



DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CHILE

Actualidad Laboral



Mayo

N° LXXXVII

ACTUALIDAD LABORAL

Directora

ROSA MARÍA MENGOD GIMENO

Editora

MARÍA CRISTINA GAJARDO HARBOE

Consejo de Redacción

ROBERTO ANDRÉS CERÓN REYES
EDUARDO YÁNEZ MONJE

Colaboradores Permanentes

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

CONSTANZA SCHONHAUT
ÁLVARO NÚÑEZ

1.- ÁNGULOS

Tipo de contenido y eficacia del contrato colectivo chileno.

CLAUDIO PALAVECINO CÁCERES

5

2.- NOTICIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

2.1.- PANORAMA INTERNACIONAL

- Latinoamérica. Nacionalización de empresa y marchas por 1 de mayo 13
- OIT llama a revitalizar la acción mundial contra el trabajo infantil 14
- Grecia. FMI niega haber pedido al gobierno bajar los sueldos del sector privado 15
- Japón. Desempleo aumentó en abril 16
- OIT advierte sobre nuevas amenazas a la recuperación económica y del empleo 17

2.2.- PANORAMA LABORAL

- Trabajadores bancarios denuncian bonos generales Multimillonarios 18
- Condenan a empresa por discriminar a empleada de religión musulmana 19
- Dirección del Trabajo evalúa flexibilizar fiscalización y aplicación de multas 19
- Senado despacha proyecto que amplía beneficios del seguro de cesantía 21
- Ministerio del Trabajo y ANEF. Diálogo por despidos en sector público 22
- Ministra Merino detalló agenda de trabajo ante Cámara de Diputados 23
- Subsecretario del Trabajo. Mayor participación femenina en el mundo laboral 24
- CTC advierte más movilizaciones si no se cumplen demandas de Collahuasi 24
- Derribando prejuicios. Duración de juicios laborales 25
- Diputado Teillier respalda a la Anef ante despidos 27
- Pyme y Desarrollo 30
- Realizan despido masivo de trabajadores en Aguas Claras 32
- Minera Collahuasi suspende diálogo con contratistas por bloqueo de yacimiento 32
- Proyecto para que trabajadores vean partidos de Chile en el mundial 33
- Teletrabajo. Oportunidades laborales con calidad de vida 33
- Collahuasi: Tenemos pruebas de empleados secuestrados por subcontratistas 35
- Subsecretario del Trabajo. Necesidad de aumentar tasas de sindicalización 36
- Operación de mina Collahuasi retornaría a normalidad en próximos días 37
- Trabajo. Se necesita aumentar la sindicalización 37
- Ministra del Trabajo recibió a directiva de Asociación de Supermercados 38
- CUT cuestiona empleos anunciados por el Gobierno tras el terremoto 39
- Gobierno llega a 15.000 trabajadores contratados para la reconstrucción 39
- Gremios de empresas sanitarias "repudian" posible venta de acciones a privados 40
- "Con capacitación y crecimiento del 6%, se crearán 200 mil empleos al año" 40
- Trabajadores anuncian acciones legales contra Collahuasi por despidos 41
- Funcionarios de la Onemi protestan por despidos y juicio público post terremoto 41
- Ministra del Trabajo anunció perfeccionamiento a sistema de fiscalización laboral 42

2.3.- PANORAMA PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

- IPS inició pago del Bono de Invierno	43
- Concesión de hospitales públicos concita amplio rechazo en sector salud	44
- Ministra plantea aumento de cobertura de Pilar Solidario	45
- Cifra corresponde a madres de 65 años y que cumplen con los requisitos	45
- Diseñan nuevo mecanismo para entregar pensiones solidarias	46
- Funcionarios de la salud pública de Conchalí confirmaron paro indefinido	47
- Un 59% de los afiliados a isapres se vería afectado por decisión del TC	47
- Proyecto que permite recuperar cotizaciones previsionales tras terremoto	48
- Aprueban proyecto. Trabajadores recuperarán sus cotizaciones previsionales	49
- Inauguran Hospital de la Mutual de Seguridad	50

2.4.- EMPLEO Y ECONOMÍA

- OIT asegura que más de 93 mil empleos se perdieron en Chile tras el terremoto	50
- Producción industrial se contrae más de lo esperado y cae 1,3% en abril	51
- Desempleo cae y llega a un 8,6% en el trimestre febrero-abril	52
- Ministra del Trabajo y cifra de desempleo	53
- La ministra del Trabajo destacó la baja del desempleo	53

3.- COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

Orientaciones jurisprudenciales sobre la motivación de la sentencia en el procedimiento monitorio.

ÁLVARO DOMÍNGUEZ MONTOYA	55
--------------------------	----

4.- RECENSIONES Y NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

MELIS VALENCIA, Christian. <i>Los derechos fundamentales de los trabajadores como límites a los poderes empresariales</i> . Santiago: Legal Publishing, 2009, 154 p. por Eduardo Yáñez Monje	63
---	----

5.- LEGISLACIÓN AL DÍA

Leyes y proyectos de leyes enviados y/o aprobados por el Congreso Nacional y publicados en el Diario Oficial	66
--	----

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

6.1.- MEMORIAS APROBADAS	68
--------------------------	----

6.2.- OTROS

1.- ÁNGULOS

TIPO DE CONTENIDO Y EFICACIA DEL CONTRATO COLECTIVO CHILENO

CLAUDIO PALAVECINO CÁCERES

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

1.- CONCEPTOS PREVIOS

La doctrina científica distingue en el contrato colectivo dos partes o contenidos fundamentales: el contenido normativo y el contenido obligacional.

“Mientras que las cláusulas del primero están destinadas a crear derechos y obligaciones entre los empresarios y trabajadores, individualmente considerados e incluidos en el ámbito de aplicación del convenio; las cláusulas del segundo crean derechos y obligaciones entre las partes firmantes del convenio: el empresario o las asociaciones empresariales y la representación de los trabajadores”¹.

Conforme a esta concepción general de la doctrina, HUECK y NIPPERDEY definen contrato colectivo señalando que

“es aquel contrato escrito, entre uno o varios empleadores, y uno o varios sindicatos, para la regulación de derechos y deberes entre las partes del convenio (aspecto obligacional) y para la fijación de nuevas normas jurídicas sobre el contenido, celebración y extinción de las relaciones de trabajo, así como para cuestiones de la empresa y de su organización social y sobre instituciones conjuntas de las partes de un convenio (aspecto normativo)”².

El contrato colectivo tendría, por tanto, una naturaleza híbrida como observaba CARNELUTTI, en una fórmula que ha devenido célebre: «*il contratto collettivo é un ibrido, che ha il corpo de contratto e l'anima della legge*»³.

Como observa ROJAS MIÑO, el problema de la eficacia jurídica se ha planteado principalmente respecto de las cláusulas destinadas a cumplir la función normativa y, específicamente, respecto del contenido normativo individual, es decir el destinado a regular las relaciones individuales de trabajo [...] dada la naturaleza contractual del convenio colectivo –al menos esta es la tesis que se mantiene en una primera etapa- éste sólo vincula a las respectivas partes contratantes y, por tanto, se plantea la interrogante de cómo aplicar la regulación convencional a las concretas relaciones individuales de trabajo. Conjuntamente se plantea cómo proteger este contenido de los convenios colectivos para impedir que trabajadores y empresarios, en su condición de partes de los contratos

¹ ROJAS MIÑO, Irene. *La eficacia jurídica de los convenios colectivos*. Valencia-España: 1998, p. 17.

² HÚMERES NOGUER, Héctor. *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, p. 373-374.

³ *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*. Padua: 1936, pp. 116-117.

individuales de trabajo, puedan pactar condiciones contrarias a las establecidas en aquéllos⁴ (importante: léase la nota al pie de página).

Así, en la mayoría de los ordenamientos jurídicos la ley ha intervenido para atribuir al contrato colectivo una serie de efectos jurídicos para asegurar las funciones del mismo, esto es, para reconocer al contrato colectivo una eficacia jurídica directa sobre las relaciones individuales, en muchos casos otorgando a estos instrumentos la eficacia de norma jurídica⁵.

Pero esta solución no es igual en los distintos ordenamientos jurídicos. Como señala MARTIN VALVERDE y otros autores, “la vía más rápida y menos problemática es la atribución al convenio de la condición de norma, pasando a formar parte del derecho objetivo y, en su caso, del cuadro de fuentes del derecho”. Si embargo, la ley no siempre ha establecido esta solución; de ahí que en el derecho comparado los convenios colectivos tengan distintos tipos de eficacia jurídica, y que no siempre signifiquen una prevalencia de éstos sobre los contratos individuales.

Siguiendo a la profesora ROJAS MIÑO⁶, es posible distinguir cuatro categorías de eficacia jurídica de los contratos colectivos:

- a) *Eficacia social.* En tal sentido constituye un pacto de hecho sin eficacia jurídica, por tanto su incumplimiento no genera responsabilidades jurídicas y no es exigible ante las instancias judiciales; podría en todo caso generar responsabilidades de carácter social sancionables a través de acciones directas, como pueden ser la huelga. Sin embargo, ello no excluye la posible aplicación de los contenidos normativos del convenio colectivo.
- b) *Eficacia contractual.* El convenio es un contrato y sus efectos son contractuales, los que se rigen por el derecho común. Los efectos más relevantes serían los siguientes: Primero, el convenio crea simples derechos subjetivos para las partes contratantes. Segundo, la aplicación del contenido normativo del convenio no se produce en forma automática, sino que requiere la incorporación expresa o tácita de sus cláusulas en los contratos individuales. Tercero, es posible la derogación ‘in peius’ de los convenios colectivos por los sujetos de dicho contrato individual. Cuarto, el incumplimiento de estos convenios sólo genera una responsabilidad concretable en una indemnización de daños y perjuicios.
- c) *Eficacia normativa.* En tal caso el convenio tiene los efectos de una norma jurídica: así, se incorpora en el sistema de fuentes del Derecho y con ello, desde una perspectiva jurídica, cumple los objetivos del mismo, esto es, la aplicación automática e imperativa de sus cláusulas normativas en las relaciones de trabajo. O, como señala ALONSO OLEA, estas cláusulas son «verdadera y propiamente normas, que respecto de cada contrato o relación individual de trabajo juegan desde fuera, como derecho objetivo, impuesto a la voluntad de las partes de aquel contrato o relación». Ahora bien, que el convenio colectivo tenga tal categoría y tales efectos es porque el Estado así lo ha reconocido; lo que muchos autores denominan la última fase de la evolución jurídica del convenio colectivo: su reconocimiento como fuente de Derecho. Los principales efectos de la eficacia normativa

⁴ *op. cit.*, pp. 17-18. Se debe tener en cuenta, ahora y en lo sucesivo, que la tesis doctoral de la profesora Rojas Miño está referida al ordenamiento jurídico español, donde la expresión “convenio colectivo” equivale a contrato colectivo, pues no tiene allí aquella expresión el significado técnico que reviste en Chile (acuerdo resultante de la negociación colectiva informal).

⁵ ROJAS MIÑO, Irene. *op. cit.* (n. 1), p. 19.

⁶ *Ibid.* pp. 20-21.

serían: Primero, el convenio crea derecho objetivo para trabajadores y empresarios individuales. Segundo, la aplicación del convenio colectivo se produce automáticamente, sin necesidad de incorporación expresa o tácita. Tercero, rige el principio de imperatividad: en primer lugar, no procede jurídicamente la derogación 'in peius' del convenio por parte del contrato individual; en segundo lugar, los derechos reconocidos en el convenio colectivo son indisponibles. Cuarto, el incumplimiento genera una responsabilidad individual en los sujetos obligados, esto es, en empresarios y trabajadores individuales.

- d) *Eficacia real.* El convenio tiene determinados efectos que confirman su prevalencia sobre el contrato individual y ello es sancionado desde el ordenamiento jurídico estatal, sin que por esto el convenio constituya una norma jurídica y, por tanto, se inscriba en el sistema formal de fuentes del Derecho.

En este sentido, SCARPELLI señala respecto del contenido normativo que “el contrato colectivo tiene la estructura lógica de la norma jurídica, pero no es fuente de norma jurídica (...) y como tal es relevante en el ordenamiento del Estado”. Por lo demás, tal prevalencia de la voluntad colectiva sobre la declaración individual no responde a los principios del Derecho común, pero, ciertamente, “no es incompatible con la concepción del convenio colectivo como acto de la autonomía privada”.

Los efectos de la eficacia real del convenio colectivo, según VALDÉS DALRE, son el automático y el imperativo, al que a veces se adiciona el efecto sustitutivo. Si bien, en un análisis del derecho comparado, esta noción “se encuentra presente en el pensamiento doctrinal europeo”, se plantean “apreciables divergencias en las distintas soluciones legislativas” de la Europa continental; aún cuando todas ellas muestran una prevalencia del convenio colectivo sobre el contrato individual. En tal sentido, si bien el convenio tendría una aplicación automática de sus contenidos normativos, la imperatividad del mismo tiene diversas regulaciones: o sólo se garantiza su aplicación en vía obligatoria, o la derogabilidad 'in peius' sólo se sanciona con la ineficacia del pacto individual o con la sustitución automática de la cláusula del contrato individual por la correspondiente del convenio colectivo.

1.1 *La eficacia personal*

La eficacia jurídica y la eficacia personal de los convenios colectivos responden a diferentes perspectivas: la primera se refiere a cómo se aplica el convenio, mientras que la segunda a quiénes se aplica, es decir, si a todos los trabajadores y empresarios que se incluyen en el respectivo ámbito de aplicación –eficacia erga omnes- o sólo a los representados por las partes contratantes –eficacia personal limitada⁷.

Como observa ROJAS MIÑO, conviene tener presente que eficacia jurídica y eficacia personal constituyen dimensiones independientes, por lo que a una determinada categoría de eficacia jurídica no corresponde otra de la eficacia personal; afirmación que se confirma con las diversas soluciones que muestra el derecho comparado. En este sentido, si bien existen sistemas jurídicos con convenios de eficacia jurídica normativa y eficacia personal general o de eficacia jurídica contractual y eficacia personal limitada, hay también

⁷ ROJAS MIÑO, Irene. *op. cit.* (n. 1), pp. 22.

sistemas jurídicos con convenios de eficacia jurídica normativa con eficacia personal limitada o convenios de eficacia jurídica real con eficacia personal limitada⁸.

2.- ¿POSEE EL CONTRATO COLECTIVO CHILENO UN CONTENIDO OBLIGACIONAL?

El contenido obligacional del contrato colectivo comprende las cláusulas que crean derechos y obligaciones entre las partes firmantes del convenio. En el Derecho comparado el contenido obligacional tiene como función regular la relación laboral entre las representaciones colectivas de trabajadores y los empresarios. En nuestro ordenamiento, en cambio, es discutible que las representaciones colectivas de trabajadores constituyan propiamente “parte” del contrato colectivo y que sean destinatarias de un eventual contenido obligacional del mismo.

Apoya esta conclusión el art. 338 N° 1° CT del cual parece desprenderse que el Código sólo estima como *partes* del proyecto de contrato colectivo a la o las empresas y a los trabajadores *involucrados* en la negociación, y no, a las organizaciones sindicales que sólo *representan* a sus afiliados en dicho proceso y en la suscripción del instrumento (art. 220 N° 1 CT). Están, además, los arts. 303, 306, 334 inc. 2° y 345 N° 2 CT que limitan el objeto de la negociación y del contrato en que ésta culmina, a las remuneraciones y condiciones comunes de trabajo. Resulta dudoso que de estas materias puedan surgir derechos para los sindicatos, pues tanto las remuneraciones como las condiciones comunes de trabajo se vinculan a la relación de laboral que liga al empleador con sus trabajadores, relación de la cual el sindicato no forma parte. De manera que nuestro contrato colectivo sólo tendría como función regular las relaciones individuales de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación y, por ende, solamente un contenido normativo.

Con todo, como argumentos a favor de un eventual contenido obligacional del contrato colectivo, podemos señalar que la ley no excluye expresamente cláusulas obligacionales, que los sindicatos son personas jurídicas, por lo que pueden ser titulares de tales derechos y que ya no existe la prohibición de recibir financiamiento de las empresas a que pertenecen sus asociados.

3.- ¿CUÁL ES LA EFICACIA DEL CONTRATO COLECTIVO CHILENO?

Como acabamos de ver, es dudoso que el contrato colectivo chileno posea un contenido obligacional. En cambio, resulta claro que nuestro contrato colectivo posee un contenido normativo, puesto que la propia ley señala que tiene por objeto “establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones” entre el o los empleadores y los trabajadores comprendidos en la negociación, vale decir, tiene como objeto regular las relaciones individuales de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación.

Ahora bien, ¿cuál es la eficacia jurídica de este contenido normativo? Se trata de un tema inexplorado por nuestra doctrina. Desde luego, no puede sostenerse una eficacia puramente contractual desde que «el actual contrato colectivo tiene importantes efectos colectivos *ultra termine*, inderogables *in peius* por la convención individual e

⁸ *Idem.*

imperativos...»⁹. De manera que nuestro contrato colectivo poseería cuando menos una eficacia jurídica real; vale decir, que sin tener el rango de una norma de derecho objetivo, prevalece sin embargo sobre el contrato individual en virtud de los especiales efectos que le atribuye el ordenamiento jurídico laboral.

Con todo, puede afirmarse incluso la eficacia normativa del contrato colectivo a partir del inc. 2º del art. 349 CT, que sanciona el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos con multa a beneficio fiscal, agregando que la aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuarán con arreglo a las disposiciones del Título II del Libro V del Código del Trabajo, vale decir al “procedimiento de reclamo por sanciones por infracciones a las leyes y reglamentos vigentes”. En virtud de este precepto el contenido de los instrumentos colectivos quedaría asimilado en su eficacia a una norma estatal, análoga a las leyes y reglamentos.

3.1 Eficacia personal del contrato colectivo en Chile

En principio, la eficacia personal del contrato colectivo chileno es limitada. El contrato colectivo rige únicamente para los trabajadores y el o los empleadores que fueron parte en la negociación. Por consiguiente, si bien su contenido normativo alcanza a varias personas, no se extiende a toda la colectividad de la o las empresas en que se negoció. No tiene, pues, el contrato colectivo chileno, una eficacia personal *erga omnes*.

Sin embargo, el profesor MACCHIAVELLO vislumbra una posibilidad de ampliación de la eficacia personal del contenido del contrato colectivo a partir de la expresión “condiciones comunes de trabajo y remuneraciones”, que reiteradamente utiliza el Código para referirse a la finalidad de la negociación y al objeto del contrato. Se pregunta ¿qué ha querido decir el legislador con el término “condiciones comunes”? A su juicio se refiere al tema llamado “política de la organización del trabajo y de las remuneraciones”.

“en una unidad de producción existen funciones que se desarrollan en forma coordinada y el conjunto de ellas, integradas, materializa el proceso productivo. Las funciones tienen rasgos típicos que las hacen diferenciarse unas de otras, dando lugar a grados de jerarquías, de habilidades, de perfeccionamiento, de dificultades, de peligros, de esfuerzos. Todas esas funciones deben ordenarse, evaluarse, describirse y enumerarse... Existe además una escala de remuneraciones, entendiendo por tal el complejo de reglas que permiten evaluar el rendimiento, el aporte, el grado de contribución, la magnitud del esfuerzo, que se manifiesta en el servicio que configura cada función, asignado a cada una de ellas una retribución determinada”¹⁰.

Agrega que, cuando el legislador habla de “establecer condiciones comunes de trabajo y remuneración”, está queriendo significar «que no sean sólo dos personas quienes determinen un trato justo “subjetivamente”, así calificado por ellas con prescindencia de

⁹ MACCHIAVELLO, Guido. *Derecho colectivo del trabajo*. -1era. ed.- Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1989, p.400.

¹⁰ *Ibid.* pp. 423-424.

una comunidad, sino que el trato merezca el calificativo de justo “objetivamente”, porque lo definen todos o la mayoría de sus integrantes».¹¹

Concluye señalando que «aquellas “normas” deberían entonces vincular a toda la “colectividad” y no en forma nominativa y cerrada sólo a los suscriptores de un instrumento colectivo»¹².

4.- LA EXTENSIÓN DE LOS BENEFICIOS

Por su parte, el propio legislador admite una ampliación de la eficacia personal del contrato colectivo, al permitir que el empleador pueda extender los beneficios de dicho contrato a trabajadores que no tuvieron parte en su celebración.

De acuerdo con el art. 346 CT, los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquéllos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un 75% de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquél que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.

El monto de este aporte deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.

El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar a favor de ésta el 75% de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

También se aplicará la obligación de cotizar a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia.

5.- EL EFECTO IMPERATIVO

El inc. 1º del art. 348 CT prescribe que las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346 –esto es, por haberles extendido sus beneficios el empleador.

A partir de este precepto podría afirmarse que nuestro contrato colectivo también posee un efecto normativo. Sus normas tendrían un efecto similar a la ley, siendo al igual que ésta, un instrumento para preservar el orden público laboral.

Pero como observa agudamente MACCHIAVELLO, también podría pensarse –con un criterio civilista- «que se está en presencia de una simple modificación de una cláusula convenida por las mismas partes contratantes, que para este fin se han valido de un mandatario común: el sindicato»¹³.

¹¹ *Idem.*

¹² *Ibid.* p. 425.

¹³ *op. cit.*, p. 426.

6.- LA INDEROGABILIDAD IN PEIUS

Este efecto priva a las partes del contrato colectivo –y de los demás instrumentos colectivos- del poder jurídico para sustraerse a su prescriptividad, es decir, un trabajador sujeto a contrato colectivo no puede convenir individualmente con su empleador reducir en su perjuicio el efecto obligacional que emana de aquél instrumento colectivo.

Así se desprende del art. 311 CT. Dicho precepto establece que las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido.

En todo caso, la negociación individual que pudiere realizar el trabajador con el empleador a fin de modificar el instrumento colectivo a su respecto, no queda prohibida, sino condicionada a que no menoscabe los derechos y beneficio que le corresponden en virtud de aquél (inderogabilidad *in peius*).

7.- EL EFECTO *ULTRA TERMINE*

Es una consecuencia del efecto imperativo del contrato colectivo, pues si sus normas se entienden incorporadas a los respectivos contratos individuales, resulta lógico que terminada la vigencia de aquél sus cláusulas pervivan en éstos.

