración.

-¿Cuándo se puede cobrar el beneficio?

El bono se entrega cuando la mujer cumple 65 años y no antes. Tampoco al nacimiento del hijo.

-¿Dónde se solicita?

En el Instituto de Previsión Social (ex INP), en la municipalidad correspondiente o en una AFP.

-¿Qué requisitos debe cumplir la solicitante?

Tener o haber tenido un hijo vivo o adoptado, tener 65 años o más, haber vivido al menos

20 años en Chile y que la mujer se pensione a contar el 1 de julio de 2009.

- ¿Cómo se paga el bono por hijo vivo?

Para las mujeres afiliadas a una AFP, la bonificación se depositará en su cuenta de capitalización individual.

Para quienes reciben la pensión básica solidaria (PBS), el Instituto de Previsión Social (IPS) le calculará una pensión autodefinida, incrementando su saldo final en la jubilación. Finalmente, para las mujeres con una pensión de sobrevivencia no afiliadas a la AFP o IPS se les calculará una pensión autodefinida, monto que se sumará al aporte previsional solidario (APS) que le corresponde.

-¿Quiénes no tienen derecho al beneficio?

Las mujeres que están pensionadas con anterioridad al 1 de julio de 2009, a través de una AFP, IPS o Las mujeres que están pensionadas con anterioridad al 1 de julio de 2009, a través de una AFP, IPS o sistemas de FF.AA., como Capredena y Dipreca.

Fecha: 12 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

En tres años 16 médicos extendieron más de 123 mil licencias sospechosas.

Los especialistas acusados son 13 doctores de la capital y tres de regiones. Uno de ellos ya cumple una pena remitida por el mismo delito.

Por otorgar 123 mil licencias que pudieran ser falsas, 16 médicos fueron denunciados ante la Fiscalía Centro Norte, por la Superintendencia de Seguridad Social. Dicha falta implica un posible delito de abuso de previsión y supone una pena que va desde los 61 días hasta los tres años de cárcel.

Los médicos involucrados son 13 profesionales de la capital y tres de regiones, los cuales fueron denunciados luego de que la Superintendencia fiscalizara los documentos otorgados desde 2006.

Incluso, uno de ellos –que habría extendido más de siete mil licencias falsas- actualmente cumple una pena remitida por el mismo delito.

"Las cifras son alarmantes. Estamos hablando en casos extremos de médicos que están otorgando 30 licencias médicas diarias y obviamente cuando hablamos de médicos que otorgan entre 6 mil y 17.500 en tres años, son cifras que atentan contra toda lógica, ya que el promedio es de 100", explicó el superintendente, Álvaro Elizalde.

La autoridad recalcó que un especialista que entrega 30 licencias diarias y cobra \$30 mil por la consulta, al final de la jornada, estaría recaudando \$900 mil.

Respecto a los pacientes que se han beneficiado con los justificativos falsos pueden ser obligados a responder ante la justicia

Fecha: 15 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.cl

Fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social. Licencias médicas.

La Superintendencia de Seguridad Social denunció ante la justicia a 16 médicos por otorgar poco más de 123 mil licencias médicas en un período de tres años, lo que implica un eventual delito de abuso de previsión.

Algunos de los médicos que serán investigados entregaban hasta 30 licencias médicas diarias. Se trata de 13 profesionales de la capital (uno de ellos extranjero) y tres de regiones, que fueron detectados luego que la autoridad fiscalizara los documentos extendidos entre 2006 y 2008. Incluso, uno de los facultativos denunciados cumple actualmente una pena remitida por el mismo delito, que tiene una pena máxima de tres años de presidio, de acuerdo a lo establecido en el artículo 509 del Código del Trabajo. Pese a la persecución judicial, nadie puede impedir o inhabilitar que estos médicos sigan entregando las licencias.

Los hechos fueron detectados en una auditoría realizada a alrededor del 70% de los subsidios de incapacidad laboral (el nombre técnico de las licencias) extendidos en esos tres años en el país, y que propiciaron la denuncia hecha ayer por el superintendente de seguridad social, Álvaro Elizalde.

La tasa de rechazo de las licencias entregadas por estos doctores era cercana al del resto de los facultativos, que en isapres es de alrededor del 14%, y en los compines -a cargo de las licencias de cotizantes del Fonasa-, del 10%.

La cifra promedio de entrega de licencias de un médico en un año es de 100, y entre estos 16 facultativos -de quienes no se revelaron las identidades- promediaron 7.740 licencias. "Un médico que otorga 30 licencias diarias, a 30 mil pesos la consulta... Ustedes podrán sacar el cálculo de cuánto está ganando por día y cuánto por año", explicó el superintendente Álvaro Elizalde.

Pacientes coautores

Si se llegara a acreditar que los pacientes que se beneficiaron de estas eventuales licencias fraudulentas lo hicieron de manera dolosa, pueden ser obligados a responder ante la justicia, en calidad de coautores del delito de abuso de previsión, según lo dispone el artículo 168 del DFL N° 1 de 2005 del Ministerio de Salud.

Elizalde calificó los hechos como preocupantes, y explicó que "las cifras son alarmantes. Estamos hablando en casos extremos de médicos que están otorgando 30 licencias médicas diarias, y obviamente, cuando hablamos de médicos que otorgan entre 6 mil y 17.500 en tres años, son cifras que atentan contra toda lógica". Además, la superintendencia podría denunciar nuevos casos en los próximos días, de acuerdo a lo dicho por Elizalde, quien agregó que una de las causas que hacen presumir el uso fraudulento de las licencias es que los médicos extendían licencias psiquiátricas y pediátricas indistintamente. "La gente cree que estas licencias las paga el sistema, y no es así, las pagamos todos los chilenos que cotizamos nuestro 7% mes a mes. Es decir, las pagamos todos los trabajadores, y si hay licencias injustificadas, todos debemos financiarlas", agregó.

De acuerdo a la información entregada por la autoridad, ninguno de estos médicos pertenecía al sistema público de salud, y entregaban estas licencias en sus consultas médicas particulares.

"Son hechos delictivos. Más aún, tienen el agravante de que el financiamiento de las licencias médicas es con recursos de los propios cotizantes. Acá están afectando, en primer lugar, el juramento hipocrático".

Álvaro Erazo, Ministro de Salud: 16 médicos serán investigados por la fiscalía tras la denuncia. 17.500 licencias fueron extendidas por uno de los investigados. Cien subsidios extiende un médico en promedio al año. 3 años Entre 2006 y 2008 se hizo la muestra de la Suseso. Un delito se les imputa a los médicos: abuso de previsión.

Fecha: 16 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Magallanes. Derechos laborales y previsionales de los artistas.

Una cartilla informativa dirigida a artistas de diferentes disciplinas entregó la Dirección Regional del Trabajo de Magallanes y la Antártica Chilena.

La Dirección Regional del Trabajo de Magallanes y la Antártica Chilena entregó a destacados artistas de la región, la cartilla "Derechos laborales y previsionales de los artistas", la cual contiene información detallada respecto a los tipos de contratos de trabajo que existen para ellos, las jornadas laborales y los descansos, entre otros.

Junto al Director Regional del Trabajo, Ernesto Sepúlveda, estuvieron presentes el Intendente Regional, Mario Maturana; la Gobernadora Provincial de Magallanes; Carolina Saldivia, y el Director Regional del Consejo de la Cultura y las Artes, Fernando Haro. El evento contó con la presencia de artistas de diferentes disciplinas y trabajadores del espectáculo, quienes valoraron la información contenida en la cartilla.