Lo contempla expresamente el inc. 2º del art. 348 CT cuando señala que extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores. Pero este precepto consagra dos excepciones, conforme con las cuales no sobrevivirán al contrato colectivo:

- i) Las cláusulas que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero; y
- ii) Las relativas a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

8.- EJECUTIVIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO

De acuerdo con el art. 349 CT, el original del contrato colectivo, así como las copias auténticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo y los juzgados de Letras del Trabajo conocerán de estas ejecuciones, conforme al procedimiento contenido en los títulos I y II del Libro III del Código de Procedimiento Civil, con las modificaciones señaladas en las letras b), c) y d) del art. 460 del Código del Trabajo.

Por consiguiente, las obligaciones contenidas en el contrato colectivo pueden hacerse cumplir directamente ante los tribunales laborales, sin necesidad de que el órgano judicial se pronuncie de modo previo sobre la existencia y validez de tales obligaciones.

9.- EL INCUMPLIMIENTO COMO INFRACCIÓN ADMINISTRATIVA

Además de dar lugar a la vía ejecutiva, en los términos recién vistos, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales, será sancionado con multa a beneficio fiscal de hasta 10 UTM. La aplicación, cobro y reclamo

de esta multa se efectuarán con arreglo a las disposiciones del Título II del Libro V del Código del Trabajo (art. 349 inc. 2° CT).

Lo anterior es sin perjuicio de las facultades de fiscalización que sobre el cumplimiento de los contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales corresponden a la Dirección del Trabajo (art. 349 inc. final CT).

2.- NOTICIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

2.1.- PANORAMA INTERNACIONAL

Latinoamérica. Nacionalización de empresa y marchas por 1 de mayo

Miles de obreros y empleados se manifestaron en varias ciudades de América Latina por el Día de los Trabajadores, que estuvo marcado por la nacionalización de tres empresas eléctricas en Bolivia, una multitudinaria marcha en Cuba e incidentes en Chile y Colombia. Mientras tanto en Centroamérica las organizaciones obreras se movilizaron por reclamos laborales.

En Bolivia el presidente Evo Morales, enfrentado a sindicatos, aprovechó el día para anunciar la nacionalización de tres empresas eléctricas, mientras en La Habana, unos 800.000 cubanos encabezados por el presidente Raúl Castro marcharon hacia la histórica Plaza de la Revolución.

En Chile los manifestantes exigieron reformas laborales en medio de advertencias al presidente derechista Sebastián Piñera -que inició su mandato en marzo- y disturbios que dejaron 66 detenidos.

Entretanto, en Colombia las marchas desencadenaron enfrentamientos con la Policía que dejaron unas 15 personas lesionadas. Pese a las críticas de los trabajadores, el presidente colombiano, Álvaro Uribe, destacó que en sus ocho años de gobierno se redujo el número de sindicalistas asesinados.

Por su parte miles de trabajadores marcharon en Bolivia. Por primera vez desde su elección en 2006, Morales no estuvo presente justo cuando es blanco de los ataques de los sindicatos que reclaman un incremento salarial del 25%.

En La Habana, millones de personas, según cifras oficiales, marcharon convocadas por el presidente Raúl Castro para rechazar la "injerencia" de Estados Unidos y Europa con sus críticas sobre derechos humanos, y la creciente acción de la oposición interna.

La fiesta del Día del Trabajador coincide con la aplicación de un drástico ajuste económico en la isla de gobierno comunista.

En Brasil, el presidente Lula da Silva aprovechó la jornada para apuntalar la candidatura de Dilma Rousseff, su ex jefa de gabinete, de cara a las elecciones de octubre próximo.

"Ustedes saben a quién quiero", dijo Lula durante un acto en Sao Paulo.

De otro lado, en Venezuela partidarios y opositores al presidente Hugo Chávez participaron en manifestaciones separadas.

A través de su cuenta en la red social Twitter, Chávez envió un saludo a los trabajadores. "Felicidades en su día a los trabajadores y trabajadoras. Los invito al socialismo que es el Reino de la clase obrera", escribió.

En México, entre 25.000 y 300.000 personas, según los organizadores, se congregaron en la capitalina Plaza del Zócalo para protestar contra la política del presidente Felipe Calderón.

Los sindicatos volvieron a reclamar al gobierno que recupere los 44.000 empleos que destruyó en octubre del año pasado cuando disolvió fulminantemente la compañía eléctrica Luz y Fuerza del Centro, que abastecía a la capital mexicana.

Organizaciones sociales, estudiantiles y partidos de izquierda también marcharon en Argentina en reclamo de empleo y mejores salarios, mientras en Uruguay la jornada contó con la participación del presidente Jose Mujica.

En Honduras, los sindicatos pidieron el restablecimiento del ex presidente Manuel Zelaya y en Costa Rica, Panamá y El Salvador se denunciaron las políticas "neoliberales" de sus respectivos gobiernos.

En Guatemala, las centrales obreras mostraron su solidaridad con los emigrantes de Estados Unidos, cuando organizaciones hispanas exigen este sábado en manifestaciones en Los Ángeles la derogación de una controvertida ley de Arizona que criminaliza la inmigración ilegal.

Fecha: 1 de mayo de 2010.

Fuente: www.revistasindical.cl

OIT llama a revitalizar la acción mundial contra el trabajo infantil

La OIT, en su Informe Mundial sobre trabajo infantil que se publica cada cuatro años, dice que el número mundial de niños trabajadores ha disminuido de 222 millones a 215 millones durante el período 2004 – 2008, es decir un 3 por ciento, lo cual representa “una desaceleración en el ritmo de reducción a nivel mundial”. El informe también menciona la preocupación de que la crisis económica mundial pueda “frenar” el avance hacia el objetivo de eliminar las peores formas de trabajo infantil para 2016.

“El progreso ha sido disparado: no ha sido lo suficientemente rápido ni exhaustivo para alcanzar los objetivos que establecimos”, dijo el Director general de la OIT, Juan Somavia. “Se precisan nuevos esfuerzos y a una mayor escala. La actual situación llama a revitalizar la campaña contra el trabajo infantil. Debemos intensificar la acción y acelerar el ritmo”.

Juan Somavia agregó: “La desaceleración económica no puede convertirse en una excusa para cercenar la ambición y caer en la inactividad. En cambio, nos ofrece la oportunidad para implementar las medidas políticas que las personas, la recuperación económica y el desarrollo sostenible demandan”.

El nuevo informe de la OIT, titulado “Incrementar la lucha contra el trabajo infantil “Incrementar la lucha contra el trabajo infantil””, fue presentado en víspera de una conferencia mundial sobre trabajo infantil en La Haya, organizada por el gobierno de los Países Bajos en colaboración con la OIT. Somavía dijo que la conferencia, que analizará una “hoja de ruta” para la eliminación del trabajo infantil para 2016, le dará un nuevo ímpetu a la acción mundial.

Principales tendencias

Los resultados del nuevo informe contrastan con la evaluación hecha en 2006, que presentaba un panorama alentador. El informe actual muestra un progreso “disparado” hacia el objetivo de eliminar las peores formas de trabajo infantil para 2016. El informe advierte que, de persistir las actuales tendencias, la meta de 2016 no será alcanzada.

La buena noticia es que se ha mantenido el patrón general de reducción del trabajo infantil: mientras más peligroso el trabajo y más vulnerables los niños involucrados, más rápido el descenso. Sin embargo, un número alarmante de niños -115 millones- todavía está expuesto a trabajos peligrosos, una variable que con frecuencia se utiliza para referirse a las peores formas de trabajo infantil.

El informe también desglosa los datos por edad y género. El mayor progreso se ha registrado entre los niños y niñas de 5 a 14 años. En este grupo, el número de niños y niñas trabajadores disminuyó en un 10 por ciento. Siguiendo con el mismo rango de edad, el número de niños y niñas en trabajos peligrosos disminuyó en un 31 por ciento. El trabajo infantil entre las niñas disminuyó de manera considerable (en 15 millones, que corresponde a un 15 por ciento). Sin embargo, aumentó entre los niños (de 8 millones, que corresponde a un 7 por ciento). Además, el trabajo infantil entre los jóvenes de 15 a 17 años aumentó en un 20 por ciento, de 52 millones a 62 millones.

A pesar de la crisis, América Latina continúa la reducción

De acuerdo a los datos entregados por el informe, alrededor de 14 millones de niños y niñas entre 5 y 17 años, trabaja en América Latina. De ellos, aproximadamente 9 millones están en situación de trabajo peligroso, lo que amenaza su integridad física y psicológica. Las cifras revelan que a pesar del contexto de crecimiento económico moderado experimentado por Latinoamérica, tras la crisis, en los últimos 4 años el trabajo infantil ha disminuido en la Región, pero no con la velocidad esperada.

Respecto a este punto, Guillermo Miranda, Director de la Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina, señaló: “El desafío de los países ante esta situación es que se promuevan políticas integrales que garanticen que todos los niños y adolescentes tengan una educación de calidad, que existan sistemas de protección social que apoyen a las familias vulnerables, para que éstas no se vean forzadas a enviar a sus hijos al trabajo y asegurar que los adultos tengan oportunidades de trabajo decente. Estas medidas, combinadas con la aplicación efectiva de las leyes que protegen a los niños, determinan el camino a seguir”.

La Conferencia mundial sobre trabajo infantil que se realizará en La Haya el 10 y 11 de mayo reunirá a cerca de 450 delegados provenientes de 80 países. La reunión servirá también como plataforma para el lanzamiento de un informe realizado por la OIT, el Banco Mundial y UNICEF. El informe, “Unidos en la lucha contra el trabajo infantil. Informe Interagencial para la Conferencia mundial sobre trabajo infantil de La Haya de 2010”, llama a colocar el trabajo infantil entre las prioridades de los programas de desarrollo nacionales. El informe también presenta una serie de pruebas que muestran que el trabajo infantil constituye una traba importante para el desarrollo nacional.

Fecha: 17 de mayo de 2010

Fuente: www.emol.cl

Grecia. FMI niega haber pedido al gobierno bajar los sueldos del sector privado

El Fondo Monetario Internacional (FMI) negó hoy haber pedido al Gobierno griego que baje los sueldos a los empleados del sector privado, como ha hecho a los funcionarios públicos.

Caroline Atkinson, portavoz del organismo, dijo en una rueda de prensa que esa medida "no es parte del programa" crediticio firmado por Grecia con el FMI y la Unión Europea.

"Estamos de acuerdo con el Gobierno griego en que no hay necesidad de obligar a recortar los salarios del sector privado", añadió Atkinson.

La portavoz indicó que aún así el sector privado sentirá el peso del ajuste porque se abrirán sectores protegidos a la competencia y se eliminarán "prácticas comerciales restrictivas".

"Lo que es importante para Grecia es lidiar con el problema de su alto nivel de deuda y el problema de la competitividad", afirmó Atkinson.

El FMI se ha comprometido a dar a Grecia préstamos por valor de 30.000 millones de euros, a los que se añadirán 80.000 millones de la Unión Europea, si el país cumple con las metas marcadas en el acuerdo crediticio.

Fecha: 20 de mayo de 2010.

Fuente: www.emol.cl

Japón. Desempleo aumentó en abril

La tasa de desempleo aumentó inesperadamente en abril en Japón y los precios al consumo siguieron cayendo, escenario dibuja una recuperación económica dificultosa en medio de la deflación y una demanda interna débil.

Según datos oficiales publicados por el gobierno nipón, los precios al consumo, excluyendo los de productos perecederos, cayeron un 1,5% interanual en abril, superando la cifra de marzo (-1,2%) y acumulando 14 meses seguidos a la baja.

Si se excluye, además de la alimentación, la energía, los precios al consumo se redujeron un 1,6% en abril respecto al mismo mes de 2009.

Japón se mantiene así en deflación, un fenómeno pernicioso que arruina las perspectivas de beneficios de las empresas, desalienta las inversiones y agrava los problemas de endeudamiento de los hogares.

Los analistas atribuyeron la caída de los precios en abril a un programa gubernamental de subvención de los gastos de matrícula de instituto, que a largo plazo podría no obstante aumentar los recursos de las familias y contribuir al fin de la deflación.

Por otro lado, el desempleo aumentó en abril al 5,1%, superando el 5% de marzo, nivel al que los mercados esperaban que se mantuviera el paro.

La salida de la peor recesión en Japón desde la Segunda Guerra Mundial se enfrentaba también a un consumo interno débil.

El consumo medio de los hogares bajó de manera inesperada un 0,7% en abril respecto al mismo mes del año anterior. La caída sorprendió a los analistas, que según un sondeo de Dow Jones Newswires esperaban un aumento del consumo de 2,3%, tras el vigoroso crecimiento de marzo (+4,4%).

Sin embargo, las ventas al por menor aumentaron por cuarto mes consecutivo en abril (+4,9% interanual), gracias a programas públicos de apoyo a la compra de automóviles y electrodomésticos, según el dato anunciado por el ministerio de Economía, Comercio e Industria.

Fecha: 27 de mayo de 2010.

Fuente: www.emol.cl

OIT advierte sobre nuevas amenazas a la recuperación económica y del empleo

La creciente inestabilidad de los mercados financieros y la crisis de la deuda soberana en Europa pueden poner en peligro los esfuerzos destinados a alcanzar una recuperación económica y del empleo, según un informe del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, Juan Somavia, que será discutido durante la Conferencia anual de la OIT.

“Los principales actores internacionales han colocado el objetivo del trabajo de calidad al centro de sus planes de recuperación”, dijo Juan Somavia en un informe que será difundido en la apertura de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 2 de junio. “Existe una creciente preocupación de que el progreso hacia este objetivo podría estar comprometido a raíz del nuevo y peligroso vuelco que ha tomado la crisis financiera”.

En el informe, titulado “Recuperación y crecimiento con trabajo decente”, Juan Somavia advierte que a pesar de los signos que apuntan a “una débil recuperación económica... enfrentamos una nueva fase de la crisis financiera, relacionada con la deuda soberana, que pone en peligro las perspectivas de crecimiento en algunos países, afecta a la economía mundial y vuelve a sembrar dudas sobre la estabilidad del sistema monetario y financiero internacional”.

El informe señala además que, a pesar de que la producción comenzó a recuperarse, el desempleo continuó aumentando en muchos países en 2010. Es probable que la tasa mundial de desempleo permanezca alta este año -6,5 por ciento-, es decir, más de 210 millones de personas a nivel mundial. El informe advierte que “para muchos trabajadores y trabajadoras, y para muchas empresas de la economía real, la recuperación aún no ha empezado”, y agrega que las elevadas tasas de desempleo han acentuado el “temor de una recuperación sin empleo... en muchos países”.

El informe agrega que el porcentaje de trabajadores en empleo vulnerable a nivel mundial se ubicó entre 49,5 y 52,8 por ciento en 2009, lo cual representa un posible aumento de más de 100 millones de trabajadores vulnerables desde 2008.

“Sabemos que una recuperación sostenible no será posible sin una recuperación del empleo”, dijo Juan Somavia. “La prueba que debemos superar es garantizar y acelerar una recuperación con un alto coeficiente de empleo, y regresar a la senda de un crecimiento firme, sostenible y equilibrado que conduzca al tipo de estabilidad social que es producto del trabajo decente. Esta es la base para un proceso sostenible de reducción del déficit y de la deuda”.

La Conferencia llevará a cabo una serie de discusiones –de las cuales participarán representantes de gobiernos, trabajadores y empleadores de los 183 países miembros de la OIT- sobre cómo preparar el terreno para una recuperación con alto coeficiente de empleo y cómo propiciar un crecimiento que sea más sostenible y equilibrado. La agenda de la Conferencia incluye dos debates de alto nivel el 14 de junio, en los cuales se discutirá sobre el papel del empleo productivo y de la protección social para alcanzar los objetivos de desarrollo internacionales y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Los debates también examinarán los progresos realizados en torno a la ejecución del Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, que fuera adoptado el año pasado como respuesta a la crisis económica mundial. El objetivo del Pacto es orientar las políticas nacionales e internacionales destinadas a fomentar la recuperación económica, generar empleos y ofrecer protección a los trabajadores y sus familias.

Durante la Conferencia se realizará además una discusión sobre las tendencias y desafíos del empleo en la próxima década. Se analizarán las políticas macroeconómicas, de empleo,

mercado laboral, comerciales y de inversiones necesarias para promover el empleo pleno, decente y productivo. Al mismo tiempo, la discusión versará sobre la interrelación entre derechos en el trabajo, protección social y diálogo social para alcanzar los objetivos del empleo mediante un enfoque integral de trabajo decente, tal como fue establecido en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada en 2008.

La invitada especial, Doris Leuthard, Presidenta de la Confederación Suiza, hablará frente a la Sesión inaugural de la Conferencia el 2 de junio.

La Conferencia considerará la elaboración de una norma internacional del trabajo sobre VIH/SIDA en el mundo del trabajo. Esta norma, bajo la forma de una Recomendación de la OIT, será la primera herramienta internacional sobre derechos humanos totalmente dedicada al VIH/SIDA. La norma incluye disposiciones sobre programas de prevención y medidas contra la discriminación a nivel nacional y en el lugar del trabajo, que apuntan a fortalecer la contribución del mundo del trabajo para lograr un acceso universal a la prevención, tratamiento, cuidado y apoyo en torno al VIH/SIDA.

La Conferencia también iniciará una discusión sobre una nueva norma internacional del trabajo sobre trabajadores domésticos, con vistas a la posible adopción de un Convenio y una Recomendación el próximo año. Esta discusión pretende abordar la situación de una numerosa e importante, si bien con frecuencia “invisible” y vulnerable, categoría de trabajadores.

La Comisión de Aplicación de Convenios realizará una sesión especial el 5 de junio para discutir el curso dado por el Gobierno de Myanmar a las recomendaciones de la Comisión de Encuesta instituida con el fin de examinar la observancia del Convenio sobre trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Además, se espera que la Comisión seleccione una lista de 25 países para discutir sobre la aplicación de determinados Convenios.

Durante la sesión plenaria de la Conferencia, los delegados también considerarán el más reciente informe de la OIT sobre la situación en los territorios Árabes ocupados. Actualmente existe una situación contrastante en los territorios ocupados, ya que por un lado se asiste a una leve recuperación económica y a un fortalecimiento de las instituciones públicas palestinas, y por el otro se ven mayores impedimentos al acceso y movimiento en Jerusalén y Gaza, y un escaso avance en las negociaciones de paz.

El 11 de junio, la Conferencia analizará el Informe Mundial sobre Trabajo Infantil con motivo de la celebración del Día mundial contra el trabajo infantil. Ese día se realizará además un evento en la Plaza de las Naciones (en Ginebra), en el cual cientos niños de escuelas locales y dirigentes de la sociedad civil harán un llamado a la acción bajo el lema: “metamos un gol: erradiquemos el trabajo infantil”.

Fecha: 31 de mayo de 2010.

Fuente: www.ilo.org

2.2.- PANORAMA LABORAL

Trabajadores bancarios denuncian bonos generales Multimillonarios

La Confederación de Trabajadores Bancarios de Chile – única multisindical del área financiera que opera en el país – denunció los escandalosos bonos por utilidades que percibe la plana gerencial de la banca. Se trata de un monto de alrededor de 500 mil dólares

promedio anual por gerente, además, naturalmente, de sus salarios millonarios y otros beneficios. Mientras tanto, los trabajadores bancarios promedian un sueldo de 300 mil pesos mensuales (575 dólares).

El Tesorero Nacional de la Confederación Bancaria, Mario Mayer señaló a Diario Uno que “Como además sus remuneraciones se las cancelan por el sistema de “Rol Privado”, no figuran en las planillas de sueldo como todo el personal. Hoy pareciera darles vergüenza que se conozcan sus ingresos, lo mismo que le pasa a muchos empleados bancarios que por ganar tan poco también se avergüenzan”, y agregó que “hay rumores que dichos pagos se hacen por intermedio de las cajas de compensación, con lo que se evitaría el pago de gran parte de los impuestos”.

Fecha: 2 de mayo de 2010.

Fuente: www.diariouno.cl

Condenan a empresa por discriminar a empleada de religión musulmana

Una millonaria multa deberá pagar la empresa de *call center* TP Chile S.A., proveedora de servicios para la multinacional de telefonía celular Vodafone, por haber discriminado a una funcionaria que profesa la religión musulmana.

Así lo estableció el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que determinó que la mencionada compañía cometió graves infracciones al Código del Trabajo y los Tratados Internacionales suscritos por Chile, al realizar una serie de conductas de hostigamiento en contra de la mujer.

"Nora Melo Iribarren se vio afectada por los insultos y discriminación ejercida en su contra, traducándose aquello en un padecimiento que alteró su salud psíquica y le produjo sufrimiento, aflicción e impotencia de verse expuesta a tales acciones", dice el fallo.

La resolución también recalca que "no resulta aceptable" que la mujer "haya recibido órdenes diferentes a las de sus compañeros y que hubiera sido considerada conflictiva, por el sólo hecho de profesar una religión diferente, que en nada influyó en el desempeño de sus labores durante los 3 años que ha prestado servicios, salvo con la llegada de nuevos superiores que no toleraban el credo que tenía".

Por todo lo anterior, la jueza Angélica Pérez Castro condenó al *call center* a pagar 5 millones de pesos como indemnización por daño moral, más los reajustes e intereses calculados de conformidad con el artículo 63 del Código del Trabajo.

Asimismo, le ordenó pagar una multa de 60 Unidades Tributarias Mensuales por vulnerar el artículo 5° del mencionado código y fijó otra serie de medidas, como cambiar los jefes de la afectada y publicar en los diarios murales de la empresa una carta de disculpas a la trabajadora, en la cual expresamente reconozca la existencia de actos discriminatorios y vulneratorios de derechos fundamentales.

Fecha: 4 de mayo de 2010.

Fuente: www.emol.com

Dirección del Trabajo evalúa flexibilizar fiscalización y aplicación de multas

Aún no está definido el plazo que se daría a las compañías, pero podría depender del tipo de infracción que cometan. Eso sí, temas como el cumplimiento del descanso dominical no

podrían enmendarse. Además, se fortalecerá el área de fiscalización a través de la reasignación de algunos profesionales que actualmente cumplen tareas administrativas. A los 454 que existen actualmente se podrían sumar hasta 100 nuevos.

"Hasta hace algunos años nosotros íbamos a fiscalizar, y si encontrábamos infracciones dábamos plazos para arreglarlas. Cuando volvíamos, si no estaba corregido, las multábamos. Después vino otro proceso, en el que si había una infracción se multaba de inmediato sin importar de qué empresa se tratara", cuenta Mario Ovalle, fiscalizador de la Dirección del Trabajo (DT) desde hace 24 años.