Fecha: 22 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.dt.gob.cl

Trabajadores de la salud pública paralizaron. Demandan aumento de recursos.

Los trabajadores de la salud pública, agrupados en cinco organizaciones, paralizaron hoy en demanda de que el presupuesto anual del sector sea aumentado de un 1,6 a un 3% del PIB y que se postergue la puesta en marcha de los hospitales públicos autogestionados.

En Santiago, cientos de funcionarios realizaron una marcha por la Alameda, desde la Plaza Los Héroes hasta La Moneda, con el fin de entregarle una carta con sus peticiones a la Presidenta de la República.

Sin embargo, al llegar a la sede de Gobierno los manifestantes fueron interceptados por funcionarios de Carabineros, que detuvieron a cuatro personas.

No obstante, el presidente de la Federación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud (Fenpruss) Claudio González, evaluó positivamente la jornada de movilización y llamó a los candidatos presidenciales a que se pronuncien sobre el tema.

Respecto de la demanda de los trabajadores sector de que se aumente a un 3% del PIB el presupuesto anual del sector, tal como ocurre en otros países, el ministro de Salud, Álvaro Erazo, señaló que la inyección de recursos se ha ido concretando paulatinamente.

Fecha: 23 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Investigación de Gendarmería detecta abusos en la entrega de licencias médicas.

Trece facultativos concentraron la mitad de las licencias concedidas. Cinco de ellos emitieron 2.851 de estos permisos.

Abuso en la entrega de licencias por un grupo de médicos a personal de Gendarmería detectó una auditoría realizada por la institución, la que fue instruida por su director nacional, Alejandro Jiménez.

La institución decidió hacer esta investigación interna tras revelarse los abusos e ilícitos cometidos con ese instrumento en las últimas semanas.

Así, la Superintendencia de Seguridad Social denunció ante la justicia a 16 médicos por otorgar poco más de 123 mil licencias médicas en un período de tres años, y se investigan otros casos.

Además, los cirujanos Viviana Pizarro Díaz y Jaime Riveros Bruna fueron condenados a 541 días de presidio remitido por vender licencias falsas.

La auditoría de Gendarmería incluyó las licencias médicas presentadas en el servicio desde enero del año 2007 al 31 de agosto de este año.

El informe reveló que de 57 profesionales considerados en la muestra, 13 médicos concentraban el 50% de las licencias concedidas en el período investigado. Éstos habían otorgado 4.901 licencias a funcionarios de Gendarmería, y apenas cinco de ellos habían emitido 2.851 de estos instrumentos médicos.

También se constató que en la lista figuran cuatro médicos actualmente imputados o condenados por infracciones a la Ley de Isapres.

Otra anomalía detectada fue el otorgamiento de licencias a funcionarios de todo el país, emitidas por médicos radicados en una región, de preferencia en la zona metropolitana.

Ante estas irregularidades, Gendarmería envió todos los antecedentes a la Fiscalía Centro Norte, que lleva el caso de las licencias médicas ilegales, a Dipreca y al Conpin respectivo.

El director de Gendarmería, Alejandro Jiménez, dijo que la institución "ha querido colaborar con las investigaciones judiciales que han develado abusos y fraudes relativos a un instrumento legítimo de los trabajadores, que salvaguarda su salud y derechos laborales".

Agregó que no tolerarán ese tipo de ilegalidades en su servicio, "que por lo demás afectan a aquellos funcionarios que ejercen su prerrogativa de reponer su salud mediante el goce de licencias médicas justificadamente otorgadas".

El ministro de Salud, Álvaro Erazo, ha planteado la necesidad de legislar "de una vez por todas" sobre este tema. Entre las ideas que se han propuesto está la limitación del número de licencias que emiten los médicos anualmente.

30 licencias médicas diarias entregaban algunos de los médicos investigados por la Superintendencia de Seguridad Social y cuyos casos fueron denunciados a la justicia.

17 mil permisos en tres años entregó el doctor Wilhem Symma, denunciado en un programa de televisión, quien se jactaba de desarrollar una excelente relación médico-paciente.

1.263 licencias sin motivos justificados se entregaron en el centro médico Gonzalito, dos de cuyos facultativos fueron condenados por infracción a la Ley de Isapres.

Fecha: 25 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Empresas de papel estafan a Fonasa e isapres con licencias falsas.

De los US\$ 83 millones en que se calculan las pérdidas del sistema de salud por licencias falsas, una parte importante corresponde a empresas brujas hechas para robar. Este ilícito arriesga penas de cárcel de hasta diez años.

Bernardita Aguirre Pascal

Una verdadera industria organizada para defraudar al sistema de salud dejó al descubierto el abuso de licencias médicas. Ya no se trata sólo de médicos abusadores que entregan permisos a quien se los pida para descansar o salir de viaje. En tribunales hay una decena de querellas contra personas que formaron empresas de papel, cuyo único fin es estafar al sistema de salud, tanto a isapres como al Fonasa, presentando licencias médicas de trabajadores ficticios.

Dos fueron presentadas por la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), dos por la isapre Cruz Blanca, otras tres por Banmédica y Vida Tres, y dos más por Inmune, empresa que nació a principios de este año para combatir los ilícitos que se cometen en el área de salud y cambiar la cultura de abuso en este sector.

Estas dos últimas querellas son contra dos empresas falsas, cada una con veinte trabajadores, que han presentado licencias por un promedio de seis meses. El monto defraudado hasta el momento por cada empresa es cercano a los \$100 millones.

Cómo lo hacen

Los empleadores fraudulentos son personas que forman empresas de papel con trabajadores falsos que cotizan por el tope (60 UF) durante tres meses en el sistema previsional y de salud, isapres o Fonasa, para luego presentar licencias médicas falsas durante meses.

El fraude es millonario. Una sola empresa fraudulenta con diez falsos trabajadores contratados por el tope con seis meses de licencia cada uno podría robar más de \$53 millones al sistema de salud.

"El sistema no tiene límite, porque a los falsos trabajadores los contratan entre amigos o los contactan en la calle y les pagan \$20 mil para que firmen los contratos, los FUN de la isapre o se afilien a Fonasa, y de ahí comienza el empleador a conseguirse licencias y estafar", cuenta el abogado de Inmune, Eduardo Budge.

Él investigó a una empresa de papel llamada Santo Tomás, que tomó el mismo RUT de una empresa real llamada Santo Tomás Limitada, y generó contratos, cotizantes ficticios y luego licencias por varios meses para todos sus empleados. La isapre lo detectó cuando llamó a Santo Tomás Limitada, y la empresa dijo que los trabajadores con licencias no pertenecían a su planilla.

Isapres en alerta

"Hemos realizado múltiples denuncias respecto de empresas de papel o de contratos de trabajo falsos, donde existe coordinación entre el empleador y el falso trabajador en que se fabrican cotizaciones previsionales para efectos de, a través de una licencia médica fraudulenta, percibir un subsidio de incapacidad laboral", explica Álvaro Elizalde, superintendente de Seguridad Social, quien agregó que las Cajas de Compensación también han hecho denuncias por esto.