Pero este año las cosas volvieron a cambiar para algunas compañías. A partir de febrero, las micro y pequeñas empresas -de no más de 49 trabajadores- tienen un plazo de al menos 10 días para enmendar las infracciones que estén cometiendo antes de que un fiscalizador de la DT les curse una multa.

Ahora la idea que se quiere impulsar es que el beneficio se amplíe a las medianas y grandes empresas. "Queremos hacer el cambio porque queremos incentivar la corrección y el cumplimiento normativo", explica Gabriel Ramírez, jefe (s) de la División Inspectiva de la DT.

Es que según profesionales del rubro, el dar plazos para enmendar los incumplimientos es algo que en la práctica ya ocurre. Cuentan que hay fiscalizadores que entienden que hay procesos que son muy engorrosos y que muchas veces las empresas incumplen la norma por no estar en conocimiento. Además, aseguran que para ellos cursar una multa no les significa un beneficio, sino que un aumento en la carga de trabajo.

Sin embargo, para las empresas medianas y grandes no existe un procedimiento normado que entregue los criterios para hacerlo.

Si es que la iniciativa logra ampliarse a las empresas de mayor tamaño, no todas las infracciones se podrían enmendar. "Hay algunas que no se pueden corregir, como por ejemplo, no dar descanso dominical a los trabajadores, porque no se puede hacer un arreglo retroactivo. Esto se puede utilizar en el caso de, por ejemplo, no contar con los servicios higiénicos correspondientes o con comedores", explica Ramírez.

Aún no se ha definido el plazo que se otorgará a las compañías para cumplir con la normativa laboral y los dictámenes de la DT. Sin embargo, este podría depender de la infracción que se esté cometiendo, tal como se hace actualmente con las micro y pequeñas empresas.

Aunque la iniciativa tiene adherentes y es un tema que está instalado en la institución, lo cierto es que se trata de una materia que deberá definir María Cecilia Sánchez, la recién asumida directora de la Dirección del Trabajo.

Por otra parte, ya se anunció que la DT fortalecerá su División de Fiscalización a través del aumento de profesionales en terreno. Aunque no hará nuevas contrataciones, sí efectuará una reingeniería que permitirá sacar a la calle a fiscalizadores que actualmente están cumpliendo tareas administrativas. De esta forma, a los 454 actuales se podrían sumar hasta unos 100 nuevos. La idea es que lleguen a reforzar el trabajo que se hace y a cumplir con las 120 mil inspecciones que la División espera alcanzar en 2010.

Para este año está programado enfocar las fiscalizaciones de oficio en sectores considerados "críticos" por el número de trabajadores que se emplean o la cantidad de infracciones que tienen. Éstos serán construcción, agricultura, comercio y transporte. Eso sí, estas visitas sólo corresponden al 22% de las fiscalizaciones anuales. Todo el resto se hace por denuncias de trabajadores.

454 fiscalizadores en terreno tiene la Dirección del Trabajo en todo Chile.

\$917.008 es la renta imponible promedio que tienen estos profesionales.

50 mil sanciones a empresas se aplicaron el año pasado por infracciones en temas que van desde la extensión de la jornada de trabajo hasta remuneraciones. La actividad más sancionada en 2009 fue el comercio.

121 mil fiscalizaciones a empresas se realizaron durante 2009.

El perfil del fiscalizador: entre contadores, asistentes sociales, administradores públicos y profesores.

Para llegar a ser fiscalizador de la Dirección del Trabajo hay que haber cursado, al menos, 10 semestres de carrera universitaria y participar en un concurso público. Aunque la mayoría de los 454 fiscalizadores que existen en Chile son contadores, asistentes sociales, administradores públicos, ingenieros comerciales y profesores, últimamente se han enfocado a otras carreras más humanistas y de prevención de riesgos.

Los fiscalizadores tienen una edad promedio de 44,38 años y reciben un sueldo imponible de unos \$917.008, y contrariamente a lo que se cree, estos profesionales no reciben incentivos por cursar multas, sino que por cumplir las metas de fiscalización a empresas. Además, según cuentan, las compañías que visitan son elegidas de forma aleatoria y de acuerdo a la base de datos que tienen disponible. Y para estar al día con una normativa que es cambiante, la DT los capacita y mantiene al día a través de 90 horas de instrucción anual. Según cuentan los fiscalizadores (en la foto), éste es un trabajo complejo en el que es necesario contar con mucho criterio, porque se está trabajando con "materias sensibles" y tener un conocimiento cabal del Código del Trabajo. Pero, además, deben ser capaces de lidiar con el que haya gente que los trate mal, les niegue la entrada a la empresa, u otras situaciones difíciles. Lo que le pasó hace un año a Hernán Cancino en su primera fiscalización es ejemplo de esto, ya que cuando llegó al taller mecánico que le tocaba fiscalizar, el dueño sacó una pistola, porque decía que se quería matar. Ya había tenido un juicio laboral en el que le había ido mal, y no quería volver a pasar por lo mismo.

Fecha: 4 de mayo de 2010.

Fuente: www.diario.elmercurio.cl

Senado despacha proyecto que amplía beneficios del seguro de cesantía

La Sala del Senado aprobó hoy, martes, el proyecto de ley que amplía los beneficios del seguro de cesantía, y que fue impulsado por el Gobierno para mitigar los efectos del terremoto en el número de desempleados.

Con 21 votos a favor, 5 en contra y 2 abstenciones, la iniciativa fue visada en su totalidad, incluyendo el artículo 12, que incluye compensaciones al Administrador del Fondo de Cesantía (AFC) por los menores ingresos que deriven de esta nueva norma legal.

El texto será votado mañana, miércoles, en la Cámara de Diputados -se exige tercer trámite ya que el artículo 12 había sido rechazado en la primera votación-, y de aprobarse, quedaría en condiciones de ser promulgado.

La ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, dijo que "estamos muy contentos y esperamos que mañana sea analizado y aprobado en la Cámara de Diputados, porque la gente lo necesita y están esperando este apoyo. Son 90 mil personas las que nosotros estimamos que van a ser beneficiadas, que no lo están pasando bien y necesitan estos recursos".

Detalles del proyecto

La normativa propone la flexibilización de los requisitos de acceso a los beneficios financiados con cargo al Fondo de Cesantía Solidario para los trabajadores que cesen su relación laboral entre el 1 de febrero hasta el 31 de julio, y cuya fuente de trabajo se encuentre ubicada en las regiones de Valparaíso, Libertador B. O'Higgins, del Maule, del Biobío, Araucanía y Región Metropolitana.

Además, el proyecto aumenta de 5 a 7 los meses de cobertura del seguro para los trabajadores que tenían contrato indefinido y de 2 a 4 los meses de cobertura para los trabajadores que tenían contrato a plazo fijo.

A los beneficiarios que recibieron el último pago del fondo de cesantía solidario -5 ó 2, dependiendo del tipo de contrato, ya sea indefinido o plazo fijo- entre enero y julio de este año, se les otorgará dos pagos adicionales.

El proyecto de ley también da acceso al seguro de cesantía a trabajadores de empresas imposibilitadas de operar o cuya faena presente serios riesgos para la salud y seguridad de sus operarios mediante la suscripción de permisos para reconstrucción. Este acceso extraordinario al seguro de Cesantía se aplicará a los trabajadores cuyos empleadores puedan acreditar, mediante una declaración jurada, que sufrieron total o parcialmente la pérdida, inutilización o destrucción de sus instalaciones o la incapacidad para operar, como consecuencia del terremoto y maremoto del 27 de febrero de 2010, en las regiones del Libertador Bernardo O'Higgins, del Maule y del Biobío.

El texto legal contempla la misma flexibilización para acceder a los beneficios del Seguro de Cesantía a los trabajadores que fueron desvinculados. En total, la ampliación del seguro de cesantía beneficiará a 90 mil personas.

Fecha: 4 de mayo de 2010.

Fuente: www.emol.com

Ministerio del Trabajo y ANEF. Diálogo por despidos en sector público

El presidente de los trabajadores fiscales, Raúl de la Puente, no descartó realizar movilizaciones si es que la mesa de diálogo no llega a un buen término.

El gobierno y la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) acordaron en conjunto la creación de una mesa de trabajo para analizar los despidos que se han producido en el sector público y definir si en algún caso amerita la recontractación.

En ese sentido, luego de reunirse con la ministra del Trabajo, Camila Merino, el presidente de la agrupación Raúl de la Puente, señaló que “hemos llegado al acuerdo de instalar una mesa para ver la situación de los despidos que puedan incluirse en los criterios de la circular del 7 de diciembre del 2005, para ver si pueden continuar con sus trabajos”.

Dicha circular establece que los funcionarios que han obtenido una buena calificación y no se desempeñen en programas ya expirados deberán ser recontratados.

Asimismo, De la Puente argumentó que si bien, la ministra reconoció la vigencia de la circular, le manifestó que los despidos que se han producido en el sector público corresponden a situaciones en las que los funcionarios se desempeñaban en cargos de confianza o en programas ya finalizados.

En este contexto, el sindicalista indicó que desde que asumió la nueva administración se han registrado 510 despidos en el sector público especialmente en el gobierno central.

“Los desvinculaciones se han concentrado en la administración central donde laboran en total unos 150 mil empleados. En las municipalidades no se están produciendo problemas de despidos porque los alcaldes habían asumido previamente, porque el problema está concentrado en los ministerios y sus servicios dependientes así como las intendencias”, comentó el dirigente.

La mesa, que iniciará sus sesiones a partir del jueves, será encabezada por el subsecretario de Trabajo, Marcelo Soto, y Raúl de la Puente.

Ahora, el dirigente gremial añadió que la mesa de trabajo no tiene un plazo definido para entregar sus conclusiones, sin embargo, advirtió que “vamos a estar en esta mesa de negociación hasta que resolvamos el problema y si no lo resolvemos tendremos que tomar otras medidas”, no descartando realizar movilizaciones en caso de no llegar a acuerdo.

Entre los empleados que podrían verse beneficiados con la aplicación de la circular número 10, el dirigente gremial mencionó a los que pertenecían al programa “Chile Califica” dependiente del Ministerio de Educación y al programa de difusión de la reforma previsional del Instituto de Previsión Social (IPS).

Fecha: 4 de mayo de 2010.

Fuente: www.lanacion.cl

Ministra Merino detalló agenda de trabajo ante Cámara de Diputados

La titular de Trabajo delineó sus prioridades y fue aplaudida por parlamentarios de todos los partidos políticos.

La ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, expuso ante la Cámara de Diputados un extenso diagnóstico de la realidad laboral en Chile y detalló los ejes de acción que marcarán su agenda en el Ministerio.

La cita corresponde a una iniciativa acordada en mayo de 2009 por la Cámara de Diputados, que en un esfuerzo por mejorar los estándares de eficiencia de la Corporación, decidió realizar jornadas de trabajo con todos los ministerios sectoriales a partir de 2010. La primera exposición correspondió a la cartera de Trabajo.

En una sesión que se extendió por más de tres horas, la ministra Camila Merino describió primero la situación del mercado de trabajo de nuestro país, caracterizada por una baja tasa de participación laboral —sólo 51% de los mayores de 15 años trabaja—, sobre todo de las mujeres y jóvenes, además de un bajo nivel de las remuneraciones, una reducida tasa de sindicalización y (12%), alto número de trabajadores sin contrato e insuficiente cobertura de capacitación.

En cuanto al programa laboral para los cuatro años de gobierno, la secretaria de Estado precisó que las metas son crear un millón de empleos, mejorar la productividad de los trabajadores, hacer respetar los derechos laborales fortaleciendo el rol de la Dirección del Trabajo, fomentar el diálogo social entre trabajadores y empresarios y completar la implementación de la reforma previsional.

La ministra Camila Merino puso particular énfasis en mejorar la empleabilidad y productividad de los trabajadores mediante una reforma al sistema nacional de capacitación, la creación de la Bolsa Nacional de Empleo y la ampliación de los subsidios a la contratación, además de ir a la implementación del ingreso ético familiar.

Tras las intervenciones de los diputados presentes, la ministra agradeció la invitación y fue aplaudida por diputados de todos los partidos políticos.

Fecha: 6 de mayo de 2010.

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Subsecretario del Trabajo. Mayor participación femenina en el mundo laboral

El subsecretario del Trabajo, Marcelo Soto, afirmó que se debe fomentar la participación de las mujeres en el mundo laboral, al inaugurar el seminario Pacto Global por el Empleo: Un Instrumento para consolidar los avances hacia la Igualdad de Género, organizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Todos los avances que ha habido en los periodos anteriores son avances, pero debemos entrar en la estructura del problema. Debemos mejorar la autonomía colectiva, en dar mayor capacidad negociadora a los sindicatos y fomentar en éstos mayor participación de las mujeres, expresó.

Asimismo expresó que como gobierno queremos apuntar al trabajo decente, a un empleo que permita a las personas desarrollarse.

Otro de los puntos destacados por Soto es la búsqueda del gobierno por avanzar en la igualdad de género en los empleos, como lo demuestra la creación de la comisión asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad, que analizará y buscará soluciones para que las mujeres logren una real igualdad en materia laboral, además de analizar la extensión del postnatal femenino.

El seminario fue inaugurado por el director de la oficina subregional de la (OIT), Guillermo Miranda, y participaron la directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, junto a representantes de los gobiernos de México, Argentina, Brasil, Ecuador, Perú y Panamá.

Fecha: 5 de mayo de 2010.

Fuente: www.noticias.123.cl

CTC advierte más movilizaciones si no se cumplen demandas de Collahuasi

Cuevas anunció que una delegación encabezada por el diputado comunista Hugo Gutiérrez y personeros de la CTC y de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Iquique, ya partieron hacia la mina en cuestión.

El presidente de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), Cristián Cuevas, advirtió que si no se cumplen las demandas laborales de los trabajadores contratistas y subcontratistas de la minera Doña Inés de Collahuasi, podrían ocurrir más movilizaciones en las faenas privadas.

“Como CTC estamos llamando a los trabajadores de los distintos yacimientos a solidarizar. Está el estado de alerta y obviamente esperamos una solución pronta sino va a haber nuevas y más movilizaciones en los distintos yacimientos de las minerías privadas”, afirmó luego de que Fuerzas Especiales de Carabineros despejara los accesos a la empresa que permanecían tomados por unos 4 mil trabajadores movilizados desde el viernes.

En entrevista telefónica con Agencia UPI, el sindicalista calificó como legítimas las aspiraciones de los mineros y que la organización que preside respalda el cese de

actividades. Criticó además que en la empresa privada no se haya avanzado en estas demandas sociales –a diferencia del Codelco.

Cuevas anunció que una delegación encabezada por el diputado comunista Hugo Gutiérrez y personeros de la CTC y de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Iquique, ya partieron hacia la mina en cuestión.

El ex candidato a diputado confirmó que ha tratado de contactarse con las autoridades del ministerio y de la subsecretaría del Trabajo pero que estos intentos han sido infructuosos.

“No se ha visto por lo menos la contestación de los teléfonos por parte ni del ministerio ni de la subsecretaría, y la intendenta de la región lo único que ha hecho es mandar más despliegue policial hacia la zona del conflicto”, acusó.

El dirigente criticó la actitud represiva de Carabineros para intervenir en la huelga, y el poco diálogo que se ha usado para mediar en estos casos

“Lo que se ha hecho es una reacción muy rápida ante cualquier acción de movilización. Ante esos hechos, se lo he manifestado al subsecretario del Trabajo y también al ministerio, que nosotros vamos a poner más fuerza si no hay disposición al diálogo”, expresó.

Finalmente Cuevas dijo que “lo primero (que hay que hacer) es posibilitar el diálogo y creo que el gobierno de Sebastián Piñera tiene los instrumentos para eso”, aseguró.

Fecha: 8 de mayo de 2010.

Fuente: www.elmostrador.cl

Derribando prejuicios. Duración de juicios laborales

Con el antiguo sistema, un juicio laboral podía extenderse por años, desincentivando así a los trabajadores a exigir sus derechos. Actualmente, los litigios no duran más de dos meses en promedio y más del 50% llega a conciliación con su empleador.

La lentitud de los procesos de los tribunales del trabajo en el sistema antiguo, que se dilataban por años hasta obtener una sentencia, llegando incluso a la Corte Suprema cuando se trataba sólo de materias tan simples como el pago de sueldos y que contaban con todas las pruebas necesarias, provocaba que muchos trabajadores desistieran de la defensa de sus derechos. Sólo 20 jueces especializados en todo el país debían ver las causas que se acumulaban, mientras las personas de escasos recursos no contaban con abogados competentes en materias laborales.

A dos años de la puesta en marcha de la reforma, es hora de hacer un balance. Para ello, LND recogió las posturas de tres expertos en la materia, todos abogados laboristas: Claudio Valdivia, recientemente nombrado coordinador nacional de la Oficina de Defensa Laboral del Ministerio de Justicia; Zarko Luksic, que ocupó ese mismo cargo durante el gobierno de Bachelet; y Héctor Humeres, profesor de Derecho Laboral en diversas universidades. Los tres expusieron el viernes pasado en un seminario organizado por la Sofofa.

A primera vista, la evaluación es positiva. Existe consenso en que la etapa de implementación de la nueva justicia laboral, que culminó el segundo semestre de 2009, fue exitosa. No se produjo el colapso que hubo en los tribunales de familia, por ejemplo. La puesta en marcha gradual fue clave, así como aprovechar la experiencia de la reforma procesal penal y considerar una dotación suficiente, constituida por 84 jueces laborales especializados, 26 Juzgados del Trabajo y 138 defensores laborales para atender

gratuitamente a las personas con ingresos de hasta \$388 mil y demandas por montos que no superan el millón y medio de pesos.

“En primer lugar es un éxito por el acceso a la justicia laboral que hoy tienen los trabajadores. Ahora personas de pocos ingresos pueden contratar un abogado especializado para hacer valer sus derechos”, dice el ex coordinador de la Oficina de Defensa Laboral, Zarko Luksic. Desde el inicio de la reforma a la fecha, el 57% de las demandas han sido cursada con defensores laborales gratuitos y el 43% con abogados privados.

También destaca la significativa disminución en la duración de los procesos, que en el sistema antiguo se prolongaba por dos años o más y ahora no supera los dos meses en promedio.

Despejando mitos

En el debate legislativo, e incluso durante la puesta en marcha de la reforma, se vaticinó que el nuevo sistema provocaría una “judicialización de las relaciones laborales” y se auguraba un aumento de las causas. Organizaciones empresariales como la Sofofa y la Cámara Chilena de la Construcción expresaron sus temores por un eventual abuso del procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales (ver recuadro), la celeridad de los procesos y la necesidad de establecer una segunda instancia revisora de las decisiones adoptadas por el juez.

A juicio tanto del actual coordinador de la Oficina de Defensa Laboral, Claudio Valdivia, como del saliente, Zarko Luksic, la judicialización no ha aumentado y lo que origina el mayor número de demandas sigue siendo el despido (ver infografía N°1).

Valdivia explica que del total de consultas que ha ofrecido esta instancia gratuitamente, desde el inicio del nuevo sistema hasta el 31 de marzo de 2010, el 32% se ha traducido en demandas. “Esto significa que sólo una de cada tres consultas termina en juicio. Aquí hay que destacar la labor de la Dirección del Trabajo, previo a la etapa judicial, en que se buscan acuerdos entre las partes. También en la Oficina de Defensa Laboral hemos trabajado en esa línea, porque no se pueden descartar soluciones colaborativas en materias laborales, aunque siempre teniendo en cuenta el adecuado resguardo de los derechos de los trabajadores”, señala Valdivia.

En este sentido, Luksic exhibe como logro la gran cantidad de conciliaciones que llegan al 53% del total de sentencias (ver infografía N°2). “Es mentira que este tipo de juicio sea desfavorable a los empresarios; es favorable al acuerdo y las cifras lo demuestran”, argumenta el abogado.

¿Esconden un sesgo las conciliaciones? Aquí no hay consenso. Mientras el profesor de Derecho Laboral Héctor Humeres llama la atención en cuanto a que “hay demasiada conciliación y esto suena extraño”, dado que en el sistema antiguo no había tanto acuerdo y ahora sí lo hay, Valdivia piensa que esto es parte de lo que denomina “mitos y prejuicios” sobre el funcionamiento del sistema. “Las conciliaciones también pueden ser favorables al empleador, que ciertamente hace un análisis del riesgo y costo que significa ir a un juicio. Creo que es prematuro sacar conclusiones sobre un eventual sesgo”, afirma.

Puntos pendientes

Aun cuando el balance es positivo, los especialistas reconocen que hay aspectos que requieren reforzamiento. Valdivia cree que es muy pronto aún para hacer modificaciones legales. En su análisis, ahora viene una etapa de monitoreo. De hecho el martes se constituyó en el Ministerio de Justicia una mesa de seguimiento con representantes de

diversos sectores. Además, dice Valdivia, “existe la necesidad de generar indicadores públicos, sistemáticos y transparentes de información para que tanto empleadores como trabajadores sepan cómo está funcionando el sistema y, más importante, qué expectativas se pueden generar cuando se enfrentan a un juicio”. También apunta a fortalecer la información de que disponen los defensores laborales -cuya preparación en general ha sido bien evaluada-, “para que todos tengan las mismas herramientas y tanto el que está en Arica como el que está en Santiago puedan hacer bien su trabajo”.

Un aspecto en que hay que poner atención, señala el coordinador de la Oficina de Defensa Laboral, es el cumplimiento de las resoluciones judiciales, puesto que se ha reducido la duración de los procesos. En ese sentido, Luksic señala que “hay una gran cantidad de juicios que son ganados por los trabajadores, pero que no obtienen lo que persiguen porque tienen iniciar un nuevo juicio de cobranza y ahí hay problemas”.

En cuanto a la posibilidad de aumentar el límite del sueldo que debe tener una persona para acceder a una defensoría laboral gratuita, que hoy es de \$388 mil y que ha sido planteado por organizaciones de trabajadores, Valdivia dice que siempre se puede evaluar, pero no está en estudio por ahora.

Luksic destaca otra carencia relevante: la representación judicial de los microempresarios, muchos de los cuales están en la misma situación que los trabajadores de bajos ingresos y carecen de posibilidades para contratar un abogado especializado. El ex coordinador de la Oficina de Defensa Laboral propone hacer un fondo compartido, con subsidio estatal, que permita mejorar las posibilidades de los pequeños empleadores cuando enfrentan un juicio laboral y sugiere que esta materia sea examinada por el Ministerio de Economía en el marco de las medidas de apoyo a las pequeñas empresas.

Finalmente, aunque no menos importante, está el problema de la segunda instancia revisora de los fallos. A juicio del profesor Héctor Humeres, el recurso de nulidad contemplado en el nuevo sistema como posibilidad de reclamar ante el fallo del juez “no está siendo admitido. En las cortes dicen que los abogados no saben presentarlos, pero yo no creo eso. En la práctica no tenemos recurso”. Y agrega: “Estamos convencidos de que se ha transformado en un juicio de única instancia y con un tribunal unipersonal. Para subsanar esto tenemos que avanzar a tener tribunales colegiados. Dicen que no hay dinero, pero si vamos a tener una instancia única, cuestión que va a costar mucho cambiar, hay que tener tribunales colegiados”.

El abogado Luksic está de acuerdo en avanzar hacia tribunales colegiados en materia laboral y dice que durante el debate legislativo se planteó esta propuesta y hubo consenso, pero la piedra de tope efectivamente fue el financiamiento.

Fecha: 9 de mayo de 2010.

Fuente: www.lanacion.cl

Diputado Teillier respalda a la Anef ante despidos

Los presidentes de bancadas de oposición y el senador Ricardo Lagos Weber concurrieron hoy hasta la sede central de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (Anef) con motivo de su 67 aniversario y para solidarizar con los funcionarios públicos despedidos por el gobierno de Sebastián Piñera.

El presidente de la Anef, Raúl de la Puente recibió a los diputados Guillermo Teillier (PC), Patricio Vallespín (PDC), Ramón Farías (PPD) y Tucapel Jiménez, junto a un representante del Partido Radical Social Demócrata (PRSD).

El Presidente del Partido Comunista y diputado Guillermo Teillier manifestó en la oportunidad: “Vengo de otra reunión que también tiene que ver con el sector público, era un encuentro en defensa de la salud pública por el peligro que se cierne sobre los hospitales que, en su mayoría van a ser concesionados para su construcción y otros, que estaban por construirse, y le fueron sacados los fondos diciendo que son para la reconstrucción y todo estos estos se van a concesionar”, indicó Teillier.

“El peligro que hay es que la ley de concesiones prácticamente no pone ningún tipo de trabas a la concesión total de la salud pública. Esto también va a significar problemas para trabajadores del sector”, agregó.

“Quiero manifestar todo mi apoyo y nuestro respaldo de la bancada comunista a la Anef - como siempre lo hemos hecho- y desde luego, expresar que esta es una lucha difícil y que estamos aquí para apoyarla porque hay que defender a los trabajadores del sector público porque sabemos lo que significa hoy día un despido, cuando ha estado subiendo el nivel de cesantía. Y a un trabajador, cuando lo echan ¿dónde va a encontrar un puesto de trabajo? Y también, ¿en qué condiciones los están despidiendo? Es otra cosa que hay que ver. Queda en una situación de precariedad muy grande. Por eso, venimos a expresa nuestro apoyo a la Anef”, expresó el diputado Teillier.

Los demás parlamentarios de oposición reiteraron la acusación formulada por el diputado Lautaro Carmona en la Cámara, quien mostró un formulario de la Intendencia de la Tercera Región en que solicita a los seremis los datos de funcionarios de planta, a contrata y a honorarios donde se les requiere su militancia política, pertenencia a algún sindicato u organización social. Los parlamentarios coincidieron que era una situación anticonstitucional que refleja la disposición del actual gobierno de despedir a empleados fiscales por su militancia política o gremial.

“NO QUEREMOS QUE SE CONCESIONE LA SALUD DE LOS CHILENOS”

Diputado Guillermo Teillier se reunió con trabajadores agrupados en la Fenpruss y la Fenats, además de otras organizaciones vinculadas a la salud para abordar el tema de la concesión a los hospitales públicos en cuanto a su operación. En la cita también estuvo presente el senador y médico Mariano Ruiz Esquide.

Teillier señaló que esta es una de muchas reuniones que ha sostenido para buscar fortalecer el Frente Amplio de defensa de la salud con propuestas concretas al gobierno, de modo de oponerse tenazmente a la concesión.

“Estuve acompañando a los trabajadores del Hospital Gustavo Fricke al igual como lo he hecho con los trabajadores en Santiago y me parece que sus demandas son absolutamente justas. Lo que debemos hacer es que la gente se una y se organice para que podamos pedirle al gobierno que eche atrás esta decisión de concesionar que tanto preocupa a los usuarios”.

“En este momento se necesitan con urgencia camas, un déficit de 6 mil camas no es algo menor. Estamos empeñados en que este movimiento, este Frente Amplio sea lo suficientemente fuerte como para decirle al gobierno que no queremos que se concesione la salud de los chilenos”, enfatizó el parlamentario.

“Me parece que la declaración que sacó el Colegio Médico donde dice que “no nos toquen las especialidades” no se refiere al tema de fondo, que es la externalización de todos los

servicios y el lucro de la salud. A mi parecer, esto es el inicio de la privatización de la salud pública”, puntualizó el parlamentario comunista.

Por su parte, el senador (DC) Mariano Ruiz Esquide se sumó al rechazo a las concesiones, planteamiento que dijo mantener desde que se iniciaran las conversaciones en el gobierno de la Concertación.

“He sido siempre contrario a todo tipo de externalización y a todo tipo de concesiones dentro de la salud, quizás porque tengo la vieja creencia que hay sectores que cuando uno les da la mano, se toman el brazo y hasta el codo y llegamos a los abusos más extraordinarios”, aseveró.

“En el gobierno anterior obtuvimos el compromiso que se trataría sólo de la concesión de la construcción y no de la gestión médica dentro del hospital y eso esperamos que se mantenga por el bien de los usuarios”, señaló entregando su total respaldo a las organizaciones presentes en la reunión convocada por el Diputado del distrito 28.

Los parlamentarios compartieron con los dirigentes de la salud una carta enviada por el Ministro de Salud al Ministro de Obras Públicas donde se trata el tema de la concesión de hospitales en Chile, tanto de construcción como operación -de acuerdo a la ley de concesiones-, documento que fue rechazado tanto por el Diputado Teillier como por el Senador Ruiz Esquide.

Aún así, los parlamentarios explicaron que en conversación con el Ministro, éste se comprometió a mantener sólo la concesión con las obras de construcción, por lo que tanto el diputado como el senador, hicieron un llamado a fortalecer un movimiento ciudadano y de todos los actores involucrados para hacer frente a este problema y exigir al gobierno que cumpla con su palabra.

Teillier se comprometió a seguir trabajando del lado de los trabajadores y vecinos por la defensa no sólo del Hospital Exequiel González Cortés y Barros Luco, sino que por la salud pública en todo el país por lo que comprometió su presencia a una asamblea en torno al tema el próximo 14 de mayo en Santiago.

Marina Guevara Presidenta (s) de la Fenpruss indicó que “nuestra gente está preocupada porque no sabemos cómo afectarán estas concesiones a la atención de pacientes, así como la cantidad de personal que vendrá desde afuera y dejarnos sin nuestra fuente de trabajo y es por esto que este frente amplio se nos presenta como la oportunidad real de hacer algo para frenar la concesión”.

En tanto, Roberto Lobos, Presidente de la Fenats V región señaló que “ esta reunión fue un avance sustantivo, porque hemos podido transmitirle a ambos la importancia de este Frente Amplio de Salud y para que ellos sean la voz de nosotros, los trabajadores en el Congreso y hacer conciencia del retroceso que está viviendo la salud pública y por eso, les hemos hecho llegar todas las inquietudes que tenemos frente al gobierno de Piñera quienes han aprovechado un desastre natural para buscar todos los medios para privatizar los últimos espacios sociales públicos que tenemos, que son la salud y la educación”.

En esta reunión también estuvieron presentes representantes de los técnicos paramédicos de la V región y la asociación de técnicos universitarios, también de la V región.

Fecha: 10 de mayo de 2010.

Fuente: www.elciudadano.cl

Pyme y Desarrollo

En general, la información disponible sobre las empresas del país dada a conocer recientemente por fuentes estatales es diversa e induce a errores y confusiones, en especial la relacionada con las micro, pequeñas empresas.

Contribuye a esta confusión el uso de diferentes términos para designar agrupaciones de empresas por tamaño (ventas), lo que genera equívocos al momento de hacer análisis detallados del sector y caracterizar las empresas. Así tenemos por ejemplo las MiPe, MiPyme y EMT (Empresas de menor tamaño), definiciones y términos comúnmente utilizados por las instituciones de fomento para diseñar programas, discriminar acceso y focalizar el instrumental de fomento.

Sin embargo, muchas veces las cifras entregadas en encuestas y estudios sobre los sectores o agrupaciones mencionados, no son comprobables a la hora de hacer análisis que permitan sacar conclusiones de la evolución o desempeño de las empresas a lo largo del tiempo, como también contar con elementos para la toma de decisiones, diseño de políticas públicas y generación de estrategias para incrementar competitividad y productividad de éstas unidades que orienten el desarrollo del país.

En esta diversidad y variación de cifras, un claro ejemplo son los resultados de dos estudios recientemente publicados a saber: “La Primera Encuesta Longitudinal de Empleo”, realizada por el Minecon, con cifras del SII e INE 2007 y “La Situación de la Mipe en Chile”, estudio realizado por Sercotec, en base a cifras del SII del 2008 y Casen 2006.

La utilización de diferentes fuentes de información base, se debe considerar y manejar rigurosamente, a la hora de hacer los análisis y emitir conclusiones.

Sin embargo y pese a estas diferencias, ambos estudios coinciden en varios aspectos relevantes de lo que acontece, a lo largo de un período determinado de tiempo, con el desempeño de las Pyme en el país, situación que debe ser tomada en cuenta por nuestras nuevas autoridades ya que puede contribuir en la toma de decisiones y rediseño de políticas de desarrollo y fomento de la productividad empresarial:

La situación más crítica, es que pese a que se incrementa el número de MiPe y MiPyme, estas cada vez compiten por una porción menor de mercado. Dicho de otra forma, a pesar de todos los esfuerzos realizados por los anteriores gobiernos: destinar mayores recursos, monetarios, profesionales, sistemas, generar regulaciones de mercado, (leyes y reglamentos), planes y programas, estos se traduce en que finalmente el esfuerzo en ventas y por permanecer en el mercado (competitividad) realizado por cerca de 700 mil empresas (más del 98% del total de empresas formales del país al año 2008) sólo obtienen un 18% del mercado y generan el 56% del empleo. (Las microempresas sólo obtienen menos de un 2% del mercado). (Encuesta Longitudinal de Empleo 2009).

Tenemos que enfrentar el hecho que se ha incrementado el número de MiPyme, sin embargo este crecimiento no ha sido gratis y ha tenido costos, ya que finalmente estas Mipyme son efectivamente cada vez menos competitivas, con una escasa productividad, se focalizan en sectores con bajas barreras de acceso al mercado, (comercio y actividades afines), otras tantas unidades contabilizadas como microempresas, pertenecen a la categoría de trabajadores por cuenta propia, centrados en actividades de subsistencia que pasan estadísticamente a engrosar las cifras de microempresas de subsistencia del país.

Se ha generado un proceso de estrangulamiento del mercado para las MiPe y MiPyme, en beneficio de la gran empresa, que crece en número y en ventas, evidenciando en toda su magnitud la concentración de los mercados y la exclusión de las MiPe, evidenciando fallas

estructurales en los mercados, lo que genera un enorme desafío en términos de esfuerzo y creatividad para superarlas.

Estas fallas de tipo estructural, que persisten en el tiempo, aun no se han subsanado, y es la oportunidad para repensar la normativa de fomento para las Pyme para mejorar la competitividad, en algunos aspectos como la regulación del pago de grandes clientes y cadenas de supermercados y tiendas por departamento, entre otras.

Es necesario cambiar la lógica, estrategias y modelos de intervención del Estado en las empresas utilizados hasta ahora y más bien concentrar esfuerzos y apoyos en crear sistemas de intervención que apunten a la creación de empresas y fomentar el emprendimiento, pero focalizados en sectores de la economía que más aporten al PIB, como son turismo, agro alimentos, tecnologías de la información y comunicación y servicios personales, entre otras. Focalizar intervención en empresas con capacidad de gestión y de innovación, rediseñar el instrumental de fomento orientado a las Mipe y Mipyme, en sus líneas de fondos concursables y programas masivos, -Programa de Emprendimientos Locales, Capital Semilla-. Uno de los mayores problemas para asignar el Capital Semilla es poder constatar o verificar la capacidad de gestión de los potenciales empresarios o emprendedores, en especial cuando los concursos de asignación de los subsidios son cada vez masivos y la apertura de los concursos genera mucha expectación en el mercado y en los consultores especializados en estos instrumentos.

A la fecha se entregan una cantidad enorme de recursos sin discriminar a empresas que no tienen capacidad de gestión como para penetrar el mercado de manera significativa, toda vez que se ha fortalecido e incrementado el mercado de los consultores que son quienes finalmente hacen los proyectos a los postulantes y empresarios, situación que se aleja de la inicialmente buscada por las instituciones de fomento, de acercar el emprendimiento y vínculo con el proyecto a los propios empresarios, que ahora más bien apuestan a la obtención sí o sí de los recursos y subsidios, más que aportar con sus propios proyectos, con los resultados que tenemos a la vista, de baja en las ventas y competitividad

En una economía de mercado abierta como la que posee nuestro país, la creación de empresas y entrada en el mercado, está impulsada entre otros por varios factores, tales como la incorporación de tecnologías y generación o diversificación de productos. Mientras que la salida del mercado, se debe principalmente a razones de obsolescencia de los medios de producción (maquinaria), baja rotación o renovación de productos y baja capacidad de gestión del empresario, que no alcanzan en sus empresas a generar economías de escala, suficientes como para permanecer en el mercado y mueren antes de cumplir el año o los años de funcionamiento. (Competitividad)

Por otra parte, un actor importante en el tema del desarrollo de las empresas, como es la banca comercial, atiende de preferencia a empresas con medio o alto potencial de desarrollo, el cuál se mide o evalúa al momento en que la empresa presenta el proyecto. Si este potencial es bajo, probablemente el financiamiento le será negado o bien aceptado con una tasa de interés más alta. En este proceso de generación de empresas, tanto las asimetrías de información como la falta de financiamiento, deja fuera del mercado a una serie de proyectos interesantes y para los cuáles el estado debe rediseñar incentivos, como lo son los subsidios a los costos de transacción, seguros e instrumentos de ahorro, en especial para atender a empresas con escaso o nulo historial bancario o bien que no posean garantías suficientes pero que en cambio poseen una alto potencial de crecimiento e innovación y son capaces de enfrentar barreras de entrada más altas y rigurosas..

Otro aspecto fundamental, y que en todos los estudios, ha probado ser determinante a la hora de generar nuevos emprendimientos y que debe estar presente en las políticas de fomento y desarrollo de las empresas, son los temas de entorno, vale decir la burocracia del mercado en el cuál se insertan las empresas, entre los cuáles tenemos los costos para iniciar una empresa, debido a las todavía heterogéneas exigencias municipales, en materias de infraestructura, obtención de permisos y regulaciones sanitarias.

Los Municipios son un tema importante en un estado descentralizado, a la hora de incentivar la creación e instalación de empresas. Sin embargo no están sujetas a las mismas reglas del mercado que el Gobierno Central, lo que se evidencia por ejemplo en el incumplimiento de las exigencias del sistema de Mercado Público o Chile Compra. En la actualidad se están desarrollando sistemas pilotos de trámites en línea con algunos Municipios, proyectos que deben ser monitoreados y analizar sus resultados e impacto para las empresas de esos territorios.

Fecha: 10 de mayo de 2010.

Fuente: www.diariopyme.com

Realizan despido masivo de trabajadores en Aguas Claras

Unos 320 trabajadores de la planta de Calbuco de la empresa Aguas Claras fueron despedidos esta mañana, al momento de ingresar a su turno.

Los trabajadores fueron reunidos en las instalaciones de la planta en donde personal de la compañía, ligada al holding Aqua Chile, les comunicó el fin de sus funciones en la planta, según recordó la secretaria del sindicato unico de la compañía, Johann Diaz.

Los despedidos tomaron con sorpresa la decisión de Aguas Claras por cuanto en conversaciones con los dirigentes sindicales, la empresa había descartado la posibilidad.

Al parecer, la empresa habría tomado la decisión de cursar este despido masivo a raíz de la baja producción, generada por la falta de materia prima de los centros de cultivo tras la crisis del virus ISA. Al respecto, el presidente del sindicato, Mauricio Navarrete, reconoció que las posibilidades de que estas personas encuentren una nueva fuente laboral en Calbuco son escasas.

Los dirigentes solicitaron la intervención del diputado Patricio Vallespín, quien junto con lamentar lo ocurrido, solicitó la presencia de la Inspección del Trabajo en la planta por cuanto los despedidos están firmando inmediatamente sus finiquitos.

No se descarta que en horas de la tare aumenten el numero de despedidos. Esto, porque a las 16 horas ingresa un nuevo turno a la planta de Aguas Claras en calbuco.

Fecha: 11 de mayo de 2010.

Fuente: www.diariollanquihue.cl

Minera Collahuasi suspende diálogo con contratistas por bloqueo de yacimiento

Compañía reiteró que la producción permanece suspendida.

La minera Collahuasi dijo que suspendió el diálogo con los contratistas para poner fin a una paralización, ante la persistencia del bloqueo a los accesos al enorme yacimiento de cobre en demanda de mejoras laborales.

"Lamentablemente la compañía ha debido abandonar las conversaciones (...) debido a la negativa de estos dirigentes a liberar a los trabajadores que mantienen ilegalmente retenidos en los campamentos", informó en un comunicado.

Además reiteró que la producción permanece suspendida.

La mina, ubicada a más de 4.000 metros de altura en plena cordillera andina, en el norte del país, produjo 535.000 toneladas en el 2009, lo que representó un 3,3% de la extracción mundial.

Las mineras globales Xstrata y Anglo American poseen cada una un 44% de participación en la mina, en la que es accionista minoritario el consorcio japonés Mitsui & Co.

Fecha: 11 de mayo de 2010.

Fuente: www.latercera.com

Proyecto para que trabajadores vean partidos de Chile en el mundial

El diputado socialista Fidel Espinoza, defendió ante la Sala de la Cámara Baja el proyecto de acuerdo que llama a la ministra de Trabajo, Camila Merino, a coordinarse con las organizaciones empresariales y sindicales a objeto de establecer medidas que faciliten que los empleados cuenten con los permisos necesarios para ver los partidos de la Selección Chilena en el Mundial de Sudáfrica 2010.

La iniciativa fue aprobada por 36 votos a favor, 8 en contra y cinco abstenciones. La iniciativa se suma al esfuerzo que Espinoza también emprendió para conseguir, a través del ministro de Educación, Joaquín Lavín, que los colegios permitan a sus alumnos ver los partidos.

Aunque reconoció que la situación de los escolares es distinta, el parlamentario dijo que "no obstante, la ministra Merino me ha manifestado que ella está plenamente de acuerdo que se generen los consensos necesarios entre trabajadores y empresarios", expresó el parlamentario por la Décima Región.

El legislador de oposición acotó que la solicitud considera que se otorguen los permisos necesarios con el compromiso de recuperar las horas no trabajadas.

Fecha: 11 de mayo de 2010.

Fuente: www.df.cl

Teletrabajo. Oportunidades laborales con calidad de vida

El trabajo a distancia forma parte de una de las propuestas del actual Gobierno para alcanzar la meta del millón de empleos. Dado el auge tecnológico que facilita esta labor, políticos y dueños de empresas de menor tamaño piden una nueva legislación.

El teletrabajo se puede entender como una forma de trabajar a distancia, algo que se ha masificado con el auge de Internet y la conectividad. Se refiere al desempeño de una labor de manera regular en un lugar diferente del centro de trabajo habitual y suele referirse a trabajos de oficina que precisan de una interacción mínima con el cliente sin presencia física.

Es habitual el uso de medios informáticos para comunicarse con los clientes o compañeros de trabajo, para el envío de resultados, revisión de contenidos, atención telefónica y mantención de sitios web, entre otras labores.

La diferencia fundamental entre “trabajo a domicilio” y “teletrabajo” es la preponderancia de la informática y las telecomunicaciones en la realización de esta última, una tendencia que crece a pasos agigantados en el mundo y Chile no se queda atrás.

De acuerdo con un estudio de la consultora internacional IDC, durante el 2013 existirán más de 1,2 mil millones de trabajadores móviles, una clara señal que exhibe al teletrabajo como una tendencia laboral que otorga diversos beneficios a las empresas.

Y cómo no, si las entidades podrían llegar a ahorrar entre un 60% y 80% en sus costos inmobiliarios. Escenario del que Chile no quiere estar ausente.

Para el presidente del Grupo Regus, Mark Dixon, “las empresas han creado un nuevo grupo de trabajadores móviles que no necesitan una oficina a tiempo completo, sino un ambiente profesional y unos servicios de soporte bajo demanda”. Novedosa tendencia laboral que exige ciertas competencias fundamentales ligadas al dominio de herramientas informáticas y uso de plataformas web.

Teletrabajo y promesas

Tanta fuerza ha tomado en el país que hasta el propio Presidente de la República, Sebastián Piñera, piensa adherirse a esta tendencia para poder cumplir con su promesa del millón de empleos durante su gestión. El Gobierno quiere explotar este naciente mercado incorporando a las mujeres. Y es que, del millón de empleos que se pretenden generar en 4 años, 600 mil serán destinados para el sector femenino. Otro dato: 800 mil deben provenir de las Pyme.

Según Piñera, esta medida pretende terminar con la “triple discriminación que sufren las mujeres en participación laboral, tasa de desempleo e igualdad de salarios con los hombres al realizar una misma actividad”. Iniciativa que será respaldada por la comisión “Mujer, Trabajo y Maternidad”, que mejorará las condiciones laborales del género, además de proteger el derecho a la maternidad.

Una nueva opción dentro del mercado laboral que se gestó debido al inmenso avance de las Tecnologías, Informática y Comunicaciones (TIC), que permiten al trabajador de hoy desarrollar sus competencias profesionales a través del mundo de Internet.