En la isapre Cruz Blanca reconocen ser víctimas del ilícito. "Hay empleadores falsos que arman empresas de no más de diez personas, los afilian a una isapre, cotizan por el máximo, se consiguen licencias, y empiezan a cobrar", dice Raúl Valenzuela, gerente general de la institución.

En Consalud este año han crecido 14,3% las licencias médicas, lo que ha significado un desembolso de \$3.200 millones adicionales. Un alto porcentaje de este mayor costo estiman que corresponde al pago de licencias fraudulentas, algunas de empresas ficticias. "Para detectar estos ilícitos, la isapre hace cruce de bases de datos con modelos de predicción de patrones de comportamiento, peritajes médicos, verificación del reposo domiciliario y verificación de los domicilios de las empresas", dice Marcelo Dutilh, gerente general de Consalud, quien agrega que trabajan con compines y superintendencias para complementar en forma oportuna la información de prestadores y empresas con comportamientos fuera de lo esperado y hacen presentaciones judiciales.

Banmédica realiza auditorías periódicas que detectan comportamientos anormales en empresas. "Se observa con frecuencia que los domicilios no existen o corresponden a casas particulares, y los presuntos trabajadores presentan licencias cortas y continuas con el fin de obstaculizar los controles con diagnóstico preferentemente psiquiátrico", señaló Ana María Rubio, asesora legal de Banmédica.

En Mas Vida buscan una solución. "Nos parece que para evitar la aparición de empresas brujas es muy importante que la Dirección del Trabajo se haga parte en estos procesos, y se lo hemos pedido porque aquí muchas veces no hay cotizaciones previsionales", dice el doctor Claudio Santander, presidente de la compañía, quien aclara que han llevado a dos falsos empleadores a tribunales, pero critica que las penas son muy bajas.

Castigo

"Se trata de una maquinación fraudulenta para defraudar a otro que es Fonasa o la isapre", explica Claudio Abé, de Inmune. La compañía tiene una lista de cien empresas que están estudiando por cometer este ilícito y ha presentado dos querellas en tribunales.

Jorge Nazer, gestor y abogado de la misma empresa, explica que aquí hay estafa, malversación de instrumento público, defraudación al sistema de salud y eventualmente asociación ilícita. "Delitos que arriesgan penas de hasta diez años".

Cuatro casos que suman \$89 millones defraudados a Banmédica y Vida Tres FALSOS TRABAJADORES los empleados de papel presetan licencias cortas y continuas con diagnósticos psiquiátricos con el fin de obstaculizar la fiscalización.

Fecha: 27 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

2.4.- EMPLEO Y ECONOMÍA

Zofri y mineras han ayudado a paliar el desempleo de Iquique.

Este último trimestre, Iquique se instaló como una de las ciudades con más bajo nivel de desempleo, al obtener un 6,6%.

Buena noticia para la alcaldesa Myrta Dubost (independiente), quien destacó que el logro se debe a que el desarrollo de la ciudad no se ha detenido en los últimos meses. Es más, la edil afirmó que el rubro de la construcción y el turismo se mantienen absolutamente normales, en relación a otros años y agradeció al sector privado-especialmente al sector minero- por no generar despidos masivos.

"Se nota que las empresas mineras tienen consecuencia social con sus trabajadores y han hecho el esfuerzo de no despedir masivamente", valoró la edil.

Dubost comentó además que uno de los puntos que más genera trabajo en la zona es la Zofri, que no ha visto mayormente afectada su productividad, con lo que aún se generan miles de puestos de trabajo cada año.

Las Omil de Iquique reciben alrededor de 350 solicitudes semanales de empleo y son los jóvenes, quienes, en su mayoría, se acercan a estas oficinas.

Fecha: 1 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

El desempleo nacional sube a 10,8% . Araucanía encabeza ranking.

La tasa de desempleo a nivel nacional alcanzó un promedio de 10,8% en mayo-julio, con un aumento de 2,4 puntos porcentuales en relación a igual período de 2008. La Araucanía exhibe la tasa más alta en comparación al resto de las regiones, con 14,1% en mayo-julio. La ocupación cayó 1,6%, lo que representa la pérdida de 102 mil puestos de trabajo. En mayo-julio, el número total de desocupados llegó a 783.680 personas.

La fuerza de trabajo se incrementó en 1,1%, desacelerándose respecto de los últimos trimestres. Entraron al mercado laboral cerca de 80 mil personas en comparación a mayo-julio de 2009.

Por regiones, Valparaíso anotó 12,9%, Biobío 12,2%, Atacama 11,6%, O'Higgins 11,4% y la Región Metropolitana 10,7%.

El ministro de Hacienda, Andrés Velasco, destacó que los datos muestran que "lento pero seguro" se comienza a notar el repunte de la economía.

"Si tomamos mes contra mes, el desempleo bajó en julio respecto de junio", y que en el futuro podría continuar esta tendencia. "Vamos a seguir trabajando para que disminuya", dijo.

Analistas creen que el desempleo seguirá creciendo en los próximos meses hasta casi los 880 mil desocupados en el tercer trimestre.

Guillermo Pattillo, de la U. de Santiago, explica que si bien se avizora un mejor escenario para la actividad económica hacia fines de año, esa tendencia aún no ha ocurrido en forma apreciable y generalizada. Pattillo proyecta que en julio-septiembre, el índice de desempleo llegará a 12% cerrando el año con un promedio de 10%, contra el 7,8% de 2008. El gerente de Estudios de BCI Corredor de Bolsa, Jorge Selaive, dice que el desempleo subirá a tasas superiores a las actuales, pero no se empinará a 12%.

Ambos coinciden en que el desempleo descenderá a niveles de 8% dos años más tarde. "Así como a los empresarios les cuesta despedir, también les cuesta volver a contratar, por lo que el desempleo se estabilizará en niveles altos por uno o dos años", prevé Juan Carlos Scapini, de la U. Central.

La construcción perdió 48.570 empleos en 12 meses. Los trabajadores asalariados disminuyeron en 143.200 (-3,2%) y aumentaron en 76.580 los trabajadores que laboran por cuenta propia.

14,1% es la tasa de desocupación de la IX Región, la más alta del país. 12,9% es la tasa de desempleo que reportó la V Región en el trimestre mayo-julio. 10,7% fue la tasa de desocupación en la R. Metropolitana en el último trimestre móvil.

Osorno valora baja tasa de despidos

El tesón de los empresarios agrícolas y ganaderos de la zona, quienes han soportado la crisis sin despedir a muchos empleados, y la fuerte inversión del Estado desarrollada el último año son las razones que el alcalde de Osorno, Jaime Bertín (DC), adjudica para que el desempleo en su comuna se haya mantenido como uno de los más bajos del país, con el 7,5%.

"Hoy día se está construyendo un hospital, con una inversión por sobre los \$35 mil millones; dos puentes, una doble vía de acceso al aeropuerto y una serie de obras más que nos permiten mantener una gran cantidad de personas ocupadas", comenta Bertín. Agrega que pese a que el sector lechero, rubro importante en la zona, ha vivido momentos críticos, sus empresarios se han esforzado por mantener a los trabajadores en sus puestos.

"Los agricultores son gente con tradición en la zona, con identificación local, diferente a la que llegó a Puerto Montt, donde hubo problemas con el salmón y de inmediato se generaron despidos masivos", aseguró.