Actualmente existe una Ley del año 2001 que rige el Teletrabajo (ver recuadro), pero el desarrollo de las nuevas tecnologías obligan a revisar el marco legal de los contratos y, para ello, es que se promueven reformas desde el Estado y desde las propias empresas que requieren a este tipo de profesionales.

Las ventajas

Al analizar la experiencia europea –donde se generó esta forma de trabajo-, es posible identificar algunas ventajas en ciertos campos del teletrabajo.

Las grandes empresas del sector de la informática y las telecomunicaciones, los seguros y el sector financiero fueron las primeras en adoptar el teletrabajo, intentando reorganizar los procesos empresariales, con énfasis en la gestión por objetivos o para contar con situaciones laborales más flexibles.

Las pequeñas empresas han introducido el teletrabajo con la idea de que un mejor uso de las redes de comunicación y de las telecomunicaciones puede mejorar la competitividad, como el caso de quienes trabajan en las oficinas de los clientes y pueden acceder a los datos almacenados en la empresa.

En el sector público, la introducción de esta modalidad laboral dice relación con mejorar la calidad de los servicios ofrecidos y ya no tanto con aumentar la productividad ni la

competitividad, sino que, adicionalmente, lograr objetivos colectivos, tales como la reducción del tráfico en áreas urbanas.

Además, esta modalidad de trabajo favorece la incorporación al mundo laboral a discapacitados, enfermos, mujeres con hijos menores y personas de la tercera edad, con los innegables beneficios sociales y económicos que ello representa. Bajan los costos de producción para la empresa, pues no se requiere de un recinto especial para realizar el trabajo.

...y las desventajas

Esta modalidad de trabajo también puede tener un lado negativo. El individuo trabaja aislado, sin contacto físico con sus compañeros de trabajo ni con la jerarquía de su empresa, cuestión que no es soportada por todos y que puede llegar a generar stress.

Surgen elementos adicionales de tensión, por el intenso trabajo frente a la pantalla y la ruptura de la distinción entre la vida privada y la vida profesional. En algunos casos, se ha constatado que no se respetan las libertades individuales, con la vigilancia del teletrabajador por cámaras de video y la revisión de su correo electrónico.

No hay un acceso tan directo a la capacitación, puesto que el individuo trabaja solo en el cumplimiento de objetivos concretos -creación de bases de datos, por ejemplo-, con lo cual se aleja la posibilidad de escalar posiciones dentro de la empresa.

En algunos casos se ha visto que aun cuando la empresa acepta que parte de su personal trabaje desde sus casas, no se efectúa el reembolso de los gastos en que el teletrabajador incurre, tales como electricidad, telecomunicación y equipos de trabajo, entre otros.

La prestación de servicios puede perder su carácter de personalización, pues es posible que el teletrabajador proporcione su clave de acceso a otra persona, quien será la que en definitiva realice parte del trabajo. Recordemos que en una relación de trabajo dependiente, el contrato de trabajo es *intuitu personae*, por lo que en este caso se daría más bien la figura de la subcontratación civil.

Legislación actual

La Ley N° 19.759 (2001), incorporó la figura del teletrabajador (Art.22 C.del Trabajo) y lo define como “aquellos que prestan sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o telecomunicaciones”.

Actualmente ya existen iniciativas en el Congreso que buscan legislar sobre el teletrabajo a la luz de los avances tecnológicos que están facilitando las tareas laborales a distancia.

Fecha: 12 de mayo de 2010.

Fuente: www.diariopyme.com

Collahuasi: Tenemos pruebas de empleados secuestrados por subcontratistas

Según la empresa, cerca de 3.000 personas sufrieron "precaria alimentación" y se les cortó la luz, el agua y el gas.

En Cooperativa, vocera señaló que el conflicto estalló "de una semana a otra".

La empresa minera Collahuasi aseguró tener pruebas del delito de secuestro que le imputa a los contratistas y subcontratistas que el pasado viernes 7 de mayo iniciaron una toma de las instalaciones de la compañía en demanda de mejoras en sus condiciones laborales.

Respondiendo las declaraciones del dirigente Víctor Reyes, quien dijo tener grabaciones en las cuales se ve" que la gente "participó de forma voluntaria en la manifestación", Bernardita Fernández, gerente de Asuntos Corporativos de la compañía, dijo poseer "imágenes de la televisión de Iquique, en que personas que sufrieron estos cinco días o seis días de toma cuentan su versión, y la verdad es que es distinta: dicen haber sido secuestrados".

Según remarcó Fernández, los delitos que plantea la compañía en la querrela son "secuestro, usurpación, daño, amenazas y asociación ilícita".

"Nosotros tuvimos a 3.000 personas arriba que no estaban metidos en este movimiento, y que sufrieron condiciones precarias de alimentación, de dormir en el suelo, no tenían acceso a agua, el último día les cortaron la luz, el gas, el agua potable. Uno realmente no puede aceptar esas cosas, por eso interpusimos la demanda".

En conversación con Lo Que Queda del Día, la representante descartó que previo a este conflicto hubiera desacuerdos con los trabajadores: "Las relaciones venían bien. Fue una toma ilegal, que no corresponde a ninguna negociación colectiva, ninguna demanda del sindicato nuestro (empleados de planta) ni del sindicato de los contratistas", afirmó.

El problema explotó "de una semana a otra, (ya que) la carta con sus demandas tiene como fecha el miércoles 27, y la toma fue el día viernes 7 de mayo", resumió Fernández, quien dijo que la querrela es contra todos quienes resultan responsables, pero recalcó que no cree que estos sean empleados de planta, sino que "subcontratistas".

Fecha: 13 de mayo de 2010.

Fuente: www.cooperativa.cl

Subsecretario del Trabajo. Necesidad de aumentar tasas de sindicalización

El subsecretario del Trabajo, Marcelo Soto, realizó una clase magistral a un grupo de más de cien dirigentes sindicales del sector comercio, retail y servicios en la facultad de Derecho de la U. de Chile, como parte del Programa de Escuela de Formación Sindical impulsado por el gobierno.

La autoridad planteó las diversas políticas de relaciones laborales del Ministerio del Trabajo y sostuvo que "queremos más capacidad negociadora, aumentar las tasas de sindicalización y una mayor participación de las organizaciones civiles. La idea es cada grupo pueda buscar mejores alternativas con sus empleadores, de acuerdo a sus propias necesidades y no en un marco restrictivo. Queremos construir confianzas".

Para ello, agregó el subsecretario, los sindicatos no sólo deben aumentar su participación, sino también se debe buscar intereses comunes entre trabajadores, empresarios y el gobierno: "Para alcanzar acuerdos, primero debemos buscar puntos de encuentro entre trabajadores, empleadores y el gobierno. Estoy seguro que a todos nos une el trabajo decente y aumentar la participación sindical es una vía para ello".

Tanto el subsecretario del Trabajo como los dirigentes sindicales valoraron el aporte que entregan las escuelas sindicales y coincidieron en que estos programas aumentan las competencias necesarias de los dirigentes sociales.

Mayor participación femenina

Para este año, el programa de formación sindical cuenta con un presupuesto de más de \$420 millones, adjudicados en 19 proyectos de 18 Universidades y un Instituto Profesional, abarcando a doce regiones del país.

Fecha: 14 de mayo de 2010.

Fuente: www.diariopyme.com

Operación de mina Collahuasi retornaría a normalidad en próximos días

La mina de cobre chilena Collahuasi sigue retomando gradualmente su operación tras ser interrumpida por protestas de trabajadores contratistas, dijo el viernes la portavoz de la compañía, Bernardita Fernández.

La operación de la mina, ubicada en el extremo norte de Chile, debería alcanzar en los próximos días su plena normalidad, dijo Fernández.

Las faenas mineras se detuvieron desde fines de la semana pasada hasta el martes, debido a manifestaciones de contratistas que demandan mejoras laborales.

Fecha: 14 de mayo de 2010.

Fuente: www.economia.terra.com

Trabajo. Se necesita aumentar la sindicalización

“El gobierno tiene buenas ideas, pero el problema es que hasta el momento sólo se ha quedado en eso: ideas”, Diego Olivares, presidente de la UNT.

El subsecretario del Trabajo, Marcelo Soto, manifestó la necesidad de aumentar las tasas de sindicalización en el país, en un contexto que apunte a la búsqueda de intereses comunes entre los trabajadores, los empresarios y el gobierno.

“Queremos más capacidad negociadora, aumentar las tasas de sindicalización y una mayor participación de las organizaciones civiles. La idea es que cada grupo pueda buscar mejores alternativas con sus empleadores, de acuerdo a sus propias necesidades y no en un marco restrictivo”, señaló.

Los representantes de los sindicatos han valorado la disposición del gobierno para avanzar en medidas que mejoren la participación de los trabajadores, pero reclaman una mayor claridad por parte de las autoridades respecto de las medidas concretas que se implementarán en este sentido.

“Nosotros vemos que el gobierno tiene muy buenas ideas, pero el problema es que hasta el momento sólo se han quedado en eso: ideas. Nosotros esperamos que el gobierno empiece a implementar medidas más concretas, que apunten a perfeccionar los procesos de negociación colectiva y facilitar la sindicalización de los trabajadores”, dijo Diego Olivares, presidente de la Unión Nacional de Trabajadores de Chile (UNT).

El presidente de la Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio y Servicios (Consfedecove), José Luis Ortega, añadió que “entendemos que el programa del gobierno se vio afectado por el terremoto, pero echamos de menos una definición más específica de cómo será el tratamiento de los temas laborales”.

Fecha: 15 de mayo de 2010.

Fuente: www.lanacion.cl

Ministra del Trabajo recibió a directiva de Asociación de Supermercados

Camila Merino valoró el esfuerzo del gremio supermercadista, que permitió mantener los puestos de trabajo del sector pese a los daños que sufrieron las salas de ventas a causa del terremoto. “En la mayoría de las empresas grandes se buscaron formulas para no despedir, y eso ocurrió en los supermercados. Eso es muy positivo porque no se agrava el problema de empleo”, señaló la ministra.

El presidente de la Asociación de Supermercados, Fernando Alvear, dijo que “los supermercados tuvieron graves daños, especialmente en la zona de Concepción. En la séptima y octava regiones empleamos a más de 12.000 personas en forma directa, y mantuvimos a todos en sus puestos de trabajo”.

La ministra del Trabajo recordó que entre las iniciativas del gobierno para paliar el desempleo con motivo del terremoto, están los cerca de 20 mil puestos de trabajos en las zonas afectadas por la catástrofe.

Hasta el viernes 14 de mayo, de un total de 18.360 cupos disponibles, se habían ocupado 12.925 (70%). Aún quedan 609 cupos en la Región de O'Higgins, 1.105 en el Maule y 3.721 en el Bío-Bío.

“Estamos presentes en más de 68 comunas y llevamos contratados cerca de 14 mil personas. Estamos contratando a unas mil personas por día”, sostuvo la ministra, quien agregó que se priorizó aquellas comunas con mayores dificultades tras el terremoto para la asignación de los cupos de empleo.

Seguro de Cesantía

La ministra del Trabajo aprovechó la instancia para recordar a la población la flexibilización transitoria de los requisitos de acceso al Seguro de Cesantía, para los trabajadores que cesen su relación laboral entre el 1 de febrero hasta el 31 de julio, y cuya fuente de trabajo se encuentre ubicada en las regiones de Valparaíso, Libertador B. O' Higgins, del Maule, del Bio Bío, Araucanía y Región Metropolitana.

- Se reducen de 12 a 8 las cotizaciones mensuales necesarias para el acceso al Fondo de Cesantía Solidario.

-En el caso del acceso a la Cuenta Individual de Cesantía, en los contratos indefinidos se reducen de 12 a 8 las cotizaciones como requisito de acceso.

Además, se aumentan los meses de cobertura del instrumento. Los beneficiarios que recibieron el último pago del fondo de cesantía solidario entre enero y julio de 2010, se les otorgará dos pagos adicionales. Se aumenta de 5 a 7 los meses de cobertura del seguro para los trabajadores que tenían contrato indefinido y de 2 a 4 los meses de cobertura para los trabajadores que tenían contrato a plazo fijo.

Fecha 17 de mayo de 2010.

Fuente: www.mintrab.gob.cl

CUT cuestiona empleos anunciados por el Gobierno tras el terremoto

El Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez, cuestionó los 13.000 trabajos que ha entregado el Gobierno en las zonas afectadas por el terremoto, pues a su juicio éstos son a corto plazo.

Martínez sostuvo que gran parte de los cupos que se han otorgado son del Cuerpo Militar del Trabajo y por eso, llamó al ministerio del ramo a detallar en qué consisten los empleos que se están entregando, el tipo de contrato y la empresa donde se están abriendo los cupos laborales.

"Sólo así comenzaremos a creer de que se trata de trabajos de verdad", manifestó el presidente de la CUT a Radio Biobío.

El Gobierno anunció que se generarían 18 mil puestos de trabajos en las zonas afectadas por la catástrofe, y hasta el momento un 67% de ellos ya han sido ocupados, según la CUT.

Fecha: 17 de mayo de 2010.

Fuente: www.emol.cl

Gobierno llega a 15.000 trabajadores contratados para la reconstrucción

La ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, anunció que el número de personas contratadas por el Cuerpo Militar del Trabajo (CMT) para labores de reconstrucción llegó a 15.000, luego de realizar una visita a la región del Maule, junto al subsecretario de Desarrollo Regional, Miguel Flores.

"En vista de las necesidades que ha generado el terremoto, decidimos mantener los empleos de emergencia que había antes del terremoto, que son 30.000 cupos. Adicionalmente creamos 20.000 empleos para la reconstrucción de las zonas más afectadas (de la VI a la VIII región), y hoy podemos decir que hemos llegado a las 15.000 personas contratadas", dijo la ministra del Trabajo.

Merino señaló además que el 60% los nuevos empleos están ocupados por mujeres, lo que a su juicio, "tiene un doble significado, porque significa un ingreso extra en la familia".

Consultada sobre la posibilidad de aumentar los cupos de empleos de emergencia, la secretaria de Estado sostuvo que "estamos evaluando esa posibilidad en los lugares donde más se necesite".

La ministra Merino recorrió Talca y Parral, y comprobó que los trabajos del CMT avanzan aceleradamente, lo que ha permitido que el proceso de reconstrucción tome cuerpo a menos de tres meses de la tragedia.

Ministra pone en marcha planta de Arauco

Antes de recorrer las calles de Constitución, la ministra Merino participó en el reinicio de las operaciones de la planta Constitución de Arauco, que produce 335.000 toneladas de celulosa al año, y que tuvo que detener sus faenas por el terremoto y maremoto del 27 de febrero pasado.

La ministra firmó la primera plancha de celulosa producida en casi 3 meses, en una ceremonia presidida por el gerente general de Celulosa Arauco, Matías Domeyko.

Camila Merino destacó que esta empresa no despidió a ningún trabajador pese a que tuvo que detener sus operaciones, y aseguró que "estamos muy contentos porque muchas empresas alcanzaron acuerdos con sus trabajadores y no despidieron tras el terremoto. Estamos muy preocupados por el desempleo, los meses que vienen serán difíciles, pero no tan complejos como lo que proyectábamos en un principio".

Fecha: 20 de mayo de 2010.

Fuente: www.emol.cl

Gremios de empresas sanitarias 'repudian' posible venta de acciones a privados

Ante la posibilidad que el Gobierno privatice las empresas sanitarias en poder de Corfo, para financiar la reconstrucción del país, recaudando con esto 300 millones de dólares, el presidente de la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (Fenatraos), Hugo Maturana sentenció que la medida "va a crear un tremendo problema a la sociedad", ya que "las inversiones son todas pagadas por las tarifas y éstas las paga la gente".

Según manifestó el dirigente el Plan de Reconstrucción necesita financiarse, pero vender activos del Estado para estos fines "no es la forma más adecuada", ya que "la autoridad declara que dicha operación le reportará mil 300 millones de dólares, es decir, un 13 por ciento de lo que se requiere".

Asimismo, indicó su "repudio" a esta medida "privatizadora", la que significa para la mayoría de los chilenos "una nueva pérdida de propiedad estatal y del control de la gestión del agua en Chile".

Al respecto, señaló que esto se evitaría si el Estado "conserva la participación accionaria de las cuatro empresas, -Aguas Andinas, ESVAL, ESSBIO y ESSAL- y dispone de las utilidades anuales para la reconstrucción del país".

En tanto sentenció que desde la Superintendencia de Servicios Sanitarios, se dijo que "hay escasez de aguas lluvias y por lo tanto problemas a futuro con el vital elemento para consumo humano". Además, hace un llamado al Gobierno a ver "cómo están funcionando las empresas antes de vender".

Finalmente, puntualizó que la ciudadanía debe "manifestar enérgicamente en todos los espacios posibles", su oposición a esta medida "inconsulta y arbitraria".

Además, instó a los parlamentarios a "comprometerse a trabajar en revertir esta decisión política", ya que los bienes en conflicto "son de naturaleza esencial y estratégica para la vida humana", enfatizó.

Fecha: 20 de mayo de 2010.

Fuente: www.emol.cl

"Con capacitación y crecimiento del 6%, se crearán 200 mil empleos al año"

Camila Merino sostuvo que durante el gobierno de Sebastián Piñera se capacitará a 5 millones de chilenos.

La ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, participó en la primera cuenta pública del Presidente Sebastián Piñera, con ocasión de la celebración del Día de las Glorias Navales.

El Primer Mandatario realizó una serie de anuncios en materia laboral y previsional, entre los que se destacaron:

- Creación de 200.000 empleos al año.
- Programa para crear 60.000 empleos para la reconstrucción.
- Fortalecimiento del seguro de cesantía.
- Fomento al teletrabajo.
- Creación de la Bolsa Nacional de Empleo.
- Eliminación gradual del aporte del 7% de los pensionados en materia de salud.
- Fortalecimiento de la negociación colectiva.
- Capacitación para 5 millones de personas.

-Aumento de cobertura de la reforma previsional.

Amplia reforma al sistema de capacitación

Tras el discurso del Presidente Piñera, la ministra del Trabajo destacó que “para mi cartera la tarea más relevante es la creación de 200 mil empleos anuales. Eso lo lograremos con capacitación y con un crecimiento anual promedio de 6%”.

La secretaria de Estado sostuvo que “tenemos que darle trabajo a jóvenes y mujeres que quieran superarse, y para eso tenemos que capacitarlos. Esa es la única manera para llegar a ser un país desarrollado y por eso en nuestro gobierno capacitaremos a 5 millones de personas. Queremos perfeccionar nuestro sistema de capacitación, y que los propios trabajadores elijan en qué capacitarse. Los necesitamos a todos, nadie puede quedar fuera”.

Fecha: 21 de mayo de 2010.

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Trabajadores anuncian acciones legales contra Collahuasi por despidos

Dirigentes de las empresas contratistas de la minera Collahuasi anunciaron hoy acciones legales contra la Compañía por el despido de 80 trabajadores tras sus recientes movilizaciones, según acusaron.

La compañía, controlada por Anglo American y la suiza Xstrata, a su vez, insistió en que los despidos son de responsabilidad exclusiva de las empresas contratistas.

Los trabajadores de las empresas contratistas participaron a comienzos de mes en un paro que se prolongó por 13 días y que incluyó la toma del yacimiento.

Según el representante de los trabajadores de Collahuasi, Víctor Reyes, la minera ha presionado a las empresas contratistas para remover a los protagonistas del conflicto.

Reyes indicó que denunciarán los hechos en la Inspección del Trabajo para que se sancione a la minera, y presentarán una querrela contra la empresa por discriminación.

La vocera de la minera, Bernardita Fernández, admitió que algunas personas no pueden ingresar a la mina por afrontar una querrela criminal por el presunto "secuestro de trabajadores" durante la huelga y recomendó a los respectivos contratistas reubicarlos en otros yacimientos.

Por otra parte, se espera el informe sobre la fiscalización que realizaron las autoridades de la Región de Tarapacá sobre el funcionamiento de la Compañía como de las condiciones laborales de los trabajadores.

Fecha: 24 de mayo de 2010.

Fuente: www.emol.cl

Funcionarios de la Onemi protestan por despidos y juicio público post terremoto

Decenas de funcionarios de la Onemi protestaron pasado el mediodía en las afueras de la oficina central de la entidad, ubicada en calle Beaucheff en la comuna de Santiago, tanto por los despidos "arbitrarios" que han afectado a trabajadores del servicio, así como por el lapidario juicio público que ha recaído sobre la institución por los errores tras la catástrofe del 27 de febrero.

El presidente de Asociación de Funcionarios de Onemi, Marcos Dinamarca, señaló a Emol que desde que asumió el nuevo Gobierno se han producido nueve despidos en el sector,

pero señala que los dos últimos "caen claramente en el plano de la arbitrariedad y de la discriminación".

Detalló que se trata de un periodista y de un administrativo, ambos pertenecientes al área de Difusión, quienes fueron desvinculados con el argumento de "mal desempeño", pese a que no se cumplieron las etapas del proceso regular de evaluación, que culmina recién en septiembre.

"Entonces es impropio que los despidos se estén aplicando a dos meses de asumido el Gobierno, sin haber dado la oportunidad de que la gente demuestre sus habilidades y conocimientos", sostuvo el dirigente, quien también acusó "discriminación" en los despidos, ya que uno de los trabajadores sufre de enanismo, mientras que el otro tiene origen peruano.

Acusaciones post terremoto

El descontento se debe también a que el diagnóstico de la opinión pública tras el terremoto, a su juicio, "no ha sido equilibrado" y se le ha atribuido a la Onemi la mayor parte de la responsabilidad.

"No podemos ser una sociedad bipolar y plantear que todo está malo o todo está bueno. Aquí se le ha atribuido toda la culpa a la Onemi y la responsabilidad es del sistema completo. Fallaron las Fuerzas Armadas, el Gobierno, las comunicaciones del área privada y, por supuesto, nosotros mismos", remarcó el dirigente.

En ese sentido, añadió que "nosotros somos los primeros en reconocer que la Onemi tuvo fallas frente a la catástrofe, pero no es menos cierto que nuestros funcionarios estuvieron desde el primer minuto aquí trabajando para atender a las víctimas, lo que demuestra su esfuerzo y compromiso".

Ante esta situación, los trabajadores solicitarán concurrir a la comisión de la Cámara de Diputados que investiga las responsabilidades de los organismos del Estado, para entregar su versión de los hechos. "Nosotros queremos ser parte del diagnóstico y también de la solución", sostuvo.

El dirigente anunció además que solicitarán al actual director de la Onemi, Vicente Núñez, que se pronuncie sobre las demandas de los trabajadores o, de lo contrario, el próximo jueves anunciarán nuevas acciones de protesta, entre las que no descartan adoptar medidas más drásticas.

Fecha: 24 de mayo de 2010.

Fuente: www.emol.cl

Ministra del Trabajo anunció perfeccionamiento a sistema de fiscalización laboral

La ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, expuso hoy la "hoja de ruta" de su cartera ante Icare, y sostuvo que las metas del gobierno en materia laboral -como la creación de 200 mil empleos anuales- se cumplirá pese a la coyuntura que originó el terremoto.

Junto a la directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, la ministra Merino destacó que la tasa de ocupación en Chile es baja (51%), y que la clave para aumentar el empleo es el crecimiento económico y la capacitación.

La secretaria de Estado afirmó que un eje central de su gestión será "respetar y hacer respetar los derechos de los trabajadores", lo que a juicio de la ministra se traducirá en "un mejoramiento de la calidad de fiscalización de la Dirección del Trabajo, un mayor trabajo en terreno de los inspectores y una mayor capacitación para quienes hacen cumplir la ley". También anunció la implementación de servicios telefónicos y a través de Internet para que reclamos de trabajadores, emisión de certificados, y solicitudes y autorizaciones de días de descanso puedan realizarse on-line.

"Queremos cambiar el enfoque en materia de fiscalización. En vez de valorar sólo que la Dirección del Trabajo aplique multas, queremos que las empresas cumplan con la ley. Para eso vamos a fortalecer la mediación entre empleadores y trabajadores; vamos a aplicar la fiscalización asistida; a identificar las malas prácticas sectoriales; y a fomentar el autochequeo".

Reforma Previsional aumentará cobertura a 85 mil personas

La ministra del Trabajo agregó que una tarea clave de su cartera para este año será la implementación de una nueva etapa de la reforma previsional, que aumentará en 85 mil el número de beneficiarios, que hoy supera los 320 mil.

La cobertura del Sistema de Pensiones Solidarias subirá del 50% al 55% de los grupos familiares de menores ingresos, mientras que la pensión máxima solidaria aumentará de \$ 150.000 a \$ 200.000.

Estos cambios se implementarán a partir del 1 de julio.

Fecha: 27 de mayo de 2010.

Fuente: www.emol.cl

2.3.- PANORAMA PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

IPS inició pago del Bono de Invierno

Ministerio de trabajo y seguridad social. Instituto de previsión social.

Más de 600 mil pensionados recibirán \$ 42 mil 481.

Este lunes 3 de mayo el IPS inició el pago del tradicional Bono de Invierno, beneficio que el Gobierno entrega con el fin de ayudar a los pensionados más necesitados a enfrentar los mayores gastos que deben enfrentar durante esta época del año, el cual en esta oportunidad alcanza un monto de 42 mil 481 pesos.

El Bono de Invierno se entrega tradicionalmente en el mes de mayo a los beneficiarios de las pensiones más bajas de las ex Cajas de Previsión del Instituto de Previsión Social, ex INP, pensionados del Decreto Ley 3.500 (sistema de AFP) con garantía estatal, y a los pensionados por la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Este año el beneficio se entregará a los pensionados del IPS de 65 años o más que reciben una pensión menor o igual a \$122.451.

De esta manera, el Bono llegará a más de 605 mil pensionados IPS de menores ingresos. En el caso de los pensionados de esta institución, el Bono se pagará durante el mes de mayo, en el lugar y la fecha en que las personas cobran habitualmente sus pensiones, sin necesidad de ningún trámite adicional.

Requisitos

Para acceder al Bono de Invierno, los pensionados anteriormente señalados deben tener al 1° de mayo de 2010 una edad mayor o igual a 65 años y una pensión de monto menor o igual a \$122.451.

Cabe destacar que en el caso de las personas con Aporte Previsional Solidario, este monto se considera parte de la pensión. Asimismo, quienes sean titulares de más de una pensión tendrán derecho a un sólo Bono de Invierno, si la suma de las pensiones no supera los \$122.451.

Fecha: 3 de mayo de 2010.

Fuente: www.portal.ips.gob.cl

Concesión de hospitales públicos concita amplio rechazo en sector salud

El presidente del Consejo de Salud que reúne a los usuarios de la zona sur, Enrique Molina, planteó la inquietud que existe en el sector sobre las condiciones de las condiciones que se realizarán para la construcción de diversos recintos hospitalarios.

“Nosotros ya teníamos este documento, ordinario número 1102, donde el ministro de Salud plantea la licitación vía concesiones de la construcción y operación de los establecimientos hospitalarios, pero el señor ministro, y al auditorio lleno del Barros Luco le consta, no dio respuesta de ello cuando se le preguntó por las condiciones que tendrían las concesiones”, afirmó Molina.

En esta ocasión, la comunidad profesional y un grupo de parlamentarios manifestaron su rechazo a este sistema para construir el Complejo Asistencial Sur (CARS) que une al Hospital Barros Luco y al Exequiel González Cortés.

El presidente del capítulo médico del Hospital Barros Luco, Ricardo García, advirtiendo que los profesionales no están en desacuerdo con la concesión de la infraestructura, pero sí con la de los servicios clínicos, llamó al ministerio a respetar los recursos destinados para este recinto en el último presupuesto de la cartera.

“El problema es que nosotros teníamos en el hospital de reposición del Barros Lucos (CARS), teníamos un presupuesto sectorial para más mil camas, con una inversión de alrededor de 300 millones de dólares y teniendo ese presupuesto, nosotros estamos pidiendo que se reponga tal cual. No vamos aceptar el chantaje que si nosotros no aceptamos que esto sea vía concesión no vamos a tener hospital”, sostuvo García.

El alcalde de Lo Prado y presidente de la comisión de Salud de la Asociación Chilena de Municipios, Gonzalo Navarrete, manifestó que el argumento de la reconstrucción por el terremoto no es aceptable.

“No estamos de acuerdo con que se privatice la atención primaria. La reconstrucción es responsabilidad del Estado, los municipios somos los que tenemos la posibilidad de gestión y hoy no estamos disponibles para entrar en un sistema de concesiones y un sistema de privatización de la administración primaria, no se aprovechen de las necesidades, recursos tiene el Estado”, aseguró Navarrete,

Un escenario complejo porque el ministro de salud, Jaime Mañalich, ha tratado de diferenciar la iniciativa de concesiones del concepto de privatización. Pero la duda permanece. Por eso los parlamentarios de la Concertación, el socialista Juan Luis Castro, del PPD, Tucapel Jiménez además, del presidente del partido comunista, Guillermo Teillier, anunciaron la creación de un Frente Amplio para proteger la salud pública.

Juan Luis Castro, ex presidente del colegio médico, detalló los riesgos de que representan las concesiones en esta área, sobre todo considerando que en el caso del Barros Luco implica una demora de dos años más por la revisión que tiene que hacer la empresa del proyecto.

“¿Cuál es el límite de la concesión? Nos dice construcción, luego construcción mas lavandería, más alimentación, más rayos. Además, nos han dicho que podríamos tener óptica y también podríamos tener farmacia. Y después nos van a decir ‘sabe que también queremos hacer la administración del hospital’ No estamos dispuestos a permitir que a los usuarios nuestros, público de sectores modestos, para pagarles el negocio de la inversión, se les cobre por hacer uso de una infraestructura pública”, indicó Castro.

Los diputados aclararon que están dispuestos, por intermedio de la Cámara Baja, abrir una auditoría completa a todo el sistema de concesiones de los 18 hospitales señalados por el gobierno. Mientras, los usuarios esperan recolectar unas veinte mil firmas para rechazar esta iniciativa en el recinto de la zona sur.

Fecha: 3 de mayo de 2010.

Fuente: www.radio.uchile.cl

Ministra plantea aumento de cobertura de Pilar Solidario

Tras inaugurar este jueves el seminario “Inversiones y Pensiones en los Sistemas de Capitalización”, organizado por la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (Fiap), la ministra Merino habló sobre la importancia de seguir perfeccionando el sistema previsional chileno.

Aseguró que “hoy las personas ven a las cotizaciones como un impuesto y comienzan tarde a preocuparse de su futuro. Como Gobierno tenemos una agenda con muchas actividades y una de las prioridades es aumentar la cobertura del Pilar Solidario”.

Fecha: 6 de mayo de 2010.

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Cifra corresponde a madres de 65 años y que cumplen con los requisitos

Serán cerca de 75 mil madres las que recibirán durante este año el bono por hijo nacido vivo o adoptado, beneficio creado por la reforma previsional y que comenzó a entregarse desde julio del año pasado.

La cifra -estimada por la subsecretaría de Previsión Social- corresponde a mujeres que cumplen 65 años y que se hayan pensionado a contar del primero de julio de 2009, que estén afiliadas a una AFP o reciban una pensión básica solidaria, de sobrevivencia o de viudez.

El bono es igual al 10% de 18 ingresos mínimos mensuales, cifra que equivale a cerca de \$300 mil. Y, dependiendo de la fecha de nacimiento del hijo, se aplicará una rentabilidad correspondiente al fondo C de las AFP hasta que la mujer cumpla 65 años, momento en que se deposita la bonificación para mejorar su pensión.

Por ejemplo, si una mujer tuvo un hijo antes del 1 de julio de 2009 y cumple hoy 65 años, recibirá un bono cercano a los \$300 mil.

Sin embargo, una mujer de 20 años que tenga un hijo después del primero de julio de 2009, cuando cumpla 65 años su bono será de \$3,3 millones (aplicando una rentabilidad real anual de 6,5%).

En los últimos seis meses de 2009 el Gobierno entregó 33.287 bonos por hijo nacido vivo o adoptado, que totalizaron \$13.962 millones.

Mientras entre los meses de enero y de marzo de este año, el número ya alcanza a los 25 mil beneficios -cerca de 33% del total estimado para 2010 por la autoridad- que suman \$13.533 millones.

Entre enero y marzo se han entregado 25 mil beneficios por un total de \$13.533 millones.

Fecha: 8 de mayo de 2010.

Fuente: www.diario.elmercurio.com

Diseñan nuevo mecanismo para entregar pensiones solidarias

El instrumento de focalización previsional medirá los ingresos de las familias -no de los hogares-, definiendo al 55% más pobre de la población que recibirá la ayuda.

Instrumento de focalización previsional es el nombre del nuevo mecanismo que se utilizará para definir a los beneficiarios de la pensión básica solidaria (PBS) y el aporte previsional solidario (APS).

La medición -que se basa en una propuesta del centro de Microdatos de la Universidad de Chile- comenzará a regir en julio de este año, fecha que coincide con el aumento de la cobertura de este beneficio desde 50% al 55% de la población más pobre.

Hoy quienes optan son evaluados por la ficha de protección social, instrumento que mide la pobreza en base a los ingresos de los hogares. El subsecretario de Previsión Social, Augusto Iglesias, explicó que el cambio más importante es que el nuevo mecanismo evaluará los ingresos de las familias.

Según la reforma previsional, se considera componentes del grupo familiar al beneficiario, su cónyuge, hijos menores de 18 años y mayores de dicha edad pero menores de 24 años que estén estudiando (se excluye, por ejemplo, otros parientes que vivan en el mismo hogar).

Este cambio, dice Iglesias, ampliará el universo de personas que podrían recibir el beneficio. Según cifras de la Superintendencia de Pensiones, en febrero se pagaron 888 mil PBS y APS. "Vamos a terminar el año con un poco más de un millón de beneficiarios", prevé.

Pese a que el instrumento de focalización previsional se utilizará para las nuevas pensiones, el subsecretario adelanta que una vez que esté en régimen la reforma (es decir, que se entregue al 60% de la población más pobre) se reevaluarán de los beneficios, lo que puede provocar que personas queden fuera o dentro del grupo objetivo. "Pero nos vamos a ir acercando gradualmente a eso", sentencia.

El mecanismo está en consulta en el Consejo Consultivo Previsional, organismo que debe entregar su aprobación y recomendaciones al diseño.

612 mil pensiones básicas solidarias de vejez e invalidez se pagaron en febrero.

275 mil aportes previsionales solidarios de vejez e invalidez se entregaron ese mes.

Fecha: 8 de mayo de 2010.

Fuente: www.diarioelmercurio.cl

Funcionarios de la salud pública de Conchalí confirmaron paro indefinido

Exigen que los consultorios aumenten su personal de planta.

Dirigente acusó "incumplimientos graves" en los recintos de la comuna.

Al cumplirse este sábado cinco días de paralización, los funcionarios de los consultorios de Conchalí aseguraron que insistirán hasta lograr un acuerdo para aumentar el porcentaje de funcionarios de planta.

Según explicó Marco Cornejo, secretario de la Asociación de Funcionarios de la Salud de Conchalí, la disposición vigente estipula que el 80 por ciento de los trabajadores de este tipo de entidades debe tener un contrato a plazo fijo, mientras que en Conchalí apenas el 50 por ciento se encuentra en esa condición.

El dirigente acusó que existen "incumplimientos graves", como problemas en la cancelación de las cotizaciones previsionales y el no pago de préstamos a distintos acreedores.

El presidente de la Confederación de Funcionarios de la Salud Municipalizada, Esteban Maturana, entregó su respaldo al paro de los funcionarios de Conchalí, abogando por una pronta solución.

Fecha: 8 de mayo de 2010.

Fuente: www.cooperativa.cl

Un 59% de los afiliados a isapres se vería afectado por decisión del TC

Según estudio de Altura Management, si el Tribunal Constitucional deroga el instrumento que se utiliza para calcular el valor de los planes de salud, cerca de un millón 640 mil beneficiarios verían incrementado el precio de sus contratos.

Cuando un afiliado a isapre cumple 60 años, el precio de su plan de salud aumenta casi cuatro veces a lo que pagaba cuando tenía 30.

Esto es efecto de la aplicación de la "tabla de factores de riesgo", un instrumento que utilizan las aseguradoras para calcular el valor del plan, según sexo y edad de las personas.

El Tribunal Constitucional (TC) ha cuestionado el uso de este instrumento. De hecho, en el último año ha emitido cuatro fallos que dejan sin efecto el alza de los planes practicado a usuarios de isapres por considerarla discriminatoria. Y hace una semana se abrió a estudiar la derogación de este mecanismo.

Un estudio de la consultora Altura Management, al que tuvo acceso La Tercera, revela que la eliminación de la "tabla de factores" no termina con la discriminación, como se pretende. Por el contrario, el problema se invertiría. El informe señala que un 59% de la cartera de afiliados a isapres, equivalente a un millón 640 mil beneficiarios, verían incrementado el precio de sus planes.

¿Por qué se produciría esto? Porque las isapres tendrían que definir una tarifa única cuyo promedio tendría que ser superior al actual.

"Para mantener el equilibrio financiero del sistema de salud, el nuevo valor debería reflejar el promedio de los gastos de todos los beneficiarios. No obstante lo anterior, este valor sería en la práctica significativamente superior al promedio actual y para una parte de los cotizantes no sería conveniente permanecer en el sistema, ya que las nuevas primas

excederían con creces lo que hoy pagan", dice Bernardo Luque, director de estudios de Altura Management.

Según los cálculos de la consultora, serían cerca de 600 mil afiliados que no podrían permanecer en el sistema privado, debiendo emigrar a Fonasa o quedarse sin sistema de protección de salud.

Los más afectados serían los hombres y mujeres menores de 50 años, niños y jóvenes, precisamente aquellos grupos que hoy gozan de precios más bajos, y los grupos familiares con más de tres integrantes.

Por ejemplo, un matrimonio de entre 35 y 40 años con tres hijos con edades entre los cinco y los 14 años vería incrementado su costo de salud en 56,9%. Mientras que en el caso de un hombre joven su plan subiría 130%.

Por otra parte, una mujer soltera y sin hijos tendría una rebaja de su prima en 24,3%. Sin embargo, si esta misma mujer tiene hijos a su cargo, la situación se invierte. El estudio agrega que sólo un 19%, alrededor de 540 mil usuarios del sistema privado se verían favorecidos con las nuevas tarifas, principalmente los mayores de 50 años y mujeres entre 24 y 49 años, los que hoy son castigados por la tabla de factores.

Fecha: 9 de mayo de 2010.

Fuente: www.latercera.com

Proyecto que permite recuperar cotizaciones previsionales tras terremoto

De despacharse el texto legal, quienes adeuden cotizaciones desde enero de 2009 y hasta abril de 2010, podrán ponerse al día, mediante una repactación de los montos en hasta 18 cuotas.

Con la presencia de la Ministra del Trabajo, Camila Merino, se aprobó en general y por unanimidad en el Senado, el proyecto de ley que otorga facilidades para el pago de cotizaciones previsionales.

El ejecutivo presentó esta iniciativa con motivo del terremoto y maremoto del pasado 27 de febrero que afectó a diversas zonas del país, con el objetivo de recuperar las cotizaciones de los trabajadores de las regiones más afectadas.

En ese sentido, los senadores de la Comisión de Trabajo realizaron una serie de propuestas para enriquecer el proyecto. La idea de los legisladores es que este abarque todo el país, con motivo del pasado terremoto, pero también la crisis económica que azotó a Chile en 2009.

La propuesta fue valorada por la ministra Merino, quien se comprometió a agregar una indicación en el proyecto.

“Quiero agradecer la aprobación unánime de este proyecto. La comisión de Trabajo enriqueció esta iniciativa, debido a que nosotros hicimos un proyecto abocado para las zonas afectadas por el terremoto.

Pero acogiendo lo que se nos ha expuesto, lo vamos a extender a todo el país. Con esto vamos a lograr que los trabajadores de todo Chile, que no tienen sus cotizaciones al día, puedan regular su situación”, señaló la titular de Trabajo.

Según explicó la autoridad, la idea es que los problemas suscitados, tanto por el terremoto como de la pasada crisis económica no se conviertan en un obstáculo para el pago íntegro de las cotizaciones previsionales. “Lo que buscamos es que los trabajadores reciban sus cotizaciones previsionales adeudadas, sobretodo ayudando a las Pymes”, dijo la ministra del Trabajo.

Tras la aprobación en general en el Senado, el Ejecutivo recogerá las indicaciones realizadas por los senadores y las incluirá en la ley que se discutirá este lunes en las comisiones unidas de Trabajo y Hacienda del Senado, para posteriormente votarlo en particular en la Cámara Alta.

De acogerse la iniciativa, quienes adeuden sus cotizaciones, desde el mes de enero de 2009 y hasta el mes de abril de 2010, podrán ponerse al día, mediante una repactación de los montos en hasta 18 cuotas. Esto sin que el trabajador pierda la rentabilidad de sus fondos.

Fecha: 14 mayo de 2010.

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Aprueban proyecto. Trabajadores recuperarán sus cotizaciones previsionales

Con la presencia de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, el Senado aprobó las indicaciones incorporadas por el Ejecutivo al proyecto de ley que otorga facilidades para el pago de cotizaciones previsionales.

El Ejecutivo presentó esta iniciativa con motivo del terremoto y maremoto del pasado 27 de febrero que afectó a diversas zonas del país, con el objetivo de recuperar las cotizaciones de los trabajadores de las regiones más afectadas.

Tras escuchar la opinión de los legisladores, el Gobierno decidió incorporar en la iniciativa una indicación que permitiese abarcar todo el país, debido a los efectos de la crisis económica del año pasado, la que fue aprobada en el Senado.

Según explicó la autoridad, la idea es que los problemas suscitados, tanto por el terremoto como de la pasada crisis económica no se conviertan en un obstáculo para el pago íntegro de las cotizaciones previsionales.

"Lo que buscamos es que los trabajadores reciban sus cotizaciones previsionales adeudadas, sobretodo ayudando a las Pymes", dijo la ministra del Trabajo.

Otra de las modificaciones aprobadas en la Cámara Alta fue el plazo de los empleadores para acogerse a esta normativa y también el tiempo que se les otorga para pagar sus cotizaciones previsionales, el cual variará de acuerdo a si el empleador se vio o no afectado tras el terremoto.

En una primera instancia se había contemplado abarcar desde el mes de enero de 2009 hasta abril de 2010, plazo que el Ejecutivo propuso extender hasta mayo del presente año.

También se modificó la fórmula de repactación de los montos, que para las regiones de O'Higgins, Maule y Bío Bío será de hasta 24 cuotas, mientras que para el resto del país será de 18 cuotas.

A la iniciativa también se le introdujo otro perfeccionamiento que tiene que ver con la disminución de 4 a 3 el número de cotizaciones impagas que harán exigible el pago de las deudas previsionales.

La ley pasará ahora a su segundo trámite en la Cámara de Diputados, y de aprobarse permitirá a los trabajadores recuperar sus cotizaciones previsionales, sin que estos pierdan la rentabilidad de sus fondos.

Fecha: 19 de mayo de 2010.

Fuente: www.emol.cl

Inauguran Hospital de la Mutual de Seguridad

Con la presencia de la ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, se inauguraron las nuevas instalaciones del Hospital Clínico de la Mutual de Seguridad que contempló una inversión de US\$ 40 millones.

En la oportunidad, la secretaria de estado señaló que "esta es una de esas obras que nos hace sentir que estamos creciendo en la dirección correcta".

Merino sostuvo que proteger a las personas que trabajan y darle tratamiento adecuado a quienes sufren accidentes laborales son responsabilidades esenciales para construir un buen mercado del trabajo.

A las antiguas dependencias del Hospital Clínico se incorporaron más de doce mil metros cuadrados y se duplicó la capacidad de atención del establecimiento. Además se construyeron dos nuevos edificios y se habilitaron 600 estacionamientos subterráneos.

Fecha: 26 de mayo de 2010.

Fuente: www.emol.cl

2.4.- EMPLEO Y ECONOMÍA

OIT asegura que más de 93 mil empleos se perdieron en Chile tras el terremoto

Más de 93 mil trabajadores perdieron su empleo debido al terremoto y posterior tsunami que azotó el centro-sur de Chile a fines de febrero pasado, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El documento recoge información de 41 comunas de las regiones del Libertador, el Maule, el Biobío y La Araucanía, las más afectadas por la catástrofe, de la que hoy se cumplen tres meses.

Según la OIT, el terremoto y el posterior maremoto afectaron a unos 93.928 puestos de trabajo en estas cuatro regiones, principalmente en la pesca, el comercio y la agricultura.