El edil afirma que el panorama de los próximos meses se ve auspicioso, ya que habrá nuevas plazas de empleo estacionarias ligadas a la cosecha de fruta y al turismo. "Nosotros producimos alimentos como leche, carne, frutales, y sabemos que los campos no se van a cerrar. Siempre van a estar trabajando, por lo que tenemos un gran respaldo en ese sentido".

Alcalde de Curicó: "No comparto para nada las cifras que el INE está entregando"

El alcalde de Curicó, Hugo Rey (UDI), se mostró sorprendido con el último informe del INE y desestimó que la tasa de 7,1% de desempleo, adjudicado a la ciudad, se ajuste a la realidad.

El jefe comunal aseguró que Curicó vive una crisis por la cesantía generada principalmente por la estacionalidad agrícola. "Este trimestre es uno de los más complicados para la comuna, así que con la realidad que vemos en las calles, la solicitud de la ciudadanía, no comparto para nada las cifras que el INE está entregando", enfatizó Rey.

El edil dice no comprender qué es lo que hizo bajar el porcentaje de desocupados de su comuna, ya que los programas de empleo del Gobierno no aumentaron y tampoco se han instalado nuevas empresas. "No sé cómo habrán realizado las mediciones pero no se ajustan a la realidad y de eso estamos seguros", afirmó.

En el municipio hasta el momento se ha intentado no despedir gente y por eso se han asumido los costos de 90 puestos de trabajo. Además, recientemente se adjudicaron dos proyectos públicos en el rubro de la construcción por un total de \$60 millones, que podrían aumentar el empleo. El alcalde comentó que en la OMIL de Curicó hay más de 15 mil inscritos que buscan trabajo y que sólo en junio fueron 825, el doble que en la misma fecha del año pasado.

Fecha: 1 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Disminuye la pérdida de empleos en el sector agrícola.

Las cifras de desempleo entregadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) mostraron un desaceleramiento en la pérdida de empleos del sector agrícola.

Esto debido a que en el período mayo-julio el agro sólo perdió 8.500 puestos de trabajo, totalizando unos 689 mil puestos laborales a lo largo del país, cifra levemente inferior al mismo trimestre de 2008. Aunque el agro continuó disminuyendo trabajos, esta pérdida fue

mucho menor a la registrada en los trimestres móviles anteriores, cuando los puestos perdidos por el sector superaron incluso los 54 mil.

Las regiones más afectadas por el menor empleo agrícola fueron la Araucanía y el Maule, que tuvieron bajas mayores a los 10 mil y 6 mil puestos. En tanto, fue en la Región Metropolitana y en Valparaíso en que el sector creó más empleo, totalizando alzas totales mayores a los 10 mil puestos.

Al comparar la situación del agro frente a otros sectores de la economía, la pérdida de puestos también es más baja. Áreas como construcción, transporte e industria fueron las más afectadas por la disminución de empleos, registrando 48 mil, 37 mil y 33 mil bajas, respectivamente.

Fecha: 2 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

La precariedad y el desempleo.

Pese a las incipientes luces de recuperación económica en los últimos meses de este año, no hay razones para demasiado optimismo en materia de empleo. Si bien la última cifra mensual podría indicar el inicio de un cambio de tendencia, lo más probable en el marco actual es que el ritmo de creación de nuevos puestos de trabajo evolucione con cierta lentitud, persistiendo tasas de desocupación más elevadas durante un período más prolongado.

No obstante el aumento a 10,8 por ciento registrado por la tasa de desempleo en el trimestre mayo-julio, el Gobierno ha calificado las últimas cifras entregadas por el INE como positivas, con el argumento de que se estaría produciendo un cambio de tendencia. Esto se apoya en el dato mensual correspondiente a julio -último mes del trimestre móvil incluido en la medición-, que muestra una disminución al comparar con el mes inmediatamente anterior (10,4 vs. 11,1 por ciento). Es paradójico que esta comparación surja de una cifra mensual que se publica por primera vez, a resultas de la petición de una economista al Consejo de Transparencia, y que el INE se venía resistiendo a proporcionar, aduciendo reparos metodológicos. Pero esos reparos previos no han sido óbice para que autoridades de Gobierno extraigan conclusiones positivas a partir de ese antecedente mensual.

Sin perjuicio de lo anterior, las cifras sobre tasa de creación de nuevos empleos muestran que el cuadro continúa deteriorándose, sin que se advierta aún un cambio de tendencia. En el trimestre mayo-julio, el número de ocupados disminuyó en 1,6 por ciento, acentuándose el ritmo contractivo observado en el año.

En definitiva, la menor expansión de la fuerza de trabajo ha evitado que la tasa de desempleo alcance niveles mayores. De hecho, según la última cifra trimestral, sólo se registró un incremento del empleo en las áreas de servicios financieros y de servicios comunales, sociales y personales -rubro este último en el que se computan los programas gubernamentales-. Si se ajustara por el efecto de estos últimos, el decrecimiento en la tasa de creación de empleos sería aún mayor. Es ilustrativo considerar que si las aproximadamente 175 mil personas adscritas en la actualidad a los programas de empleo con apoyo fiscal no estuvieran recibiendo este beneficio, de acuerdo con cálculos de Libertad y Desarrollo la tasa de desocupación efectiva se empujaría a 13,3 por ciento. Ante un cuadro objetivamente lejano a lo auspicioso, preocupa el deterioro de las perspectivas laborales de los grupos más jóvenes. Entre las casi 950 mil personas entre 15 y

24 años de edad que participan en la fuerza de trabajo, la tasa de desocupación alcanzó 25 por ciento. La menor capacitación relativa de este grupo se refleja en menor productividad, lo cual lo hace particularmente vulnerable en un escenario económico recesivo. Es indispensable, pues, estructurar una batería de políticas de mayor potencia y alcance para abordar este grave problema que están enfrentando los grupos más jóvenes, y que en algunas zonas del país alcanza niveles alarmantes.

Urgencia de un ambiente pro empleo

No obstante las señales indicativas de que en esta última fase del año la economía chilena comenzaría a mostrar signos más notorios de recuperación, en el ámbito del empleo es necesario ser más cautelosos, porque hay abundante evidencia de que las decisiones de recontratación toman en cuenta otros factores adicionales que retardan el proceso. Ante signos de reactivación, las empresas esperan un tiempo prudencial para evaluar si la mayor demanda que comienzan a enfrentar será transitoria o más permanente, de manera que el primer peldaño suele ser un intento de aumentar la producción con el mismo número de trabajadores.

A eso se suma el que si en los meses anteriores se ha despedido personal, probablemente ello ha tenido un costo financiero y humano considerable, de modo que el paso siguiente será bastante precavido.

Desde la perspectiva de las políticas públicas, de esta realidad deriva una lógica necesidad de abaratar los costos de contratación y crear un ambiente favorable al empleo, para romper esta inercia. No cabe olvidar que el aumento en la desocupación durante la crisis asiática nunca logró ser eliminado por completo en la posterior recuperación, asentándose un desempleo estructural más elevado, que persiste hasta hoy.

Para que eso no vuelva a ocurrir en esta oportunidad, es imperativo crear condiciones que impulsen la creación de empleos. Las medidas que comenzó a aplicar el Gobierno al subsidiar la contratación de nuevos trabajadores van en la dirección correcta y deberían ser profundizadas. Eso vale también para los esfuerzos por incrementar la capacitación.