Además, la catástrofe que se cebó con las pequeñas empresas, que concentran el 81% de las pérdidas de empleos.

"En el segmento de las grandes empresas, la pérdida de empleos ha sido menor hasta el momento, dado que los trabajadores y empresas han acordado fórmulas para mantener los empleos aún con una baja en la producción", explicó Andrés Marinakis, especialista en políticas de mercado e instituciones laborales de la OIT.

La estimación del organismo incluye los empleos que eventualmente podrían recuperarse en las labores de reconstrucción, aunque "resulta difícil evaluar cuáles de ellos se van a poder recuperar", dijo Marinakis.

Por regiones, la más afectada es el Biobío, donde la OIT estima que 34.437 personas perdieron su empleo, seguida del Maule, con 28.090 puestos de trabajo perdidos.

Según la OIT, la recuperación de la capacidad productiva en las regiones afectadas requerirá la intervención del Gobierno, que debe privilegiar la recuperación de las pequeñas empresas y tratar de que se "constituyan en el marco de la formalidad y brinden oportunidades tanto para hombres como para mujeres".

También recomienda a las autoridades evitar que los pequeños empresarios se endeuden en exceso, asegurando que se aprovechen de los subsidios estatales y que no sólo acudan a créditos bancarios para financiar a la reconstrucción del sector.

Cifra concuerda con estimaciones del Gobierno

La ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, había sostenido durante esta semana que los empleos afectados por la catástrofe podrían rondar entre los 80 y 90 mil.

"La OIT hizo un análisis muy acucioso del empleo en las 41 comunas más afectadas por el terremoto. Ellos concordaron con nosotros sobre que las micro y pequeñas empresas fueron las más afectadas, porque las grandes llegaron a acuerdos con sus trabajadores para no despedir", sostuvo la secretaria de Estado.

El martes se llevó a cabo una reunión con diversas autoridades del sector donde se analizaron los efectos del terremoto en el empleo. La cita se produjo en la antesala de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se desarrollará en Ginebra durante junio, y a la que asistirán representantes del gobierno, empresarios y de los trabajadores.

Fecha: 27 de mayo de 2010.

Fuente: www.latercera.cl

Producción industrial se contrae más de lo esperado y cae 1,3% en abril

Según los datos entregados hoy por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la producción industrial nacional registró una caída de 1,3% en abril, mostrando una fuerte recuperación respecto a las cifras de marzo, cuando se contrajo 17,4%.

El mercado, en tanto, esperaba una disminución de 0,8% en la actividad industrial durante el cuarto mes del año.

Los principales factores que incidieron negativamente en la producción de abril fueron la fabricación de papel y productos de éste, fabricación de coque, productos de la refinación del petróleo y combustible nuclear y fabricación de metales comunes.

"La baja fabril continúa siendo explicada, en gran parte, por la reducción de la capacidad productiva de diversas ramas industriales, a causa del terremoto y maremoto, que si bien ha mostrado una recuperación respecto al mes anterior, aún no alcanzan los niveles obtenidos antes del desastre natural", señaló el INE en su comunicado.

Sin embargo, recalcó que a pesar de que la capacidad productiva ha mostrado una recuperación, "aún no alcanza los niveles obtenidos antes del desastre natural".

Con el resultado de abril, la producción industrial acumula una variación negativa de 5,1% respecto al mismo periodo del año pasado.

Ventas de comercio y minería

En tanto, de acuerdo con el INE, el Índice de Ventas del Comercio registró un aumento de 22,4% en doce meses, y subió un 4,1% en relación al mes anterior, acumulando un alza de 12,2% en lo que va del año.

El crecimiento de las ventas se explicaría, principalmente, por la baja base de comparación del mismo mes del año pasado, como consecuencia de la crisis económica.

Por su parte, el Índice de Producción Minera registró un incremento anual de 4,4%. Según el INE la dinámica expansiva del indicador "se explica por el incremento de la producción de minerales metálicos".

Fecha: 28 de mayo de 2010.

Fuente: www.emol.cl

Desempleo cae y llega a un 8,6% en el trimestre febrero-abril

La tasa de desocupación de 8,6% para el trimestre febrero-abril, constituye la segunda medición con base en la nueva encuesta nacional de empleo, y refleja una disminución de 0,4 punto porcentual respecto del trimestre móvil anterior.

Esta caída se explica por el aumento del empleo total, ya que si bien disminuyó en Agricultura y en Pesca, de manera esperable por la estacionalidad del periodo y por el impacto del terremoto en las regiones de Biobío y Maule, aumentó en otras ramas de actividad, más que compensando dichas pérdidas.

Las cifras de este trimestre reflejan el impacto del terremoto con un efecto inmediato en el aumento del desempleo en Biobío. Maule presenta un deterioro generalizado en el comportamiento de la fuerza de trabajo y un aumento de la inactividad. Esto tendrá, posiblemente un carácter transitorio, que se irá modificando a medida que se reestablezca la situación laboral de las personas. Es esperable, en los siguientes periodos, un paulatino mejoramiento sectorial del empleo, asociado a las actividades de recuperación y de reanudación de la actividad productiva en ambas regiones.

Disminuye el empleo en Agricultura y Pesca

En la variación trimestral del empleo destacó la disminución en Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (-3,9% equivalente a 29.640), así como en Pesca (-9,1% equivalente a -4.610). Esto se registró de manera más notoria en las regiones del Maule y del Biobío.

También disminuyó en Comercio (-0,7% equivalente a 9.990), concentrado tanto en Cuenta Propia como en Asalariado. Le siguen en las disminuciones las ramas de Transporte y Comunicaciones y Administración Pública.

El aumento trimestral del empleo se registró de manera significativa en Enseñanza (5,3% equivalente a 23.150) lo que es consistente con la estacionalidad de este periodo, dado el inicio del tramo escolar. El empleo en esta rama de actividad es asalariado (tanto público como privado), y concentrado en los grupos Profesionales y Técnicos de Nivel Medio.

Situación de Maule y Biobío Post-terremoto

Diferentes efectos se han observado en el mercado laboral de las regiones más afectadas por el terremoto, aunque en ambos casos los efectos han sido negativos.

En el caso de la Región del Maule, se observa trimestralmente una disminución de la fuerza de trabajo de 2,5%, tanto en ocupados (2,0%) como desocupados (8,6%). Por su parte, influenciado por el aumento de inactivos habituales, el total de inactivos registró un alza de 3,3%.

Respecto a la disminución de empleo, ésta fue mayormente en Agricultura, Caza y Silvicultura, además de Transporte y Comunicaciones y Hoteles y Restaurantes. Como consecuencia de estos hechos, se observan disminuciones trimestrales de las tasas de desocupación, ocupación y participación.

la Región del Biobío registró una disminución trimestral de 3,7% de la fuerza de trabajo, producto de la baja de empleo de 4,5%, equivalentes a 34.770 plazas.

Además, los desocupados se incrementaron en 3,4%, influenciados por el alza de cesantes (5,9%).

Inactivos potenciales y habituales registraron comportamientos divergentes. Los primeros disminuyeron 8,5%, mientras que las razones de habitualidad se expandió 11,0%, lo que en términos netos significó un aumento de los inactivos de 33.670 personas.

Respecto a la disminución de empleo, tal como se comentara en la sección previa, BíoBío representó la mayor incidencia negativa en el empleo nacional. Las mayores incidencias se registraron en Comercio, Agricultura, Caza y Silvicultura y además Pesca. Esto se debe principalmente al terremoto, derivando en el aumento trimestral de la tasa de desocupación, acompañado de disminuciones de las tasas de ocupación y participación en el mismo periodo.

Fecha: 31 de mayo de 2010.

Fuente: www.emol.cl

Ministra del Trabajo y cifra de desempleo

Luego que esta mañana se diera conocer que el desempleo en el trimestre móvil febrero-abril alcanzó un 8,6%, la ministra del Trabajo, Camila Merino, calificó la cifra como positiva y reconoció que el Gobierno tenía menos expectativas ante el nuevo informe del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

"Nosotros éramos menos optimistas, veíamos que había una recuperación a nivel nacional, (pero) teníamos problemas puntuales en las regiones afectadas por el terremoto y no sólo en éstas, sino que también en Puerto Montt", declaró la secretaria de Estado, aludiendo a la crisis del salmón que vive la capital de la Región de Los Lagos.

Merino sostuvo que con la disminución de 0,4% en la tasa de desempleo a nivel nacional "estamos bien, a pesar del terremoto y de que entramos en una fase en que el desempleo tiende a subir".

En la oportunidad, la autoridad señaló además que los 35 mil puestos de trabajo que se perdieron en Concepción "no afectaron tanto" al empleo de la zona, porque también hubo una disminución de la fuerza laboral y las personas no desearon buscar trabajo por la dramática situación que vivieron luego del sismo de 8,8 grados Richter.

Fecha: 31 de mayo de 2010.

Fuente: www.emol.cl

La ministra del Trabajo destacó la baja del desempleo

El INE informó que el desempleo cayó a 8,6%, tras anotar 9% en el trimestre móvil enero-marzo. La cifra sorprendió a los analistas, que esperaban que la desocupación llegara a 9,3% por el impacto del terremoto en la actividad productiva.

"Hay muchas empresas que están recuperando su capacidad, y tenemos planes específicos de empleo que están funcionando muy bien para contener el desempleo después del terremoto. Estamos confiados en que la situación irá mejorando", dijo la ministra del Trabajo.

Camila Merino reconoció que la tendencia de caída del desempleo es positiva, y que "nosotros éramos menos optimistas frente al desempeño del mercado laboral tras el terremoto. Estamos mejorando pese a la tragedia que sufrimos, y pese a que entremos en una época del año en que el desempleo tiende a subir por factores estacionales".

2 mil empleos para región de Los Lagos

Tras visitar una panadería ubicada en la comuna de Estación Central, la ministra del Trabajo señaló que a su cartera no sólo le preocupan las regiones más afectadas por el sismo, sino que también lo que ocurre con el empleo en el resto del país.

“En las regiones del Maule y el Bio Bío se perdieron muchos empleos por el terremoto, pero también tenemos problemas en otras zonas, como la región de Los Lagos, donde el desempleo ha subido por la crisis del salmón”, aseguró la secretaria de Estado.

La ministra Merino afirmó que se crearán 2.000 puestos de empleo de emergencia en la ciudad de Puerto Montt. “Iremos aplicando programas específicos para ayudar a las regiones que tienen problemas de desempleo, porque cada una tiene sus particularidades en ese ámbito”, sostuvo la ministra.

Fecha: 31 de mayo de 2010.

Fuente: www.mintrab.gob.cl

3.- COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

ORIENTACIONES JURISPRUDENCIALES SOBRE LA MOTIVACIÓN DE LA SENTENCIA EN EL PROCEDIMIENTO MONITORIO*

ÁLVARO DOMÍNGUEZ MONTOYA*
Universidad de Concepción

1.- INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo es tratar la impugnabilidad de las sentencias dictadas en este tipo de procedimiento y, en particular, a los requisitos que debe cumplir el sentenciador al fallar un asunto puesto en su conocimiento, así como la situación producida por la omisión de la motivación y su repercusión a la hora de interponer el Recurso de Nulidad.

2.- LAS SENTENCIAS DICTADAS EN EL PROCEDIMIENTO MONITORIO Y SU IMPOSIBILIDAD LEGAL DE IMPUGNABILIDAD

La legislación laboral contempla diversos procesos para atender o cautelar los intereses que existen en la relación jurídica laboral, distinguiendo, a su vez, para cada uno de estos una serie de requisitos a cumplir cuando el juez falla un asunto puesto en su conocimiento. Así, la sentencia dictada en el procedimiento de aplicación general debe cumplir con los requisitos del art. 459¹, la del procedimiento de tutela con los requisitos del art. 495 y, finalmente, la del procedimiento monitorio con los requisitos del art. 501 del Código del Trabajo. Formalmente, estas exigencias son las de mayor relevancia en cuanto representan ciertos deberes a los que debe atenerse el sentenciador, ya que serán aquellas las que determinarán, en último término, las normas procesales y sustanciales infringidas y fundantes de un posterior recurso en contra del fallo. De esta forma, cobra relieve el requisito que hace mención a la motivación y fundamentación de la sentencia.

Lo anterior se refuerza al analizar la facultad de los jueces laborales de apreciar la prueba de acuerdo con las reglas de la *sana crítica*. Entonces, queda en evidencia el íntimo e indisoluble vínculo existente entre la motivación de las sentencias y el sistema de

* Publicado en: *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 1, N° 1. Santiago: Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2010.

* Alumno ayudante del Departamento de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Escuela de Derecho, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción. Contacto: adominguez@udec.cl

¹ Lo destacable en los requisitos contemplados en el artículo 459, es que no solamente se hace mención a la ley como fuente formal, sino que señala y da el mismo nivel de validez a “los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda”. Cuestión que desde ya no es menor, en consideración a que los principios, en razón de su naturaleza y su función, gozan de aquella ductibilidad y capacidad que carecen otras fuentes formales. Tal característica reviste una mayor importancia en el Derecho del Trabajo, ya que: “son los principios los que puedan dar consistencia, firmeza, seguridad a la lucha por mantener y fecundar el derecho del trabajo.”. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “Presencia actual de los principios del Derecho del Trabajo en América Latina”, en: *Revista Laboral Chilena*, p. 8

valoración de la prueba que informa al renovado sistema procesal laboral chileno. Asimismo, la innegable relación con las causales de nulidad contempladas en el artículo 478 b) y e) del CT. En cuanto a esto último y respecto de una sentencia definitiva dictada en un procedimiento monitorio, la jurisprudencia ha señalado una imposibilidad natural de conocimiento de un recurso de nulidad fundado en la causal b) del artículo 478 del CT², por carecer en su modelo legislativo o, más bien, por libera al juez del análisis de toda la prueba rendida, de los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a tal estimación³.

La interpretación de los tribunales (Cortes de Apelaciones) ha sido, a mi juicio, errática y excesiva en pruritos formales, propios de una lógica formal y legalista excesiva. Se ha señalado a propósito:

“la dictación de las sentencia debe contener las menciones indicadas en el inciso 3° del artículo 501 del código del ramo, eso es, las contenidas en los números 1,2,5,6 y 7 del artículo 459 del mismo cuerpo legal, donde no se encuentra por lo tanto el N° 4 el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esa estimación, razón por la cual, el recurso deberá ser rechazado”.

Aún más, se entiende que no se infringen las reglas de la sana crítica: “por no ser necesario el requisito establecido en el N° 4 del artículo 459”⁴ y, por lo mismo, hace improcedente la causal contemplada en el artículo 478 b) del código del ramo, ya que “no puede legalmente

² “Que a mayor abundamiento, por tratarse de un procedimiento monitorio aquel en que recato la sentencia en revisión, esta solo debe cumplir con los requisitos señalados en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459 del Código del Trabajo. De lo que se sigue que no precisa cumplir con lo establecido en los literales 3 y 4 de la dicha disposición legal. El indicado en el último nombrado se refiere al análisis de toda la prueba rendida, los hechos que se estimen probados y el razonamiento que conduce a esa estimación. En consecuencia, al no exigirse en el procedimiento monitorio el análisis de la prueba rendida, los hechos que se estimen probados y el razonamiento que conduce a dicha estimación, el recurso de nulidad en esta clase de procedimiento no puede valida y legalmente fundarse en la causal prevista en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo”. Corte de Apelaciones de Talca, Rol 13-2009, 5 de agosto de 2009.

³ De manera ilustrativa: “Ha de tenerse presente que el procedimiento monitorio, como el de autos, se rige por las normas del juicio ordinario laboral, con algunas modificaciones, entre las que se encuentra el artículo 501, inciso final, del Código del Trabajo, que señala textualmente: El Juez deberá dictar sentencia al término de la audiencia, la que deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459. De lo anterior, se infiere que el juez no está obligado a efectuar una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes, como tampoco a analizar toda la prueba rendida, sino sólo la conducente a dar por establecidos los hechos que estime probados y el razonamiento que sirva de base a dicha conclusión, de acuerdo con las reglas de la sana crítica”. Corte de Apelaciones de Punta Arenas, Rol 5-2008, 9 de julio de 2008.

⁴ Corte de Apelaciones de la Serena, Rol 73-2009, 2 de octubre de 2009. En el mismo sentido ver Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol 566-2009, 18 de enero de 2010. “En todo caso, las causales invocadas de manera conjunta, se sustentan en haberse infringido el artículo 459 N° 6 y 4 del Código del Trabajo. Pues bien, el segundo basamento resulta improcedente, si se advierte que la sentencia se dicto en un procedimiento monitorio, respecto del cual el inciso 3° del artículo 501 del Código del Trabajo nos indica que le fallo deberá contener las menciones señaladas en los números 1,2,5,6 y 7 del artículo 459, con lo cual queda fuera el N° 4.”.

fundarse en la omisión de un requisito no previsto por el legislador, ni menos cuando él, eventualmente, no se hubiese cumplido a cabalidad”⁵. En este sentido:

“la falta de fundamentación de la sentencia a la hora de establecer los hechos... más, tratándose de la sentencia que se dicta en un procedimiento monitorio, como aparece del artículo 501 inciso tercero del Código del Trabajo, no requiere contener el análisis de la prueba rendida, la determinación de los hechos probados y el razonamiento que conduce a ellos, por lo que también no cabe, sino, desecharla. Por último, la opinión que pueda merecer el diseño legislativo, tanto en lo que dice relación con la posibilidad que el silencio del demandado se considere positivamente, como la no exigencia de motivación en el proceso de valorización de la prueba y establecimiento del *factum* en el procedimiento monitorio, y el análisis de las razones de ello, también escapan al marco de la causal invocada.”⁶.

Incluso se ha sostenido –como una forma de rechazar recursos de nulidad- que: “conforme al Procedimiento Monitorio que se encuentra reglamentado en los artículos 496 y siguientes del Código Laboral y que faculta al juez de la causa para que, en la sentencia, sólo haga una relación de la prueba rendida, en atención a la naturaleza breve y concentrada del mismo”⁷.

La propuesta elaborada por la jurisprudencia⁸ nos parece que atenta en contra de la finalidad misma de la fundamentación y, también, a los medios de impugnación⁹; que busca

⁵ Corte de Apelaciones de Talca, Rol 3-2009, 14 de septiembre de 2009.

⁶ Corte de Apelaciones de Copiapó, Rol 2-2008, 8 de julio de 2008.

⁷ Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol 31-2009, 21 de enero de 2010.

⁸ Sin perjuicio del criterio anteriormente propuesto, curiosa nos parece, en una similar situación, el pronunciamiento de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, que si pone énfasis en la motivación. Corte de Apelaciones de Punta Arenas, Rol 1-2009, 10 de febrero de 2009. “Que antes de analizar las causales de nulidad invocadas por la parte demandante, es necesario tener presente que en el procedimiento monitorio laboral, creado por la reforma, el legislador en el artículo 501 inciso final del Código del Trabajo, rescribe que el juez debe dictar sentencia al término de la audiencia, la que debe contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459 del Código mencionado. No se exige un análisis y valoración de la prueba, situación que ha sido advertida por la Sra. Juez del Trabajo en su fallo. Dicha omisión legislativa, ha sido destacada por la doctrina que ha señalado “No puede olvidarse que el derecho a la prueba no solamente se satisface con la posibilidad de presentar la que se estime pertinente, sino que comprende, también, el derecho a que ésta sea considerada o descartada razonadamente por el órgano jurisdiccional en la sentencia. Para ello, es necesario tener presente además, que el artículo 432 del Código del Trabajo, ordena aplicar supletoriamente, en primer lugar, las normas del procedimiento de aplicación general contenidas en el párrafo 3º, en el cual se encuentra el artículo 459 del mismo Texto Legal que señala las menciones que debe contener la sentencia, en especial el numeral 3, que se refiere a una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes; y 4, que se refiere al análisis de la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta apreciación.”, en: ACADEMIA JUDICIAL. *Manual del Juicio del Trabajo*, Santiago, 2008, p. 129.

⁹ Sumado a lo anterior, confluyen fundamentos que emanan de la propia naturaleza y organización de la judicatura del trabajo. Debido a su estructura funcional, existe una dificultad natural y una mayor posibilidad de error e imprecisión en la determinación de los hechos, en la valoración y apreciaciones subjetivas del material fáctico de la cuestión debatida y de infringir la lógica al aplicar la ley en un caso concreto, puesto que el juez, como persona, se encuentra sujeto a la posibilidad del error, a la falibilidad humana como en todos los campos en que se desempeña como sujeto, haciendo imperiosa la necesidad de la oportunidad para recurrir ante un tribunal distinto de aquel que dictó la sentencia para controlar el fondo de la decisión y la apreciación de las cuestiones de hecho, siendo necesaria la posibilidad real y efectiva de poder recurrir frente a un tribunal superior, sin significar esto el otorgamiento al tribunal de nulidad la misma la competencia que un tribunal de

resguardar a la partes del proceso y ante al arbitrio judicial. No olvidemos que el sustrato de todo medio de impugnación “reside en la falibilidad del juicio humano y en la consiguiente conveniencia de que, por vía de reexamen, las decisiones judiciales se adecuen, en la mayor medida posible, a las exigencias de la justicia”¹⁰. Tal como lo señala Carnelutti “el peligro de error judicial es como una gran nube que oscurece el cielo del derecho procesal y la previsión de los recursos abre la posibilidad de repararlo”¹¹.

De este modo, existe una absoluta desvinculación con elementos que necesariamente forman parte de la noción de debido proceso y que, consecuentemente, tienen correlación con los elementos olvidados por la jurisprudencia; *la motivación y la sana crítica*.

3.- LA MOTIVACIÓN Y SU INTRÍNSECA RELACIÓN CON LA SANA CRÍTICA

En primer lugar, menester es distinguir entre fundamentar una sentencia y motivarla, puesto que una decisión judicial puede ser fundada y no precisamente motivada, presentándose tal confusión, sobre todo, cuando nuestro ordenamiento dispone que toda sentencia deba fundarse en la ley, pero no se hace directa alusión a la motivación.

Fundamentación y motivación, sin perjuicio de ser conceptualizaciones distintas, están estrechamente ligadas. La primera se refiere al derecho aplicable invocado, es decir, a los artículos concretos de una ley que se utilizan para el caso que se pretende fundar, tornándose necesarias la referencia a las normas de derecho positivo que sirven de apoyo al fallo. Así las cosas, el concepto de fundamentación es legal y formal. La segunda guarda relación con la explicación del juez sobre la razón por la cual aplica el derecho de tal o cual forma, esto es, la elucidación concreta con las que fundó sus actos. En otras palabras, apreciar críticamente el material fáctico del pleito, constituido por las cuestiones de hecho y las pruebas que se produzcan en la causa.