Sin embargo, es necesario facilitarles la opción de encontrar un trabajo también a los menos capacitados y con menos experiencia, que son los trabajadores jóvenes. A este respecto, es el momento de revisar con pragmatismo el tema del salario mínimo, habiendo buenos argumentos -sustentados por la evidencia empírica- para disminuirlo a los menores de 24 años de edad que voluntariamente estén dispuestos a emplearse por un sueldo más bajo. De lo contrario, se estará condenando al desempleo a un gran número de trabajadores chilenos, cuya escasa capacitación no les permite aspirar, por ahora, a una remuneración superior. El tema de la flexibilidad laboral se ha convertido en un tabú en las esferas de gobierno, porque ha logrado imponerse la visión de que flexibilización es sinónimo de precariedad. Pero, en realidad, la situación más precaria en que se pueda encontrar una persona es la de estar desempleada y sin esperanza, y contra eso deberían concentrarse los más enérgicos esfuerzos.

Fecha: 5 de Septiembre de 2009.

Fuente: www.emol.com

Regulación laboral y desempleo.

La regulación laboral en Chile ha tendido a extender excesivamente el rol arbitrador e intervencionista del Estado, lo cual no contribuye a la generación del capital social que

antecede al diálogo social.

La alta tasa de desempleo se ha convertido en un problema estructural de la economía chilena: en los últimos diez años un 50% del tiempo hemos estado por encima del 9,5%, y las condiciones para las mujeres y los jóvenes son bastante peores.

En períodos de crisis, el desempleo se agrava, y volver a la normalidad toma un tiempo excesivo. Las causas de estos hechos están en el mal funcionamiento del mercado de trabajo, y si bien se trata de un panorama que es viejo, hay estudios empíricos que permiten afirmar que la regulación laboral está agravando esta situación, alejándonos de un mercado basado en relaciones de cooperación entre los actores sociales, por lo que es el momento de revisar y enmendar este rumbo.

El deficiente funcionamiento del mercado de trabajo en Chile ha sido uno de los temas recurrentes de los análisis de la OCDE. Aparte del elevado desempleo, la tasa de participación femenina es de 39% en Chile y de 57% en los países miembros. En los jóvenes de entre 15 y 24 años, la participación es de 31% en Chile y de 50% en las economías desarrolladas. La diferencia no está en los que estudian, sino en la baja empleabilidad de este grupo, lo que también se refleja en una desocupación que más que duplica al promedio nacional.

Negativos efectos

Hay tres materias que han concentrado la mayor parte del debate sobre la regulación del mercado de trabajo. Primero, la heterogeneidad en los niveles de protección que tienen los trabajadores: mientras para algunos es cero, para otros es mayor que los estándares internacionales. Los primeros padecen la inestabilidad, casi nula capacitación y estancamiento de su productividad; los segundos, en cambio, tienen indemnizaciones más altas que en muchos países desarrollados, lo que lleva a que las empresas no formalicen los contratos de trabajo e inviertan poco en su capital humano.

La consecuencia es que estamos perpetuando un mercado laboral segmentado que exacerba la desigualdad de oportunidades y de ingresos. Los esfuerzos por establecer un seguro de desempleo acorde a nuestro nivel de desarrollo no han logrado cumplir con la promesa que se formuló cuando se discutió el proyecto, y las reformas posteriores han sido insuficientes para corregir esta situación.

El segundo tema que produce discrepancia es la subcontratación, que ha sido el camino que las empresas siguieron para buscar la flexibilidad que no tenían por otras vías. Nuevamente nos encontramos con la segmentación entre los trabajadores con un contrato regular y los que tienen un contrato distinto. La reforma de 2007 buscó resolver los excesos en que se había caído con el uso de este mecanismo, pero los criterios que se aplicaron en la regulación de la ley generaron nuevas dificultades, que no permiten despejar esta materia.

El tercer tema es la distribución de la jornada laboral, donde las partes tienen muy limitadas posibilidades de reasignar el tiempo de trabajo, aun cuando logren un acuerdo entre ellas. Reformas para que las normas sobre el período de trabajo sean más flexibles podrían ser muy beneficiosas para la productividad, y también para las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias. Además, en la mayoría de los países desarrollados el trabajo a tiempo parcial se expande aceleradamente, hasta adquirir una significación en el mercado de trabajo. En cambio, el proceso ha sido muy tibio en Chile, afectando negativamente las oportunidades de las mujeres.

Cuando se plantean fórmulas para resolver estas materias se insiste -con razón- en que el diálogo social es indispensable para viabilizar estas reformas y que allí está el principal impedimento para avanzar. En efecto, las relaciones laborales en Chile están cruzadas por

la desconfianza, con una baja cobertura en la sindicalización y con alto incumplimiento en las normas laborales.

Sin embargo, hay una pista para salir de esta inmovilidad, porque investigaciones empíricas para los países desarrollados encuentran que existe una correlación negativa entre la regulación en el mercado de trabajo y la calidad de las relaciones laborales. Aquellos países que promueven un ambiente de negociación directa entre las partes generan mayor confianza entre ellas en las relaciones laborales. En contraste, cuando la autoridad asume el rol de "arbitrador" entre los grupos involucrados, sustituyendo a la negociación directa, se producen mayores conflictos y menos grados de cooperación. En esta línea de análisis, la regulación laboral en una sociedad tendrá un alto efecto -positivo o negativo- en la calidad de las relaciones laborales que existirán en el futuro.

Esta causalidad entre relaciones laborales y regulación laboral opera en ambas direcciones: por una parte, bajos niveles de confianza generan una demanda por intervencionismo estatal y, por la otra, una regulación más fuerte impide que se desarrollen relaciones de colaboración entre los actores sociales. Por esta razón, los países tienden a caer en situaciones de las cuales les resulta difícil -aunque no imposible- escapar.

La regulación laboral en Chile ha tendido a extender excesivamente el rol arbitrador e intervencionista del Estado, lo cual no contribuye a la generación del capital social que antecede al diálogo social. Estas prácticas no producen las condiciones para que las interacciones entre los grupos sociales maduren y puedan generar una base de confianza que les permita resolver sus diferencias con mutuo beneficio.

Chile enfrenta el desafío de crear más empleos para dar oportunidades de progreso a todos los grupos sociales. En este nuevo contexto, la calidad de las relaciones laborales y el estilo de la regulación adquieren relevancia, por su influencia en el funcionamiento del mercado del trabajo.

Director Expansiva UDP

Fecha: 15 Septiembre 2009.

Fuente: www.emol.com

3.- COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

Reemplazo de Trabajadores en Huelga *Comentario a una sentencia de la Corte de Apelaciones de Puerto Montt*

Eduardo Yáñez Monje¹

Uno de los últimos fallos relativos al reemplazo de trabajadores en huelga, corresponde al emitido por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt con fecha 29 de julio de 2009, caratulado “Inspección Provincial del Trabajo de Castro con Holding and Trading S.A.” [Rol N° 113-2009; N° Legal Publishing: 42335]. En dicha sentencia se solicitó se declarara antisindical la sustitución de trabajadores huelguistas por otros de la misma empresa, haciendo uso de la facultad unilateral de modificación que reconoce al empleador el artículo 12 del Código del Trabajo, o inclusive a través de modificaciones contractuales aceptadas por el trabajador reemplazante. La Corte de Apelaciones de Puerto Montt rechazó dicha acción a través de un argumento bastante conocido, que reza que la prohibición establecida en el artículo 381 dice relación con la *contratación* de trabajadores reemplazantes *ajenos* a la misma empresa, pero no operaba dicha prohibición sobre el ejercicio de su poder de dirección, que redundaba en la posibilidad de reordenar los puestos de trabajo. Hasta aquí dicho razonamiento es exactamente el mismo que los anteriores fallos de la Corte Suprema.² Por otro lado, la Corte Suprema profundizaba además, en que no puede sino interpretarse en forma restrictiva dicho articulado, pues la *Constitución Política de la República recogía el derecho a huelga en términos excepcionales*.³

Que la prohibición de reemplazo de trabajadores en huelga, no alcanza a la sustitución de trabajadores por otros de la misma empresa, tiene asidero incluso en la doctrina, así por ejemplo, el profesor Sergio Gamonal Contreras en su *Derecho Colectivo del Trabajo*, sostiene; “¿debe concluirse que el empleador no podría suplir las funciones de los huelguistas con otros trabajadores de la empresa?, la respuesta es negativa, ya que el reemplazo de trabajadores en huelga opera en base a la contratación de nuevas personas, sin considerar la eventual reasignación de funciones dentro de la misma empresa, facultad del empleador que se mantiene sin perjuicio de la huelga, en base a la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa”⁴.

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

² Así por ejemplo, Corte Suprema, 14/04/2008, 345-2008; N° Legal Publishing: 38655; Dirección General del Trabajo con ISS Facility Service S.A”.

³ “Que, actualmente, la huelga está regulada en el Título VI del Libro IV del Código del Trabajo y constitucionalmente reconocida, aunque de manera indirecta, en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, donde se señala el principio fundamental, cual es, que no puede comprometer actividades o servicios que causen grave daño a la salud, la economía, el abastecimiento o la seguridad nacionales. De tales normas es dable desprender que el legislador intenta regularla jurídicamente como “instancia para forzar un acuerdo razonable sobre las relaciones colectivas de trabajo y que corresponde realizar una interpretación restrictiva de las disposiciones que la reglamentan, desde que dicha instancia compromete, ciertamente, el desarrollo económico del país.” [Considerando Quinto); Corte Suprema, 14/04/2008, 345-2008; N° Legal Publishing: 38655; Dirección General del Trabajo con ISS Facility Service S.A”.

⁴ GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo*. LexisNexis, 2007, pág. 449

Dados los estrechos términos establecidos en la Constitución Política y el Código del Trabajo, la conclusión no podría ser distinta en esta sentencia de la Corte de Apelaciones de Puerto Montt. Todo lo anterior es sin perjuicio del debate sobre la constitucionalidad del artículo 381 del Código del Trabajo, que más que una prohibición del reemplazo de los trabajadores huelguistas no es sino una facultad encubierta que el Código entrega al empleador, al establecer requisitos en ningún caso onerosos para la empresa.⁵ Dicha posibilidad implicaría la nula eficacia práctica del derecho a huelga, el que en tanto parte integrante de la libertad sindical, derecho reconocido en la Constitución Política de la República en su artículo 19 N° 16, afectaría en su esencia dicha garantía, lo que redundaría necesariamente en la inconstitucionalidad de dicho articulado.⁶

El establecimiento de esta *sui generis* prohibición de contratación de trabajadores reemplazantes, es excepcional en comparación con el tratamiento que recibe en el derecho comparado, así por ejemplo, en Francia, Portugal, España, México, Quebec-Canadá y otros países,⁷ la prohibición de contratación de trabajadores reemplazantes está expresamente establecida. El contenido del artículo 381 está reñido con el contenido de la libertad sindical, establecido en la Constitución y en los Tratados Internacionales reconocidos por Chile y que se encuentren vigentes. Dicha situación ha llevado a la necesaria conclusión de algunos autores, que la definición *de un modelo de negociación colectiva está pendiente*⁸ en relación a los requerimientos de la normativa internacional al caso.

Ahora bien, estando la norma en todo caso vigente (pues el Tribunal Constitucional rechazó la admisibilidad de una acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de la

⁵ Dichos requisitos consisten en establecer cláusulas mínimas en la última oferta del empleador, que debe ser entregada con a lo menos dos días de anticipación al plazo de cinco días que poseen los trabajadores para votar la huelga. Dichas cláusulas mínimas son; a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento; b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses; c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

⁶ En este sentido lo han establecido los profesores CAAMAÑO ROJO Y UGARTE CATALDO, en el reciente libro; “*Negociación Colectiva y Libertad Sindical, un enfoque crítico*”, Legal Publishing 2007, señalan; “...lo realmente criticable de esta norma que establece el reemplazo, piedra angular del Plan Laboral de la dictadura, mas que su excepcionalidad en el derecho comparado, es su notoria inconstitucionalidad, toda vez que afecta el contenido esencial de un derecho constitucional como el derecho a huelga, reconocido implícitamente en el texto constitucional a través de la libertad sindical y autonomía colectiva”. pág. 94.

⁷ *Ibid.* pág. 93.

⁸ ROJAS MIÑO, Irene, IUS ET PRAXIS, AÑO 13, N° 2, 2007, pág. 220 y 221; “*en mi opinión, la tarea de definir un modelo normativo de negociación colectiva en Chile está pendiente. Como se ha señalado en otros sistemas, frente al mandato de los convenios de libertad sindical tienen cabida diversos modelos normativos. Y es claro que el actualmente vigente en Chile no tiene conformidad con el mismo. Se deberá pensar, consultar y acordar cuál es que deba establecer, en conformidad a nuestra historia, cultura, desarrollo económico, objetivos de sociedad y, ciertamente, a la plena vigencia del principio de libertad sindical.*” [última parte, conclusión].

norma en comento, sin argumentos de fondo para ello⁹), y habiendo precisado el contenido de ésta, en orden a limitar su aplicación a la prohibición de contratación de nuevos trabajadores, me detendré en el razonamiento realizado por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, que repara en otras consideraciones adicionales a las realizadas por la Corte Suprema, que esta debiendo hacerlo, no realiza.

Me refiero a que, si bien la ley considera a priori antisindical la contratación de trabajadores ajenos a la empresa (en caso de no cumplir lo estipulado en el artículo 381), nada obsta a que pueda calificarse práctica antisindical la sustitución de trabajadores en huelga por otros de la misma empresa, cuando dicha circunstancia redunde en la ineficacia del derecho de huelga, o se prueba la mala fe del empleador en orden a tornar ineficaz la misma. Dicho razonamiento se encuentra establecido en el considerando duodécimo de la sentencia de la CCAA de Puerto Montt;

“a) La sustitución de funciones por empleados propios en la realización de determinadas labores puede obedecer, incluso, al ejercicio del derecho que el artículo 12 del Código del Trabajo concede al empleador...”

b) La sustitución de funciones denunciada no importó, en el hecho, el reemplazo total de la fuerza productiva que representó el universo de trabajadores en huelga (25 de un total de 44 dependientes);

c) Las tres conductas denunciadas como constitutivas de reemplazos ilegales no pueden estimarse, por todo lo ya expresado, ser acciones que revelen manifiesta mala fe (no probada) del empleador y que, objetivamente, tengan la entidad o gravedad para impedir o entorpecer el normal desarrollo del proceso de negociación colectiva y sus procedimientos.”