La motivación tiene un objetivo más importante: la razón, la justicia y equidad de la decisión. La sentencia ha de estar motivada porque hay que establecer la razonabilidad de la decisión frente los ciudadanos, por ser una derivación razonada del derecho que existe en un momento dado y el cual no es producto de la voluntad arbitraria del juez. La motivación de una sentencia se constituye entonces por las reglas del pensamiento lógico del sentenciador.

instancia. Otro punto a considerar es la falta de debate en sede laboral, debido a la estructura funcional unipersonal de la judicatura en comento, que constata la no existencia de oportunidad y debate de las apreciaciones de hecho, ni una pluralidad de criterios u opiniones que permitan discutir y analizar las distintas visiones frente a un determinada situación, junto con el criterio jurídico a aplicar para la resolución de un caso. Destaca sobre todo la imposibilidad de un control interno entre sus pares a diferencia de lo que ocurre en materia penal, donde la composición colegiada del tribunal oral en lo penal permite una fiscalización entre los mismo sentenciadores que componen el órgano jurisdiccional, evitando los abusos que se pueden cometer en el ejercicios de sus cargos o bien generar la posibilidad real de un autocontrol.

¹⁰ PALACIOS LINO, Enrique. *Manual de Derecho Procesal Civil*, LexisNexis – Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2007, p. 580.

¹¹ CARNELUTTI, Francesco. *Derecho Procesal Penal*, México, 1999 p 174.

En razón de lo anterior, la motivación resulta exigible en toda sentencia, por lo que ésta deberá contener, necesariamente, los antecedentes fácticos y jurídicos, la exigencia de la motivación propiamente tal y la fundamentación de la resolución judicial en cuestión, atendida la finalidad de acercar y someter el actuar del juez a la máxima de las garantías de la actividad jurisdiccional, *el debido proceso*. De esta manera, la obligación de motivar los fallos se convierte, como diría FALLE, en: “la más preciosa de las garantías... ella le protege contra la arbitrariedad, le proporciona la prueba de que su demanda y sus motivos de casación han sido seriamente examinados, y, al mismo tiempo, pone un obstáculo a que el juez pueda substraer su decisión al control de la corte de casación”¹².

El que los fallos deban ser motivados no es un mandato eludible por la judicatura laboral, ya que tal exigencia se consagra en el artículo 459 N° 3 y 4 del CT¹³ constituyéndose tal obligación en un imperativo constitucional, en razón de que el:

“artículo 19 número 3 de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, preceptuando, asimismo, que a esos efectos el legislador establecerá siempre las garantías de un racional y justo procedimiento; de esta forma establece la necesidad de consagrar mecanismos que aseguren la razonabilidad de las decisiones a través de las cuales se adjudican los derechos de las personas, vale decir, el respeto al principio del debido proceso. Desde un punto de vista dogmático internacional, se entiende que este aspecto del estándar del debido proceso se extiende a la necesidad judicial de estimar argumentativamente las pruebas aportadas por las partes y de exponer las razones que lo lleven a desestimar alguna prueba presentada, de suerte que las partes puedan contar con la evidencia de que la decisión adoptada en definitiva es la consecuencia de la consideración racional de las pruebas presentadas.

En efecto, la sentencia fundada, y particularmente el análisis de la prueba rendida, como asimismo la razonabilidad de dicho análisis, constituye un componente ineludible del derecho al debido proceso, en términos tales que cuando se incumplen tales exigencias no puede sino entenderse afectada la señalada garantía y, si bien, en una primera aproximación pudiera sostenerse que no cualquier quebranto a los requisitos de la sentencia constituye la infracción anotada, lo cierto es que cuando la omisión alcanza, como en el caso que nos ocupa, a gran parte de la prueba rendida, respecto de la cual, como se dijo, el tribunal no argumenta acerca del valor que le otorga, como tampoco respecto de las razones por las cuales la acepta para establecer los hechos de la causa o bien la desestima, no puede sino concluirse que

¹² PAILLAS, Enrique. *El recurso de casación: derecho chileno y comparado*, Tomo I., ConoSur, Santiago, 1999, p. 178.

¹³ La obligación de motivar las sentencias descansa el espíritu general de la legislación, consagrándose en diversos textos legales; en el artículo 24 del CC, en el artículo 10 inc. 2° del COT, en los artículos 160, 170 y 785 del CPC, reglamentados en el auto acordado dictado por la Corte Suprema el 30 de septiembre de 1920, en los artículos 500 y 541 n° 9 del y a su vez en nuestra normativa suprallegal: la constitución en sus artículos 19 N° 3° inciso 5° y 76. GONZÁLEZ CASTILLO, José. “La fundamentación de las sentencias y la sana crítica”, en: *Revista Chilena de Derecho*, vol. 33, N° 1, año 2006, p. 101.

se ha afectado la garantía de la sentencia fundada, como se dijo insita en la del debido proceso.”¹⁴.

Como señala ORTELL RAMOS¹⁵, el imperativo constitucional de motivar las sentencias satisface, compone y otorga, una ventaja, pues la motivación exige referirse a la ley de la cual se hace aplicación, impidiendo que la decisión se funde en el arbitrio judicial que pueda conducir a la inseguridad jurídica de los ciudadanos. Se suma a ello la mayor perfección en el proceso interno de elaboración de la sentencia, al contribuir también con una función persuasiva o didáctica, ya que “facilita la labor de los órganos jurisdiccionales que conocen de las impugnaciones de la sentencia”. De esta forma, se hace indispensable que los sentenciadores fundamenten y motiven sus decisiones, para procurar evitar las arbitrariedades que se puedan producir en razón del poder que detentan y, consecuentemente, permitir a las partes ejercer efectivamente su derecho a impugnar tales resoluciones, en este caso, mediante el Recurso de Nulidad Laboral.

Si bien el deber de motivar es exigible a todo tipo de sentencia, esta reviste un carácter especial en el sistema de valoración en virtud de la *sana crítica*, debido a que el sentenciador estará obligado, además de expresar las razones jurídicas, las simplemente lógicas, científicas y de experiencia, a “tomar en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conducta que convence al sentenciador. Lo que se exige son criterios racionales a fin de evitar arbitrariedades.”¹⁶.

Precisamente, lo que informa a este sistema de valoración de la prueba es la racionalidad del mismo en su apreciación o persuasión, de manera que la conclusión establecida en la sentencia no sea diametralmente opuesta al mérito de la prueba rendida y los hechos probados. Es por lo que, a los límites naturales de la sana crítica, debemos agregar la obligación de fundamentar o más bien motivar la sentencia. Esto permite el ejercicio correcto y adecuado del derecho a impugnar una resolución judicial, al acusar ante el superior jerárquico el desapego de las razones lógicas, de las máximas de experiencias y de los conocimientos científicos, con el objeto de invalidar aquellos errores que desvirtúan una motivación coherente en la sentencia, constituyéndose esta exteriorización del razonamiento en una verdadera garantía para los recurrentes.

Por lo tanto, no basta con que se exprese el razonamiento del juez en la sentencia, de modo que la justificación de “que no se divisa que atente contra el principio de la apreciación de la prueba de la sana crítica pues contiene el análisis de aquella y el razonamiento que la condujo a su estimación”¹⁷ no es suficiente, debido a que tal razonamiento y valoración deben ser conforme con los límites de la sana crítica.

¹⁴ Corte de Apelaciones de Copiapó, Rol 18-2008, 10 de noviembre de 2008.

¹⁵ PEREIRA ANABALÓN, Hugo. “Motivación y fundamentación de las sentencia y debido proceso” en: *Gaceta Jurídica*, N° 142, Santiago.

¹⁶ Corte de Apelaciones de la Serena, Rol N° 75-2009, 6 de agosto de 2009.

¹⁷ Corte de Apelaciones de Punta Arenas, Rol 14-2009, 2 de abril de 2009.

Sumado a lo anterior, la ley exige para la validez de esta causal que la infracción a la valoración de la prueba deba ser manifiesta, entendida como “una infracción notoria, que se detecte de la sola lectura de la sentencia de que se trate”¹⁸, porque apreciar la prueba de acuerdo con las reglas de la sana crítica significa “reconocer la lógica mínima que permita acceder a un conocimiento determinado, no es posible que el sentenciador desconozca las relaciones causales básicas, los hechos evidentes, el hecho notorio, la primacía de la realidad, los actos propios, etc., que representan razonamientos básicos que permiten interpretar o ponderar la prueba rendida en la causa”¹⁹.

De la misma manera se infringe esta cimentación teórica cuando el sentenciador “no realiza una valoración de todos los medios aportados por las partes, como tampoco realiza una valoración integral de las pruebas... limitándose a extraer sólo aspectos parciales de de tales medios de prueba”²⁰, y asimismo, se cumple con las exigencias establecidas en la ley, de fundamentación y razonabilidad, cuando “se ha analizado pormenorizadamente la totalidad de la prueba rendida, se han dado las razones por las cuales se ha otorgado credibilidad a unas y por qué se desestiman otras, respectivamente, habiendo efectuado el sentenciador un proceso completo de análisis, en que no ha omitido prueba alguna y en que las conclusiones que se vierten en el fallo reproducen el razonamiento utilizado para alcanzarlas”²¹.

En razón de lo anterior, la única forma de que tales demarcaciones sean respetadas es a través de la obligación de motivar la sentencia, por lo que su argumentación deberá justificar racionalmente su decisión, dejando constancia de ésta en la sentencia. Tal imperativo tiene como contenido concreto, en buenas cuentas, permitir la eficacia del control del tribunal a cargo de conocer los recursos de nulidad sobre la razonabilidad en su actuar, facilitando la labor del *iudex ad quem* que conoce de las impugnaciones de la sentencia.

El valor de la motivación fáctica recae precisamente en la construcción del proceso oral laboral, que por la concentración de éste y la inmediación que toma una importancia especial, impone a los jueces un trabajo meticuloso, propio de un artista en la elaboración de la sentencia. Así, la motivación fáctica tiene la importancia de fijar los hechos, lo que se completa al realizar un análisis de toda la prueba ofrecida, señalando los medios de prueba utilizados, estableciendo el porqué considera tales en desmedro de otros. Esta exigencia es de vital importancia, ya que permite la reproducción del razonamiento aplicado por el sentenciador al fallar, pues “el control de los errores de derecho por parte del tribunal *ad quem* sólo es posible de realizar sobre una base fáctica correctamente descrita. En ello radica precisamente la justificación de que se eleven a causales de nulidad los vicios de la motivación de la sentencia en cuanto a los hechos”²².

¹⁸ Corte de Apelaciones de Talca, Rol 3-2009, 14 de julio 2009.

¹⁹ Corte de Apelaciones de Antofagasta, Rol 8-2009, 2 de julio 2009.

²⁰ Corte de Apelaciones de la Serena, Rol 75-2009, 3 de agosto de 2009.

²¹ Corte de Apelaciones de Copiapó, Rol 20-2008, 21 de noviembre de 2008.

²² CORTÉS MATCOVICH, Gonzalo Alonso. *El recurso de nulidad: doctrina y jurisprudencia*, LexisNexis, Santiago, 2006, p. 220.

4.- CONCLUSIÓN

La motivación de la sentencia no puede quedar reservada a la intimidad de la conciencia de los jueces. Debe exponerse en ella el sustento que opera como ligazón racional de la prueba y cuya omisión acarrea la nulidad del ejercicio intelectual de sentenciar por resultar insuficiente. No puede justificarse por la carencia aun de descripción legislativa, ya que tal ausencia se suple por la consagración constitucional de la motivación como elemento subyacente al debido proceso, de modo que resulta inadmisibles el subterfugio utilizado por los magistrados a cargo de conocer el recurso de nulidad, el no acogerlo o declararlo inadmisibles por tratarse de un procedimiento monitorio que omite la ponderación de la prueba en la sentencia. Tal respuesta es un ejemplo más del formalismo lógico judicial excesivo, como expresión de la deformación de las formas en el proceso.

No es racional, a la luz de un procedimiento racional y justo, desconocer tal obligación al sentenciar y, de ser así, se afecta directamente la posibilidad de revisión de lo fallado por un tribunal superior igualmente imparcial y objetivo, que en buenas cuentas no es otra cosa que la posibilidad de impugnar la sentencia.

4.- RECENSIONES Y NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

MELIS VALENCIA, Christian. *Los derechos fundamentales de los trabajadores como límites a los poderes empresariales*. Santiago: Legal Publishing, 2009, 154 p. *

El libro del profesor Melis Valencia, como él mismo nos introduce, se divide en cinco capítulos; el primero relativo a la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones *inter privatos*. Un segundo relativo al proceso de constitucionalización del Derecho del Trabajo y el reconocimiento de la empresa como paradigma del poder privado. Un tercero capítulo, que entra de lleno en los derechos fundamentales del trabajador en el derecho chileno, haciendo especial referencia a la prueba indiciaria y la prueba ilícita. El cuarto capítulo se centra en la estructura de los derechos fundamentales y el principio de proporcionalidad como mecanismo de resolución de conflictos entre derechos fundamentales y, finalmente, en el capítulo quinto, Melis propone concebir la interpretación constitucional en la determinación del ámbito protegido de los derechos fundamentales, como un problema de limitación y no de delimitación.

Para la teoría liberal de los derechos fundamentales, estos constituían derechos subjetivos públicos en contra del Estado únicamente, el cual, en un ejercicio de autolimitación de su propio poder, genera derechos a favor del súbdito que puede ejercer en contra de aquél. Sin embargo, existen casos paradigmáticos de entes privados que ejercen poder en relación a otros privados, tan o más gravitantes que el poder ejercido por el Estado en contra del individuo. Esta disparidad negocial es corregida en definitiva por la teoría alemana de la *Drittwirkung der Grundrechte*, al cambiar el paradigma de los derechos públicos subjetivos por los *derechos subjetivos incondicionales en las relaciones iusprivadas* (como postula Melis), que constituye una limitación a la autonomía privada. Se articula una crítica en torno a la idea de eficacia inmediata de la constitución en las relaciones entre privados, relativa a la legitimidad democrática sobre la determinación del contenido de dichos derechos. Por ello, se ha creado la teoría de la eficacia mediata de los derechos fundamentales, donde es el legislador el que determina el contorno y los límites de los respectivos derechos fundamentales, y regula su aplicación a las relaciones jurídicas entre particulares. Para el autor, no está en discusión que el modo normal de extender la eficacia de los derechos fundamentales sea la mediación del legislador, pero no existe razón para esperar esta legislación promocional de los derechos fundamentales, para aplicarlos directamente a las relaciones *inter privatos*, mediante la actuación del juez.

La falacia de la presunción de igualdad de los agentes encuentra su máxima representación en la relación laboral, lugar en la que la legislación -precisamente- parte de la presunción contraria. Tanto es la empresa paradigma del poder privado, que en su seno tuvo origen la doctrina de la *Drittwirkung der Grundrechte*. Es este factor el que, junto a la constitucionalización del derecho del trabajo (Constitución Mexicana de 1917 y Constitución de Weimar) determinó en definitiva la aplicación de los derechos fundamentales al interior de la empresa. La empresa como paradigma de poder privado se vio reforzada por las teorías comunitaristas de la empresa como organización, en donde el

* Publicado en: *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 1, N° 1. Santiago: Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2010.

trabajador se veía, no sólo inserto en una organización técnico-productiva, sino que -necesariamente- compartiendo los intereses y valores de la empresa al que pertenecía. Dicha teoría encuentra su paradigma en las teorías comunitarias germánicas, en que el trabajador era considerado un fiel servidor o vasallo, circunstancia que redundaba aún hoy en día en la jurisprudencia de los tribunales y la doctrina *iustroalaboralista* más tradicional, al considerar la existencia de un contenido ético-jurídico en el contrato de trabajo. Este panorama se afianza por técnicas de recursos humanos, de raigambre psicológico o sociológico, que buscan exaltar los objetivos y los intereses de la empresa con el propósito de alinear al trabajador con dichas expectativas empresariales. El desarrollo de esta parte constituye uno de los capítulos más interesantes del libro del profesor Melis Valencia.

Al decir del autor, con la incorporación del artículo 5° del Código del Trabajo se inaugura la vigencia de los derechos fundamentales dentro de la empresa, así “el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores”. Faltaba en todo caso su manifestación procesal que vino a dar efectiva eficacia a los derechos fundamentales a través de las leyes N° 20.022, 20.023, 20.087, 20.260 y 20.287. Dicha modificación introduce el Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, y con él varios instrumentos que pretenden otorgar una igualdad procesal entre trabajador y empleador, como la prueba indiciaria y la prueba obtenida con vulneración de derechos fundamentales (la cual debe ser excluida del procedimiento).

Las normas de derechos fundamentales tienen la fisonomía propia de un principio. Para el positivismo, el sistema de derecho está constituido fundamentalmente por reglas, y ante la inexistencia de una solución al caso concreto (*hard cases* como las llama Dworkin, o caso pesadilla como los denomina Hart) que pueda ser reconducida a las reglas del mismo sistema, el juez debe usar su discreción, pues las partes tendrían derecho a que su caso tuviera una solución determinada. De acuerdo con Dworkin, la postura positivista (tomando como paradigma la teoría del sistema jurídico de H.L.A. Hart) tienen una fuerte objeción democrática, pues le permite al juez crear derecho y aplicarlo retroactivamente; Dworkin propone una solución, o al menos una contención, el juez debe buscar la solución que se encuentra en un principio jurídico, y para determinar que principio es aplicable, el juez debe realizar una interpretación reconstructiva. El principio es en este sentido una norma que orienta la decisión en una dirección u otra, pero no de manera definitiva como una regla, pero ambas son especies del género normas.

Pero, es Alexy quien, “sin lugar a dudas ha desarrollado de la forma más original y contundente la diferenciación entre reglas y principios”. Las reglas son normas que pueden ser cumplidas o no, y los principios son normas que ordenan la realización de algo en la mayor medida posible, constituyen mandatos de optimización, y tienen una relación de precedencia condicionada con otros principios de igual rango con el cual pudiera colisionar, y condicionada porque dicha precedencia está sujeta a las condiciones particulares en que los derechos fundamentales se entienden concurrentes. Dicha concurrencia es solucionada a través del mecanismo de la ponderación, establecida a través de la ley de la proporcionalidad, con sus tres subprincipios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad propiamente tal. El autor explica con detalle los pasos de dicho principio, y en particular la asignación de un *peso* determinado para cada derecho, explica con lujo de detalle las posibles combinaciones de la relación triádica leve, medio y grave.

Es necesario notar lo interesante que resulta el hecho de que el profesor Melis se hace cargo de las críticas al principio de proporcionalidad de Alexy, sobre todo aquella que

proviene de Jürgen Habermas, quien rechaza el sustrato teleológico que Alexy le otorga al concepto de principio (en oposición al sustrato deontológico que le otorga Dworkin al concepto de principio), convirtiéndolo en un derecho en la *medida de lo posible*, perdiendo su carácter obligatorio. O por otro lado, la crítica de José Juan Moreso, relativa a la inexistencia de parámetros claros para que el juez determine el *peso* de cada derecho en conflicto, lugar en el cual no le quedaría otra alternativa de anteponer su propia voluntad política.

Melis no se adentra en los aspectos técnicos del Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, salvo lo relativo a la prueba ilícita por vulneración de derechos fundamentales y la prueba indiciaria; se preocupa sin embargo de ofrecer la fundamentación dogmática de la eficacia directa de derechos fundamentales, considerando a la empresa como paradigma de poder privado; explicar los fundamentos y desarrollo de la constitucionalización del Derecho de Trabajo y del principio de proporcionalidad de Alexy como mecanismo de solución de conflictos entre derechos fundamentales. Por esas razones, se convierte en una referencia necesaria para el estudio del Derecho del Trabajo en Chile, pues introduce a los laboristas en la dogmática constitucional que está en el sustrato de la vigencia de los derechos fundamentales en la empresa.

Eduardo Yáñez Monje
Ayudante ad honorem
Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad de Chile

5.- LEGISLACIÓN AL DÍA

PROYECTOS DE LEY MAYO 2010

1.- Modifica el numeral 6 del artículo 159 del Código del Trabajo.

Fecha: 04/05/2010

Estado: en tramitación

2.- Facilita el pago de las deudas previsionales.

Fecha: 04/05/2010

Estado: en tramitación

3.- Elimina causal de despido motivada en fuerza mayor, crea un procedimiento de suspensión temporal de la relación laboral y, establece mecanismos de información previa a los despidos colectivos.

Fecha: 04/05/2010

Estado: en tramitación

4.- Modifica el régimen de cotizaciones de salud para los pensionados del Sistema Civil de Pensiones.

Fecha: 11/05/2010

Estado: en tramitación

5.- Establece eliminación de los cobros que realizan las ISAPRES a las mujeres por concepto de fertilidad.

Fecha: 12/05/2010

Estado: en tramitación

6.- Modifica ley N° 20.351, prorrogando y perfeccionando el incentivo al precontrato y a la capacitación a los trabajadores.

Fecha: 18/05/2010

Estado: en tramitación

7.- Establece fuero paternal a todo evento.

Fecha: 18/05/2010

Estado: en tramitación

8.- Establece balance social obligatorio

Fecha: 18/05/2010
Estado: en tramitación

9.- Modifica ley N° 18.833, sobre Cajas de Compensación.

Fecha: 20/05/2010
Estado: en tramitación

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

6.1.- MEMORIAS APROBADAS

Mayo

1) “Estudio de la evolución en Chile de la legislación Procesal Laboral”

Autor: Roberto Daniel Zerega González

Fecha de Término: Mayo 18 de 2010

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

2) “El Recurso de Unificación de Jurisprudencia. Un análisis crítico”

Autores. Sebastián Alarcón Fernández y Juan Ignacio Chacón Figueroa

Fecha de Término: Mayo 26 de 2010.

Profesor Guía: Claudio Palavecino Cáceres

3) “Mobbing y su regulación. Análisis Jurisprudencial hasta noviembre 2009”

Autores: Carla Belén Hernández Campos y Sebastián Ignacio Urquieta Chavarría

Fecha de Término: Mayo 28 de 2010.

Profesora Guía: Cecily Halpern Montecino