De esta manera, la letra “a” del considerando duodécimo señala algo que ya sabemos, que la prohibición de contratación no alcanza al poder de dirección del empleador, y los considerandos “b” y “c”, nos vienen a señalar que no obstante no estar prohibida legalmente la sustitución de trabajadores por otros de la misma empresa, igualmente puede considerarse práctica antisindical conforme al artículo 387 del Código del Trabajo, cuando se den dos circunstancias no necesariamente copulativas; a) un elemento subjetivo; relativa a la mala fe del empleador, que reordena los puestos de trabajo con la intención de volver inefectiva la huelga; y/o b) una circunstancia objetiva o material, relativa al entorpecimiento efectivo del procedimiento de negociación colectiva. Esta posibilidad no se encuentra en las sentencias de la Corte Suprema que han sido dictadas al efecto, sino que se limitan a interpretar el sentido y alcance del artículo 381 del Código del Trabajo y resolver al efecto. Quienes han incluido el razonamiento relativo a la existencia de práctica antisindical aun cuando no se trate de una vulneración al artículo 381, es el voto disidente de algunos de los fallos de la Corte Suprema.¹⁰

⁹ En este sentido ver; CAAMAÑO ROJO Y UGARTE CATALDO, en el reciente libro; “*Negociación Colectiva y Libertad Sindical, un enfoque crítico*”, Op. Cit. pág. 92.

¹⁰ Así por ejemplo, Corte Suprema, 15/05/2008, 995-2008; N° Legal Publishing: 38911; “*Inspección Comunal del Trabajo Santiago NorOriente con Cerámicas Industriales Fanaloza S.A.*”. Voto disidente del Ministro Roberto Jacob Ch; “e) Que, además, si bien la huelga constituye un desenlace no deseado para una

La Corte Suprema omite en sus fallos este tipo de razonamiento, debiendo expresarlo, y de su omisión se puede presumir que la Corte parte de la base que el poder de dirección del empleador utilizado en la sustitución de trabajadores en huelga, al no estar prohibido en los términos que ellos sostienen que posee el artículo 381, sería un actuar correcto en todos los casos. Queda claro, que la determinación de lo correcto no se circunscribe a determinar el sentido y alcance del artículo en comento,¹¹ sino su resolución involucra también determinar si el uso del poder de dirección del empleador es de tal manera abusivo que constituye por sí solo una práctica antisindical, en conformidad a los artículos 387 del Código del Trabajo. De esta manera, la Corte de Apelaciones de Puerto Montt se pronuncia sobre dos cosas; 1) si efectivamente el artículo 381 prohíbe la sustitución de trabajadores. En definitiva, al igual que la Corte Suprema concluye que no es así, pero a diferencia de este tribunal pasa a una segunda etapa en su razonamiento, esto es; 2) si efectivamente el poder de dirección constituye una práctica antisindical al provocar la ineficacia de la huelga a través de la sustitución de trabajadores.

Para la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, la cantidad de trabajadores sustituidos no es de tal envergadura que permita sostener que la huelga no ha tenido la eficacia que requiere, pero deja entrever la posibilidad que la sustitución de trabajadores constituya práctica antisindical en los términos expuestos en la ley.

negociación colectiva, ningún sentido tiene ese derecho reconocido a favor de los trabajadores, si el empleador, en cualquier situación, puede realizar el reemplazo y continuar con el funcionamiento de la empresa, sin mayores tropiezos, pues ello importa atentar contra la eficacia de la huelga, lo que resulta inadmisibles dentro del contexto de la reglamentación de dicha situación, pues, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 380 del Código del Trabajo, en el caso de producirse la huelga en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales, el sindicato o grupo negociador está obligado a proporcionar personal de emergencia, cuyo no ha sido el caso. f) *Que, finalmente, en la situación de autos cabe aplicar lo dispuesto por el artículo 387 del mismo cuerpo legal, a saber: “Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos, pues, en fin, la sustitución producida por la denunciada ciertamente ha dificultado el proceso de negociación colectiva, en la medida en que los dependientes ven debilitada o casi inexistente la instancia a la que les es permitido legítimamente acceder para forzar un acuerdo razonable sobre las relaciones colectivas de trabajo.”*

¹¹ Al contrario la Corte Suprema señala; “Que la controversia *se circunscribe* a determinar el sentido y alcance de la prohibición que afecta al empleador en orden a reemplazar a los trabajadores que se encuentren haciendo uso del derecho a la huelga, conforme lo dispone el artículo 381 del Código del Trabajo” [Considerando Tercero]; Corte Suprema, 14/04/2008, 345-2008; N° Legal Publishing: 38655; “Dirección General del Trabajo con ISS Facility Service S.A”.

4.- RECENSIONES Y NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

FRIEDMAN, THOMAS *“La Tierra es Plana. Breve Historia del Mundo Globalizado”*. Editorial Planeta, Santiago de Chile, 2007. 495 págs. T.o. “The World is flat”. Traducción: Inés Belaustegui.

Thomas Friedman, es periodista del New York Times, varias veces ganador del Pulitzer y un referente cuando se trata de temas relacionados con la globalización y las nuevas tecnologías. En 1999 publicó “The Lexus and the Olive Tree”, una guía para entender el mundo globalizado, donde constata que entre dos países que sean sede de una franquicia de McDonald’s no existen guerras, (lo que hoy se conoce como “Ley de los arcos dorados”). *La Tierra es Plana*, viene a ser la natural continuación de las reflexiones del autor, ahora, eso sí, más extensas y actualizadas a los cambios de los últimos años. Es una obra que bordea las 500 páginas, que se leen fácilmente por el singular gracejo que posee el autor para explicarnos mediante ejemplos y experiencias personales los contornos del nuevo mundo plano; trasladarnos a los distintos lugares en que están ocurriendo los acontecimientos que lo aplanan; y, mostrarnos que es una realidad que se gesta continuamente y de la que –querámoslo o no- somos partícipes.

En su libro, Friedman, nos propone el nuevo paradigma del mundo contemporáneo, el de la Tierra Plana, en que las distancias son más cortas, los obstáculos a la comunicación se allanan –se aplanan-, el terreno de la competencia se iguala, y la interconexión y la cooperación son las bases de su funcionamiento. El aplanamiento, para el autor, es más que una estandarización de las costumbres y los estilos de vida, estamos, más bien, ante una realidad nueva en la historia de la humanidad, en que sin importar la raza, el idioma o la ubicación geográfica todos podemos interactuar para conseguir formas nuevas y más productivas de crear valor.

Friedman, expone que el proceso de aplanamiento del mundo habría comenzado hace ya varios siglos con lo que él denomina “Globalización 1.0” cuyo origen es el mismo que marca el inicio de la época moderna: “El Descubrimiento de América”, que comunicó dos culturas que habían subsistido paralelamente sin conocerse la una a la otra; no olvida, desde luego, que fue la búsqueda de nuevas rutas comerciales lo que propició tal hecho. Éste habría sido el primer paso hacia el aplanamiento del mundo, el siguiente, la “Globalización 2.0”, que va entre el 1800 y el 2000, se valió de la expansión de las compañías accionarias europeas y la Revolución Industrial; aquí la actora principal fue la empresa multinacional que abarataba sus costes de transporte y se movía por el mundo, buscando espacio para nuevos mercados. Pero, es el proceso que se inició durante el siglo XXI, “Globalización 3.0”, el gran tema que aborda el autor, es una época predominantemente tecnológica, cuyos protagonistas son las personas premunidas de las herramientas y avances comunicacionales que les permiten colaborar entre sí –de forma horizontal-, para dar solución a sus necesidades.

Pero, ¿por qué el mundo se aplanan actualmente?

El autor sostiene que es un proceso que se ha valido de múltiples factores, que él denomina “aplanadores” o fuerzas que han contribuido a allanar obstáculos y acortar las distancias, algunos con carácter político como la caída del muro de Berlín. Otros son eminentemente tecnológicos: como la creación del sistema operativo de “Microsoft Windows”, que

posibilitó contar con una plataforma común para la creación; la salida de “Netscape” (empresa pionera en la creación de programas para navegar por internet) a la bolsa, que fue el primer gran impulso para transformar una internet monopolio de universidades y científicos en otra al servicio de las masas; el “Workflow” que permite trabajar en distintos tiempos y lugares mediante aplicaciones de software; el “Open-sourcing” o acceso libre a los códigos fuente, que ha abierto formas de colaboración desconocidas hasta la fecha, pues sin importar la localización de los usuarios, éstos pueden interactuar entre ellos, mejorar los programas y compartirlos en un círculo virtuoso que ha permitido la creación de herramientas tan novedosas y útiles como “wikipedia”, “linux” o “firefox”; y el acceso libre a la “toda” la información o “In-forming”, siendo el motor de búsqueda “google” su más célebre exponente. Además, hay aplanadores que se relacionan con la forma de producir bienes o servicios, que reducen los costos, aumentan la productividad y permiten a las empresas invertir en innovación: la subcontratación o “outsourcing”, el “insourcing”, el “offshoring”, las cadenas de suministro “supply-chaining”, entre otros. Es en el análisis de estos aplanadores y de su interacción o “convergencia” donde radica el mayor mérito del libro en cuestión, pues las conclusiones obtenidas a partir de los fenómenos presentados tienen la perspicacia y razonabilidad suficiente para mantener atento al lector.

El lector crítico se sentirá agradecido de poder encontrar que el autor se ha hecho cargo de varios de los posibles reparos (qué pasa con las costumbres vernáculas, religiones, merma en las condiciones laborales, etc.), que se podrían argüir contra el aplanamiento descrito. Pero, las respuestas de Friedman resultarán insuficientes, para aquel que no crea en las bondades del capitalismo y el libremercado: *“Algunos de estos obstáculos al mercado global –sostiene Friedman– son auténticos focos de despilfarro y de oportunidades perdidas”*, aún así, postula que no es posible establecer *a priori* qué grado de “fricciones” o zonas no planas se deberán mantener en el futuro.

Continúa el autor, con una radiografía de las debilidades y fortalezas de cada región del mundo para participar del nuevo escenario, es en esta parte donde la crónica se torna un tanto plúmbea, pero mantiene el ritmo al que el autor ya nos ha acostumbrado. Quizá sea el capítulo en que se desarrolla la relación entre Estados Unidos y la Tierra Plana, donde el autor se muestra menos cosmopolita y algo “gringocéntrico” –permítasenos el neologismo– en su análisis, lo que por cierto se ratifica al dedicar sólo unas pocas páginas al análisis de la realidad de los países en vías de desarrollo (en el que Chile es reconocido –en una ingeniosa metáfora– como alguien destacado dentro de Latinoamérica), y al excesivo espacio en que se desarrollan cuestiones de seguridad nacional y política interna estadounidense.

La tesis del autor culmina su desarrollo, avizorando las dificultades que a futuro puede traer este aplanamiento, pues si las herramientas tecnológicas, los bienes y servicios del mundo global están progresivamente al alcance de cada vez más personas, por los procesos de “outsourcing”, “offshoring” y los demás aplanadores, que posibilitan que sus precios sean más accesibles, qué ocurrirá cuando las grandes masas de personas que no han podido acceder a ellos puedan hacerlo y exijan hacerlo con la consiguiente demanda de recursos naturales y energéticos. Está acaso nuestro planeta, en condiciones de proveer a todos ellos de las materias primas para abastecerlos y de soportar las ingentes cantidades de contaminación que esto acarreará. Por otra parte, sería moralmente aceptable que los países desarrollados pongan barreras a los que están recién entrando a este mundo plano, ya sea para usar recursos naturales y/o contaminar, cuando ellos deben buena parte de su posición privilegiada a que han realizado dichas prácticas. A juicio del autor, la dependencia

energética, el acceso a los recursos naturales y la contaminación serán las futuras fuentes de conflictos del mundo globalizado.

En su conjunto, el libro pone de manifiesto las tendencias económicas, políticas y sociales del mundo actual, las sistematiza y explica, señalando sus alcances y principales consecuencias, por lo que se trata de un importante aporte a un tema sobre el que existen pocas obras metódicas que no caigan en conceptualizaciones abstrusas. Agregamos, por último, que estamos en presencia de una obra necesaria para comprender las modernas formas de producción y su funcionamiento en el mundo globalizado, útil, por tanto, para quienes se dediquen a la dirección, administración o gestión empresarial y a la administración de recursos humanos, asimismo, es un texto recomendable para todos quienes tengan interés por la Historia, especialmente, la Contemporánea.

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

5.- LEGISLACIÓN AL DÍA

PROYECTOS DE LEY SEPTIEMBRE –OCTUBRE 2009

- 1.- Otorga permiso especial a trabajadoras, para realizarse examen de papanicolau y mamografía.
Fecha de Ingreso: 15 de Septiembre de 2009.
Estado: En tramitación.
- 2.- Sanciona los empleadores por el incumplimiento al Código del Trabajo, en lo referido a la celebración del contrato de trabajo.
Fecha de Ingreso: 15 de Septiembre de 2009.
Estado: En tramitación.
- 3.- Concede permiso a las madres de hijos discapacitados para ausentarse del trabajo.
Fecha de Ingreso: 6 de Octubre de 2009.
Estado: En tramitación.
- 4.- Instituye el día 27 de septiembre de cada año como el "Día del Dirigente Sindical".
Fecha de Ingreso: 6 de Octubre de 2009.
Estado: En tramitación.

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

6.1.- MEMORIAS APROBADAS

Septiembre

- 1) MELLA BERTETTI, Juan Antonio y NAVARRO CABRERA, Felipe Sebastián. "Aspectos probatorios en las causales de despido injustificado del artículo 160 del Código del Trabajo"

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

- 2) FERRADA HENRIQUES, Rafael Alejandro y SALAS GARCIA, Fabián Andrés. "El Contrato de Trabajadores de Artes y Espectáculos: sus alcances y su aplicación práctica"

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

- 3) JARA CATALAN, Gabriel Ernesto y ZAMORA ASTUDILLO, Laura Francisca. "Mecanismos contemplados en la Ley N° 20.255 para promover el aumento de las cotizaciones previsionales y mejorar las pensiones"

Profesora Guía: María Eugenia Montt retamles

- 4) SILVA VALDIVIA, Paulina. "Sueldo Base e Ingreso Mínimo Mensual. Efectos jurídicos, sociales y económicos de la reforma introducida por la Ley N° 20.281"

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

- 5) MUÑOZ SEPULVEDA, Elisa Cristina. "Semana Corrida".

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag