



N° LXXXIII

Octubre 2009

ACTUALIDAD LABORAL

Directora

ROSA MARÍA MENGOD GIMENO

Consejo de Redacción

ROBERTO ANDRÉS CERÓN REYES
EDUARDO YÁNEZ MONJE

Colaboradores Permanentes

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

Contacto y colaboraciones científicas

ROSA MARÍA MENGOD GIMENO

rmmengod@gmail.com

Fono: 9785283

Colaboraron en la edición de este número

YULY LUCIO AHUAD
MACARENA FOITZICK ZUMELZU

“Conciliación entre Derecho al Trabajo y Libertad de Trabajo desde la perspectiva de los derechos sociales, económicos y culturales”

SEBASTIÁN PIZARRO CONTRERAS 5

2.- NOTICIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

2.1.- PANORAMA INTERNACIONAL

- EE.UU. Desempleo alcanza al 9,8% su mayor nivel en 26 años.	25
- México. Crisis coloca a jóvenes al final dependientes.	25
- EE.UU. Desempleo. Dow Jones descendió en un 2.09%.	31
- EE.UU. Crisis del empleo podría persistir hasta 2011.	31
- OIT. Alta incidencia del empleo informal en el mundo en desarrollo.	33
- Somalia. Abordar las causas profundas de la piratería y señores de la guerra.	34
- NY Times recorta 100 puestos en su redacción.	36
- EE.UU. Más de la mitad de las empresas bloquean acceso a redes sociales.	37
- EE.UU. Solicitudes de subsidio por desempleo suben más de lo esperado.	38
- EE.UU. Despidos masivos de los empleadores caen en septiembre.	38
- OIT. Trabajadores temporales, los primeros en perder el trabajo.	38

2.2.- PANORAMA LABORAL

- Impulso a la contratación mantendrá los ejes de este año.	39
- En ENAGRO SNA denuncian que agricultura perderá 100 mil empleos.	39
- Primer semestre de 2009. 19 empresas condenadas por prácticas antisindicales.	40
- Codelco. Posibles tensiones al no incorporar a sindicato norte.	40
- Hay más negociaciones individuales por sus beneficios para el trabajador y empleador.	41
- Gobierno anuncia envío de proyecto de Defensoría Laboral.	42
- BHP. Acuerdo con sindicato de Escondida y fin proceso de negociación colectiva.	43
- Bancadas de la Concertación Presentaron Reforma Laboral.	44
- Cámara Dio Luz Verde a 3 de 4 Proyectos de Reforma Laboral.	45
- Cencosud evaluará "en terreno" reactivación de Costanera Center.	45
- CPC. Protección social sin empleo puede llegar a exceso de asistencialismo.	46
- Gremio metalúrgico. Repunte en la demanda de acero.	46
- Empleados bancarios concentran el 20% de las enfermedades laborales.	47
- Trabajo recibe reformas laborales de diputados, pero pide cautela.	48
- Edwards critica las propuestas laborales de los presidenciables.	49
- Chilenos usan 56 minutos al día para navegar por Internet en horas de trabajo.	50
- Expertos valoran la rapidez de la nueva justicia laboral, aunque recomiendan ajustes.	51
- “Los desafíos del empleo en Chile no se resuelven con ofertones”.	52
- Foro sindical. Protección de derechos laborales.	53
- Chile “exporta” protección social.	55
- Deuda histórica. Profesores se retiran de la mesa y ratifican paro.	55
- Gajardo por paro: "es imposible reemplazar a 80 mil profesores".	56
- Comienza mesa tripartita que busca solucionar paro de profesores.	57
- Funcionarios de Hospital Metropolitano rechazan oferta para deponer paro.	58
- Profesores y gobierno retoman diálogo.	58

- ANEF amenaza con nuevo paro nacional por reajuste. 59
- Feriantes piden acelerar ley para profesionalizar su sector. 60
- ANEF rechaza carta de gobierno y confirma paro nacional. 61
- Las reformas laborales en medio de la recuperación. 62
- Mujeres e indígenas reciben los peores sueldos de América Latina. 63
- Expertos laborales prevén efecto bono de Escondida en resto de la minería. 63

2.3.- PANORAMA PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

- Fondos de Pensiones y Cesantía. Resultados positivos en noveno mes de 2009. 65
- Expertos prevén que desempleo en el país bajará a 10,6% en septiembre. 65
- Gobierno destaca baja de desempleo y dice que caerá de dos dígitos a fin de año. 66
- Transversal optimismo por desempleo: bajó a 10,2%. 66
- Desempleo. Cautela ante las cifras. 68

2.4.- EMPLEO Y ECONOMÍA

- Desocupación Podría Ser Menor al 10% a fines de año. 69
- Ministro de Hacienda. Habla del desempleo. 69
- Los Sectores que Impulsarán el Empleo en 2010. 70

3.- COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

- Calificación jurídica de Convenio Colectivo.* Comentario Sentencia Rol N° 1.254–09 dictada por la Corte Suprema el 26 de mayo de 2009.
MACARENA OLEA JORQUERA 72

4.- RECENSIONES Y NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

- CAAMAÑO ROJO, Eduardo, UGARTE CATALDO, José Luis, *Negociación Colectiva y Libertad Sindical; un Enfoque Crítico.* Legal Publishing Chile, Santiago, 2008, 110 pp., por Eduardo Yáñez Monje. 75

5.- LEGISLACIÓN AL DÍA

- Leyes y proyectos de leyes enviados y/o aprobados por el Congreso Nacional y publicados en el Diario Oficial 79

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

- 6.1.- MEMORIAS APROBADAS 80

6.2.- OTROS

1.- ÁNGULOS

CONCILIACIÓN ENTRE DERECHO AL TRABAJO Y LIBERTAD DE TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONÓMICOS Y CULTURALES

*Si buscas resultados distintos,
no hagas siempre lo mismo.
Albert Einstein*

Sebastián Pizarro Contreras¹

Resumen: El orden público laboral se cimenta sobre un sistema de libertades, no estando aparejado ello a un Derecho al Trabajo. Si bien se ha incluido en la legislación chilena este último a través de la inclusión del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, no se ha logrado la adecuada armonía entre la libertad y el derecho mencionado. Cuestión que en un país como el nuestro, resulta esencial, toda vez que a nivel de políticas estatales se ha abandonado la meta del pleno empleo, propendiendo a la precariedad de las relaciones laborales. Se estima es posible integrar a la hermenéutica constitucional y a la discusión política, a la luz de una conciliación en un esquema satisfactorio, al Derecho al Trabajo como traza esencial para la elaboración de políticas de creación de empleo decente.

Palabras clave: Derecho al Trabajo, Libertad de Trabajo, PIDESC, Trabajo decente.

1. IDEAS PREVIAS

La configuración de las nuevas realidades sociales, caracterizadas principalmente por fuertes desigualdades y lacras sociales, encuentra origen en los desencuentros dogmáticos de los modelos legislativos, económicos y de estructuración del trabajo. La genuflexión de los contextos laborales frente a los aparatajes del capital, cualquiera sea su modelo, ha provocado que las tradicionales estructuras proteccionistas de base en lo laboral sean un añoso recuerdo, propio de mejores épocas. Lo anterior ha provocado que el trabajo se haya relativizado como eje del estatus social y la vertebración de la sociedad, provocando que en definitiva el trabajo se sinonimice a un estado de subordinación y precarización a cambio de conseguir un pequeño poder adquisitivo para vivir.

En el esquema recién referido, se instala por una parte, el Derecho del Trabajo, aquel “hermano pobre” de las ciencias jurídicas que “solidariamente” ha sido aprehendido por económicas y tecnócratas manos, ávidas de gráficos plusvalísticos en ascenso. Ello ha dado lugar a sesgadas visiones de la fenomenología laboral, las cuales se han traducido en entusiastas fracasos legislativos legitimantes de encendidos discursos políticos de variopinto color, provocando que en definitiva, paulatina pero constantemente se haya ido dejando en el baúl de las buenas intenciones y recuerdos la razón de ser del Derecho del Trabajo: la protección y plenitud del trabajador. Por otra parte, el Derecho Constitucional chileno ha efectuado en la Carta Fundamental de 1980 una regulación del Derecho del Trabajo que refleja el espíritu que trasunta el señalado

¹ Estudiante de Derecho, Universidad de Viña del Mar.

cuerpo, es decir, uno dirigido a la plenitud de la economía de mercado a partir del ejercicio de la libre iniciativa. Consecuentemente, no podría decirse que el precepto constitucional ubicado en los Artículos 19 N° 16 y 19 resguarde directa y socialmente el trabajo, sino que, derechamente, protege la autonomía individual en orden a obtener un trabajo. En otras palabras, enfoca el tema desde la consecución de la propiedad privada como fruto de un trabajo, obtenido al parecer, por el sólo hecho de ser libres por naturaleza².

No debe, por ende, resultar insólito que la Comisión de Estudios de la Nueva Constitución haya cimentado el tema laboral a partir del político e incluso judicialmente ambiguo concepto de libertad³, pretendiendo de dicha forma, garantizar el Derecho a Trabajar, a la luz de una Constitución legitimante del modelo de mercado⁴. No es de extrañar en definitiva, que finalmente el Derecho del Trabajo postmoderno se haya transformado en un instrumento legitimador del modelo económico indicado, cosificando al hombre, reduciéndolo al valor de un factor estadístico al servicio del poder⁵.

Hoy en día, luego que tanto la práctica forense como la doctrina en los últimos años⁶ hayan definido que las alegaciones de indeterminación y de carácter programático de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales son injustificadas, es el turno de analizar de qué forma es posible brindar a estos derechos el halo de justificación, reconocimiento y manutención necesarios en nuestra legislación. Regulación que en su guarnición constitucional se ve gobernada por un carácter particularmente asentado en libertades, lo cual, a primera vista, podría entenderse como contradictorio con la radicación y efectiva protección de derechos que por largo tiempo se entendieron como programáticos. Cuestión que no se condice con el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que desde su faz laboral, construyó el trabajo como un derecho y no como una libertad. Esto, más allá que el susodicho Pacto haya sido ratificado por Chile aún antes de la génesis de la actual Constitución.

En este trabajo se pretenderá elaborar una tesis que reconduzca la libertad de trabajo como base que permita el reconocimiento y mantención del Derecho al Trabajo

² En sentido contrario, QUINZIO FIGUEIREDO, Jorge, *Tratado de Derecho Constitucional*, Tomo II, Editorial Lexis Nexis, p. 175.

³ Esto es ciertamente observable en la ambigua jurisprudencia emanada de los Tribunales Chilenos respecto a la interpretación de la garantía de la libertad de trabajo. Si bien en los últimos años, las sentencias de casación han progresivamente incorporado el proteccionismo al trabajador, en materia de protección se ha entendido la analizada libertad como complementaria de la libre iniciativa económica y del Derecho de Propiedad. Al respecto, GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *El Derecho del Trabajo y la acción de Protección*, en Revista de Derecho de la Universidad de Concepción, N° 209, p.111 y ss. Complementando lo anterior, la Excma. Corte Suprema en reiterados fallos de Recursos de Protección, ha insistido en el concepto relativo a que el derecho a la libertad de trabajo y su protección, comprende la libertad de trabajo, el derecho a su libre elección y a la libre contratación, sin embargo excluye la protección al trabajo.

⁴ El juicio reseñado es posible argumentarlo ilustrativamente: “El señor Bertelsen opina que hay que considerar un número en el artículo dentro del capítulo de las garantías constitucionales, que cómo proyección de la libertad personal asegure la libertad para desarrollar actividades económicas, porque el principio, si bien se incluye, adolece de imprecisión dentro de la libertad genérica del trabajo. Manifiesta que lo anterior es necesario por la circunstancia de que dicha al igual que otras, fue desconocida en el pasado en forma más o menos sistemática”, en EVANS DE LA CUADRA, Enrique, *Los Derechos Constitucionales*, Tomo III, Editorial Jurídica de Chile, Tercera edición, p.152.

⁵ Sobre la función política del Derecho del Trabajo, UGARTE CATALDO, José Luis, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria, 2004.

⁶ Notablemente ilustrativo resulta el trabajo de ARANGO RIVADENEIRA, Rodolfo, *El concepto de Derechos Sociales Fundamentales*, Editorial Legis, 2005, p. 13 y ss.

como Derecho Económico y Social en el contexto legal planteado. Y a su vez, integrar al Derecho al Trabajo como matriz de juicios políticos para la elaboración de políticas públicas laborales más acordes con la dignidad y plenitud humanas, apuntando hacia la consecución del trabajo decente.

2. CONSTITUCIÓN, DERECHO AL TRABAJO Y PROTECCIÓN

2.1. *Naturaleza de la normativa Constitución Chilena en lo Laboral*

Ante todo, es notoria la falta de preocupación que la doctrina nacional ha dedicado al orden público laboral consagrado en la Constitución de 1980, y las consecuencias que la ausencia de debate provoca en el contexto de un horizonte global del bloque legal laboral. Es visible así mismo, quizás resultado de la escasa dedicación al campo analizado, una poderosa ignorancia y un velado cinismo entre lo que dice y se hace. Y en la especie, se redacta y empasta.

Algo ya se ha comentado sobre la normativa constitucional en materia laboral. A pesar de lo ya apuntado, al talante de la discusión, la Comisión de Estudios para la Nueva Constitución pretendió crear para el trabajador un ámbito de protección perenne mientras estuviere vigente la actual Carta Fundamental, basado desafortunadamente en libertades individuales y colectivas. Vió la luz aquello con la consagración de la libertad de trabajo y de contratación, la justa retribución, la no discriminación y la libertad sindical, aspectos todos que reflejan el economicista espíritu de la Constitución⁷.

Frente a la lógica planteada y las críticas expuestas por la sociología del trabajo por la existencia de una libertad de trabajo desprovista de un derecho al mismo, se ha intentado impregnar al orden público laboral de interpretaciones sistemáticas, que vigorosamente han venido a reforzar aquel “novelesco” dicho aplicable a nuestro país: Chile, país de poetas⁸. Poco y nada se obtiene con hacer de la Constitución un fértil llano para fecundar juicios que sólo han venido a justificar y a maquillar la inexistencia dogmática e interpretacional de un Derecho al Trabajo frente a una dominante libertad de trabajo en la Carta de 1980. La ausencia de este componente ha provocado que se potencie en exceso el modelo propuesto por el susodicho cuerpo, lo cual ha desembocado que gran parte de los requerimientos ligados a un trabajo digno permanezcan sujetos a las políticas económicas estacionales, tanto públicas como privadas. Del mismo modo, ciñe en exceso las obligaciones y derechos fundamentales en el trabajo, a la realidad previa a la obtención del mismo. Es decir, a una libertad para obtener un empleo (desde el trabajador) y para poder contratar (desde el empleador), ignorando la dogmática que se encuentra tras el excluido Derecho al Trabajo, elaborada con una mirada temporal y política mayor a la esquematizada en la actualidad en lo

⁷ En el mismo sentido, WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, *Análisis sucinto de las Normas Constitucionales vigentes en materia de Derecho Laboral en Chile*, p.5 y ss., disponible en http://captura.uchile.cl/dspace/bitstream/2250/2021/1/Trabajonormasconstitucionales_FWAlker.pdf.

⁸ Ejemplo de ello, es la ya clásica interpretación del Artículo 1º de nuestra Constitución, elaborada por el Tribunal Constitucional y expresada en la sentencia rol N° 19, considerando 9, y fallo rol N° 46, considerando 17: *El Artículo 1º de la Carta Fundamental es de un profundo contenido doctrinario que refleja la filosofía que inspira nuestra Constitución y orienta al interprete en su misión de declarar y explicar el verdadero sentido y alcance del resto de la preceptiva constitucional*. En materia estrictamente laboral, se ha dicho que el Artículo 19 N° 16 de Constitución de 1980 no sólo ampararía la libertad de trabajo sino también el Derecho al Trabajo. En este sentido, BULNES ALDUNATE, Luz, *La Libertad de Trabajo y su Protección en la Constitución de 1980*, en Revista de Derecho Público, 1980, N° 28, Universidad de Chile, p. 214.

constitucional. De esta manera, el marco inspiratorio de toda normativa nacional en materia laboral, dista del espíritu que trasunta el Derecho Laboral, en orden a privilegiar su función social por sobre la política-económica circunstancial.

Si revisamos la génesis constitucional, la CENC ya en su Sesión 199, de Abril de 1976, enarbolaba el deber del Estado en orden a “crear las condiciones para que el acceso al trabajo y el Derecho al Trabajo se cumplan efectivamente en el medio social”. Sin embargo, luego de esta frase expresada por don Enrique Evans de la Cuadra, él mismo continúa precisando que “tal deber no es jurídicamente exigible para el Estado; de su cumplimiento sólo deben responder las autoridades estatales ante la opinión pública”⁹. Bastante desafortunado el argumento esgrimido por el indicado comisionado. Esto, pues no todo tiene que hacerse pensándose en si hay o no una exigencia jurídica detrás, para que las cosas se hagan bien. En sociedades decentes, hay derechos consustanciales a estas, que no requieren ser invocados en textos jurídicos para estos tengan validez suficiente a la hora de integrar políticas que busquen la plenitud de las sociedades. Por ende, no tendría eminente notabilidad el que no este contemplado en nuestro ordenamiento fundamental el Derecho al Trabajo, pues, en una sociedad teóricamente decente como la chilena, este debiera encontrarse en el espíritu final de toda política que observe a lo social. ¿Será ello tan así?

El resultado, desafortunadamente, de un ejercicio constitucional como el analizado, en sociedades eminentemente positivistas, es que el emblema de todos los derechos económicos y sociales, cual es el Derecho del Trabajo, termine como uno políticamente programático y coyuntural, fundado en promesas y empeñoso en clamar la intervención pública para verlas materializadas siquiera en un desaliñado proyecto de ley¹⁰.

2.2. *Carácter de las Políticas de Pleno Empleo en Chile. Los Derroteros del Nuevo Derecho del Empleo.*

Si bien el Estado chileno no tiene la obligación legal de asegurar la oportunidad de acceder a un empleo, traducido ello en un Derecho al Trabajo, las preocupaciones estatales que buscan su acceso efectivo se han englobado bajo el concepto de “políticas de pleno empleo”. Cuestión que no es sino la manifestación de un disimulado Derecho al Trabajo, y de una teórica y forzada conciliación con la Libertad de Trabajo.

El régimen institucional laboral en esta esfera puede ser observado desde tres puntos de vista, a saber: políticas de empleo, políticas de mercado de trabajo y políticas laborales. Primeramente, las políticas de empleo entendidas como ajustes en base a los aspectos macroeconómicos, se caracterizan por una participación estatal en el Producto Interno Bruto de tan sólo 18%, lo cual ha decantado a su vez en una preocupación y en un esfuerzo tendiente a desembarazar la inversión por parte del sector privado¹¹. En cierta medida, el Estado ha renunciado el objetivo del pleno empleo, subordinándolo al mantenimiento de una economía controlada, favoreciendo la movilidad laboral y la flexibilidad, concentrándose en el perfeccionamiento de políticas de mercado de trabajo, sobretudo a través de la capacitación y reforzamiento de competencias laborales. Con

⁹ EVANS DE LA CUADRA, Enrique, *Op.Cit*, Tomo II, Editorial Jurídica de Chile, Tercera edición, p.216.

¹⁰ En el mismo sentido, ROMAGNOLI, Umberto, *Weimar, ¿y después?*, en APARICIO TOVAR, Joaquín y BAYLOS GRAU, Antonio, *Autoridad y Democracia en la Empresa*, Editorial Trotta, 1992, p. 20.

¹¹ Este, y otros datos estadísticos, se extraen del trabajo de MUÑOZ, Andrés, *Evaluaciones de Impacto de los Programas de Capacitación Laboral: la experiencia internacional y de Chile*, disponible en <http://www.trabajoyequidad.cl/documentos/capacitacion.pdf>.

todo, los esfuerzos estatales en los terrenos reseñados se vieron fuertemente afectados por la crisis asiática, teniendo como corolario serias enmiendas al mercado laboral. En este ámbito, la elaboración de las políticas de mercado en suelo chileno fue reflejo de una constante postfordista, basada en individuos capaces de gestionar su propia empleabilidad y desarrollar competencias que les permitan ingresar a un mercado del trabajo excesivamente mutable e incierto.

La verdad sea dicha, la elaboración de maleables políticas de mercado de trabajo en pos del pleno empleo efectivamente trasladó el compromiso estatal a los mares de la incertidumbre de mercado, centrando a su vez la productividad del sistema en los conocimientos y competencias del individuo. Cuestión que carece de todo fundamento teórico empírico¹². En primer lugar, este modelo se centra en como debe ser la oferta, desligándose de las reales demandas, lo cual desvía la atención del empleador de su denominado “trabajador del conocimiento”. Ello, conlleva que las políticas de formación dejen de ser un permanente compromiso por parte del sector privado, radicándose este como uno netamente temporal, y al mismo tiempo, como uno excesivamente focalizado por parte del Estado. En segundo lugar, y acaso el más importante, se responsabiliza al individuo de gestionar su carrera y el acceso al empleo, omitiendo que, en última instancia, la empleabilidad depende de las peripecias del mercado de trabajo y no de las cualidades del individuo. A su vez, al responsabilizar al individuo del desarrollo de sus competencias, se niega la impronta que tienen como sedimento de todos los aprendizajes posteriores, a la clase socio-económica, el hábitat geográfico o la conformación familiar, desechando el influjo de estas últimas en la efectiva plenitud de las primeras¹³. Así es como mucha de la retórica actual de la empleabilidad se concentra en componentes psicológicos en detrimento de los saberes concretos, los que en definitiva, son la moneda de cambio del trabajador en un mercado de trabajo pleno en clones.

En el caso chileno, no deja de ser interesante comentar la forma que tiene el Estado chileno a la hora de comprender el sistema de capacitación¹⁴. Este se estructura fundamentalmente en torno al sistema de subsidio a la capacitación en las empresas por medio de la franquicia tributaria SENCE¹⁵. Bajo este sistema, la determinación sobre los sectores y empleos a capacitar se encuentra descentralizada, quedando ésta en manos de empresas que ostentan información específica a sus necesidades, a la espera de incentivos. Vistas así las cosas, es arduo corregir la insuficiencia de mercado a través de una intervención estatal en el mercado de la capacitación vía franquicia tributaria, dada la característica descentralizadora del actual sistema. Es esperable, de lo anterior, un bajo impacto del gasto en capacitación, puesto que éste no se concentra en las necesidades más urgentes en términos de las competencias de los trabajadores, por lo

¹² En este sentido, MORGENSTERN, Sara, *La Crisis de la Sociedad Salarial y las Políticas de la Formación de la Fuerza de Trabajo*, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, San Pablo, 2000.

¹³ Sumamente interesante resultan los trabajos de EYZAGUIRRE GUZMÁN, Nicolás, *Pobres, Desiguales y Flaites*, The Clinic, N° 200, p. 15, 2007, y el publicado en el ANUARIO DE DERECHOS HUMANOS 2008, *Simposio: Igualdad de Oportunidades*, disponible en http://www.cdh.uchile.cl/anuario04/4-Simposio_igualdad_opportunidades/Simposio_Igualdad_opportunidades.pdf.

¹⁴ Al respecto, es sumamente interesante el trabajo de MUÑOZ, Andrés, *Evaluaciones de Impacto de los Programas de Capacitación Laboral: la experiencia internacional y de Chile*, disponible en <http://www.trabajoyequidad.cl/documentos/temp/capacitacion.pdf>, al estar enmarcado en el debate de la Consejo asesor Presidencia Trabajo y Equidad.

¹⁵ En profundidad, BRAVO, David, *Capital Humano en Chile y los Desafíos para las políticas de capacitación laboral*, en LJUBETIC, Yerko et al. (eds.) *Igualdad de Oportunidades: Los desafíos de la Capacitación Laboral*, SENCE, Centro de Micro-Datos y Universidad de Chile, 2006.

que no se dirige necesariamente sobre quienes tienen mayores déficit de capital humano, siendo urgente entonces, levantar sondeos que tansen el efectivo impacto de los programas que actualmente están en funcionamiento en el sistema nacional de capacitación.

En efecto, según información provista por el mismo SENCE, el Estado de Chile destinó durante 2005 más de \$5.400 millones a financiar gastos de capacitación de personas pertenecientes a los dos quintiles más ricos de la población. De esta forma se introduce inequidad en el sistema, al destinar buena parte de los recursos a la capacitación de los trabajadores más hábiles, y en caso que estos lleguen a grupos tradicionalmente más postergados en políticas laborales (adultos mayores, jóvenes, mujeres y sectores económicamente vulnerables), los resultados son exigüos en su efectividad al momento que la tasa social de retorno de los programas no sobrepasa de los esquemas de asistencia en la búsqueda de empleo en términos de colocación laboral post-programa y salarios¹⁶. En resumidas cuentas, los efectos se disipan en el tiempo, desembocando ello en una inesperada fuente de inequidad y focalización de esfuerzos. En este contexto, si se dispusiese de suficiente información respecto del impacto del gasto de capacitación, se podrían proponer los mecanismos adecuados para que los beneficios de estos aprendizajes se redistribuyeran de manera más uniforme dentro de la fuerza de trabajo, requiriendo un serio empuje en el progreso de un sistema de centralización de la información que actualmente se encuentra igual de descentralizada que el mecanismo de capacitación existente en Chile. Como se observa, una política de formación poco comprometida por parte del sector privado y excesivamente concentrada en ciertos sectores y grupos por parte del Estado, provoca que en definitiva el incremento del saber propio del trabajador como herramienta, por una parte, para derrotar la exclusión social y por otra, para garantizar con su inclusión la manutención del sistema capitalista, sea sencillamente una promesa incumplida.

Respecto de las políticas laborales, hasta 1978 la regla general era la inamovilidad. Con el DL 2200 y el Plan Laboral se dio término a esta inamovilidad y se puso acento en la productividad y competitividad. Se ampara y privilegia la relación individual de trabajo, confiriéndole una enorme flexibilidad, observándose a su vez una gran intransigencia hacia el derecho colectivo del trabajo, mediante una legislación prohibitiva y represora. La primera era útil especialmente para el empleador, al permitir negociar con amplia libertad con un trabajador que representa un escaso poder de presión, esencialmente temeroso de perder su trabajo, aceptando dejar de lado su dignidad y derechos laborales para su mantención. Y la segunda, impedía el fortalecimiento de los trabajadores a través de sus organizaciones, con lo cual, tanto individual como colectivamente los trabajadores se encontraban en abierta desprotección. Las reformas y proyectos iniciados en los gobiernos concertacionistas han buscado alterar este carácter prohibitivo y represor, con el objetivo de orientar el bloque laboral hacia una institucionalidad moderna y coherente con los esfuerzos de crecimiento y desarrollo sostenido. Con todo, los avances en la legislación han sido muy limitados, por las circunstancias políticas excluyentes en que son conseguidos los acuerdos de reformas laborales.

Las divulgadas tendencias preceptivas contemporáneas en materia laboral, permiten afirmar que el Derecho del Trabajo ha recepcionado gradualmente una nueva

¹⁶ En este sentido, MUÑOZ, Andrés, *Op.Cit.*, p. 6 y ss.

función que lo asimila a una suerte de “derecho del empleo”¹⁷, que opera como una política de promoción de la ocupación a través de técnicas legislativas que introducen incentivos corporativos para la contratación de trabajadores, en virtud del subterfugio de reducir costos asociados al trabajo, facilitar el despido o amplificar las facultades empresariales para perturbar las condiciones de la prestación de servicios laboralmente contratada. En este contexto, se espera las medidas sean útiles a las empresas mientras respondan efectivamente a los términos de utilización y organización de trabajo que ellas mismas se han prefijado¹⁸, generándose empleo siempre y cuando obtengan facilidades legislativas que justamente coincidan con sus reclamaciones de uso de mano de obra, en función de sus propias necesidades organizativas y de gestión.

El problema, sin embargo, de la reclamación empresarial, radica en que no distingue si tales necesidades de funcionamiento realmente supondrán una creación de empleo sostenida y permanente. En efecto, no todas las demandas empresariales de flexibilización han empíricamente sido fuente de empleo ni todas las decisiones empresariales en este sentido suponen más contratación, aún bajo facilidades legislativas para hacerlo. En términos concretos, las innovaciones legales pro empleo efectivamente otorgaron más movilidad a las empresas para utilizar y desechar trabajo, obteniendo mayores márgenes de ahorro y por tanto, de ganancia, pero no necesariamente impidieron el incremento del desempleo, relegándose la protección de la estabilidad laboral y la continuidad de las condiciones pactadas en el contrato de trabajo a un segundo plano¹⁹.

Lo que empezó como una regulación de emergencia o paliativo ante una situación de crisis, se ha transformado en nuevas y decantadas tendencias normativas de “minimalismo laboral”²⁰, con cuya aplicación nociones fundamentales que informaron tradicionalmente a la protección jurídica del trabajo asalariado, han quedado relativizadas en forma permanente. Esto ha permitido una severa segmentación de los trabajadores, que hoy se dividen en aquellos que aún disfrutan los derechos tradicionales del trabajo y aquellos que acceden a empleos de baja calidad, carentes de derechos o con niveles inferiores de seguridad en el trabajo²¹. Se comienza entonces a

¹⁷ JEAMMAUD, Antoine, *Cambios y futuro del derecho del trabajo en Francia*, Revista Crítica de Derecho Social, Buenos Aires, n° 1. 1997. p. 248.

¹⁸ En profundidad, BAYLOS GRAU, Antonio, *Derecho del trabajo y política de empleo en España*, en Revista Pistas. Instituto del Mundo del Trabajo, Buenos Aires, N° 1, noviembre. 2000.

¹⁹ Ejemplo de ello es la aplicación práctica de la Nueva Ley sobre Subcontratación, la cual olvida determinadas realidades tributarias y jurídicas (por ejemplo, de las E.I.R.L.), poniendo el peligro el derecho constitucional que tiene hoy toda empresa para asociarse libremente de la mejor forma, en el libre ejercicio de la libertad económica, pudiendo contratar servicios a fin de incrementar su competitividad en el mercado. Esto, pues a ojos de la Dirección del Trabajo, a determinados contratos civiles o comerciales les serían aplicables los efectos de la subcontratación a partir de la amplitud observable en la definición de subcontratación presente en esta ley, quedando en definitiva, sujeta la contratación de nuevas personas. En este ámbito, el análisis del conjunto de las innovaciones jurídicas que instrumentalizando el Derecho se proponían crear empleo, pero que produjeron la liberación de amplios espacios de disponibilidad empresarial sobre el trabajo asalariado, revela de qué manera se ha minado el contenido de los principios protegidos por el Derecho Laboral tales como la estabilidad en el empleo, la suficiencia salarial, la prioridad de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual y el principio jurídico interpretativo de primacía de realidad para identificar la empresa que actúa como empleadora y atribuirle legalmente, en consecuencia, obligaciones laborales.

²⁰ En profundidad, BARRETTO, Hugo, *El derecho laboral minimalista del Mercosur*, Revista Crítica de Derecho Social, Buenos Aires, n° 2. 1999.

²¹ Al respecto, PIZARRO CONTRERAS, Sebastián, *Prevenciones en torno a la Conciliación de Trabajo y Vida Familiar desde el Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial*, Revista Debates Jurídicos y Sociales, Universidad de Concepción, N° 1, p. 125 y ss., LÓPEZ ONETO, Marcos, *Flexibilidad Laboral Chilena y*

hablar de una precarización de las formas contractuales de trabajo: se produce una declinación constante de los derechos asociados al trabajo asalariado, manteniendo su estructura contractual pero con cada vez menos derechos reconocidos, lo que le ha otorgado a las empresas nuevos espacios para imponer sus decisiones a los trabajadores bajo la forma de un contrato de prestación subordinada de servicios personales libremente convenido, con el consecuente daño a la libertad individual y el rápido retorno a una remercantilización del trabajo²².

No es aventurado decir que una apreciación en perspectiva de todas las medidas legislativas conocidas para promover la ocupación, buscan y consiguen la destrucción de la estabilidad laboral como objetivo del garantismo jurídico laboral y reflejan el abandono del pleno empleo como un objetivo de política económica. El hecho de tener una ocupación se distancia cada vez más de la vigencia del estatuto de derechos asociados a la identidad social, jurídica y política del trabajo asalariado sobre la que está construido el sentido de pertenencia a una comunidad social y política específica.

Frente todo lo anterior, no es de extrañar entonces, que para la Constitución chilena el desempleo sea una perturbación del “equilibrio” de las leyes de la demanda y de la oferta. Lo que en otras palabras significa plantear un desencuentro entre la libertad de actividad económica y la de trabajo en que la preocupación del Estado por el desempleo decantaría en una fría preocupación de mercado. Ello ha provocado que una política estrictamente ligada a la manera en que el Estado vela por como sus ciudadanos ganan su vida, se transforme en un gráfico, y en un discurso la mayoría de las veces, reclamante de paciencia.

3. EL DERECHO AL TRABAJO Y DESC

3.1. *El Derecho al Trabajo en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.*

Con todo, no puede olvidarse que Chile ha ratificado en el año 1972, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual reconoce, entre otros, el Derecho a Trabajar. En virtud entonces del Artículo 5° inciso segundo de la Constitución de 1980, se da la integración de los derechos que se encuentren en los tratados internacionales ratificados por Chile. Conviviría de esta manera en nuestra legislación, una Libertad y un Derecho al Trabajo. Es en absoluto un desvarío, decir entonces que se incluyen dentro del Artículo 19 de nuestra Constitución, Derechos Económicos y Sociales, considerándose por supuesto, el Derecho al Trabajo.

Es así, como de la noche a la mañana, ingresó a nuestro sistema de garantías constitucionales, además de una serie de Derechos Sociales, Culturales y Económicos, el Derecho a Trabajar. Todo, gracias a un reformado Artículo 5°. Sin embargo, al amparo del excesivo positivismo, y de la interminable esperanza en la norma como solución real, ¿es sincero manifestar satisfacción con esa precisa inclusión que se dio prácticamente de forma inconsciente? ¿Será posible que el Derecho del Trabajo pueda extender su labor garantista a horizontes más amplios que la eficiencia económica, y se

Principio de Protección de la Fuente de Empleo. Algunas hipótesis. Tesis para optar al grado de Magíster en Derecho de la Universidad de Chile, Santiago, Chile, 1999.

²² Véase MARUANI, Margaret, *Precariedad, Subempleo, Pauperización del Trabajo*, en <http://monde-diplomatique.es/2003/06/maruani.html>. Es bastante interesante observar que para trabajar en el marco de una nueva forma de contratación laboral se requiere una elección entre las clásicas formas y las modernas. El tema está en que tras la elección, tomada en teoría libremente, existe precariedad maquillada de oportunidad.

extienda a la obtención de resultados equitativos, con la inclusión del Derecho al Trabajo al catálogo de Derechos Fundamentales, y sobretodo, a la discusión política?

El Derecho al Trabajo se encuentra en el Artículo 6 del PIDESC, el cual comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. Esta definición subraya el hecho de que el respeto a la persona y su dignidad se expresa a través de la libertad del individuo para elegir un trabajo, haciendo hincapié al mismo tiempo en la importancia del trabajo para el desarrollo personal, así como para la integración social y económica. Sin embargo, este derecho no puede entenderse dissociado de otros artículos dentro del Pacto que desarrollan la dimensión del trabajo. Se habla entonces de los artículos 7 y 8 como interdependientes con el artículo 6, los cuales tratan el derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su elección.

La definición contemplada es efectuada de una forma algo parcial, lo cual se ve bastante complementado desde el minuto en que el Pacto mismo establece mecanismos que permiten comprenderlo de mejor manera. Así, la sección II establece el contenido normativo del artículo 6. El concepto de trabajo que maneja el Pacto abarca todo tipo de trabajos, rezándose que este debe ser digno. El trabajo digno es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del Pacto. Estos derechos fundamentales también incluyen el respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo. La calificación de un trabajo como digno presupone un respeto por los derechos fundamentales del trabajador, sea su fuente nacional o internacional.

Sucintamente, desde el punto de vista de las obligaciones de los Estados Partes del PIDESC, su principal norte es lograr la realización de un efectivo Derecho al Trabajo, eso sí, de una manera progresiva, en vistas a lograr el pleno empleo. A pesar de lo anterior, los Estados tienen obligaciones inmediatas, relativas a que el trabajo sea ejercido sin discriminaciones y a concretar prontas medidas hacia la plena realización del Derecho al Trabajo. Se agrega la interdicción de promover formulas que comporten un retroceso en el contenido normativo y ético del Derecho al Trabajo.

Los Estados Partes están obligados a proporcionar el Derecho al Trabajo cuando las personas o grupos no pueden, por razones que escapan a su control, realizar ese derecho ellos mismos por los medios de que disponen. Esta obligación incluye, entre otras cosas, la obligación de reconocer el Derecho al Trabajo en los sistemas jurídicos nacionales, y de adoptar una política nacional sobre el Derecho al Trabajo, así como un plan detallado para su aplicación. El Derecho al Trabajo exige la formulación y aplicación por los Estados Partes de una política en materia de empleo con miras a estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y el subempleo. Es en este contexto en el que los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas para aumentar los recursos asignados a la reducción de la tasa de desempleo, en particular entre las mujeres, las personas desfavorecidas y los marginados. El Comité hace hincapié en la necesidad de establecer un mecanismo de indemnización en caso de pérdida del empleo, así como la obligación de adoptar medidas apropiadas para la creación de servicios de empleo (públicos o privados) en los planos nacional y local. Además, la obligación de aplicar el Derecho al Trabajo incluye la aplicación por los Estados Partes de planes para luchar contra el desempleo.

Así visto, el PIDESC en lo laboral prodiga elementos sumamente interesantes para reforzar la alicaída perspectiva social que nos presenta la regulación constitucional en materia laboral. Principios tales como una retribución suficiente para asegurar la vida propia del trabajador así como la de su familia, el respeto irrestricto a los derechos fundamentales del trabajador en todo ámbito de su vida²³, la equidad y la justicia social. Enormemente sugestiva resulta la idea propuesta por el PIDESC, al advertir la imposibilidad de plantear recetas que impliquen un retroceso en el contenido normativo y ético del Derecho al Trabajo. Al respecto, menester es aplicar lo recién indicado a las políticas de mercado laboral cuyo carácter ya se describía. Evidente es, que las políticas de flexibilidad laboral (mejor dicho, desregulación laboral) han significado un menoscabo en los escenarios de trabajo, obteniendo estos peligrosos niveles de precariedad en ámbitos que tradicionalmente parecían estar resguardados de tal circunstancia. Ilustrativo de ello, es que incluso el trabajo típico no puede llegar a asegurarnos el pago íntegro o puntual de nuestras remuneraciones o cotizaciones, por el sólo hecho de estar meridianamente regulado en nuestra legislación. No se trata de pensar que los insinuados niveles de precariedad de las nuevas formas de contratación laboral (ligadas a los procesos flexibilizatorios y a los individuos que a través de estas se pretende integrar al mercado del trabajo)²⁴, puedan asimilarse a los de las llamadas típicas formas contractuales, pero es concluíble que ambas formas de contratación se someten a éxitos y fracasos macroeconómicos coyunturales que pueden tornarse tan flexibles que fácilmente podrían desvanecerse por la fuerza de sus propios límites, venciendo incluso la barrera de seguridad y estabilidad que idealmente puede brindar la regulación jurídica²⁵. De ahí que es considerablemente aventurado confeccionar nociones tan ambiguas²⁶ como la flexibilidad laboral a partir de factores económicamente volubles, al golpear, con sus fracasos prácticos, la dignidad del sujeto amparado por el Derecho al Trabajo.

Como es posible razonar, el PIDESC en materia laboral centra de forma precisa y contundente un espíritu social y pro trabajador, al margen de las contingencias político-económicas. Si bien es totalmente comprensible el que las medidas se vayan integrando de forma progresiva, es loable la obligación que impone este instrumento en orden al desarrollo de políticas de forma inmediata por parte de los Estados firmantes. Representa una reserva interesantísima para la confección de políticas no tan sólo laborales, sino también sociales, económicas, otorgándole un sentido dogmático pleno a las nuevas políticas de pleno empleo²⁷.

3.2. *Derecho al Trabajo y Libertad de Trabajo. Conciliación desde los DESC.*

²³ Nótese que el PIDESC es otra fuente importante para recalcar la existencia en nuestro país de los Derechos Constitucionales Laborales Inespecíficos. Al respecto, UGARTE CATALDO, José Luis, *Los Derechos Fundamentales y las Relaciones Laborales: en el Mundo de las palabras*, en *Derechos Fundamentales, Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 3*, Sociedad Chilena de Derecho de Autor, Santiago, 2004, p.22. MELIS VALENCIA, Christian, *Derechos Fundamentales y Empresas: Apuntes para una Configuración Dogmática Jurídica*, en *Derechos Fundamentales, Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 3*, Sociedad Chilena de Derecho de Autor, Santiago, 2004, p.105.

²⁴ Muy acabada es la investigación efectuada por LEIVA, Sandra, *El Trabajo a Tiempo Parcial en Chile, ¿Constituye empleo precario?, Reflexiones desde la Perspectiva de Género*, Serie Mujer y Desarrollo N° 26, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago, Enero del 2000.

²⁵ PIZARRO CONTRERAS, Sebastián, *Op.Cit.*, p.135.

²⁶ Al respecto, BOYER, Robert, *La Flexibilidad del Trabajo en Europa*, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1986.

²⁷ Es además, una matriz relevante a la hora de elaborar políticas tendiente a la igualdad de oportunidades. Ciertamente, ayuda por lo demás, a delimitar conceptualmente a la igualdad indicada.

Observábamos en apartados anteriores, que la Constitución chilena de 1980 acoge un enfoque reduccionista al amparar la existencia de una libertad de trabajo pero no de un Derecho al Trabajo, ni siquiera en su versión menguada sindicada a una política de pleno empleo. La razón central de este rechazo por parte del Consejo de Estado, y veladamente por parte de la Comisión de Estudios de la Nueva Constitución, fue la ausencia de garantías para asegurar tal derecho, entendiendo que como Derecho Fundamental no era oponible al Estado sino que su satisfacción está en manos de la coyuntura económica, y en específico, del crecimiento en dicha área. En este sentido, no es azaroso deducir que las oscilaciones de tal carácter limitantes de las oportunidades de empleo, no tienen por qué ser prevenidas por políticas estatales de empleo, dado que el trabajo no es un deber constitucional del Estado, traspasando las responsabilidades al aparato corporativo privado. Sí se garantiza, como reflejo de la libertad individual, la libre movilidad en el mercado, es decir, la libertad de trabajo, pero no la provisión de ese trabajo²⁸. Empero, más allá de las lecturas constitucionales e interpretacionales de nuestro Código Político, en virtud de una de las Reformas Constitucionales del año 1989, se incorporó el Derecho al Trabajo a nuestro ordenamiento, a partir de un tratado internacional que ya había sido ratificado por Chile 8 años antes de la génesis de nuestra actual Constitución.

Incorporados los derechos consagrados en este cuerpo internacional, resultan evidentes ciertas preguntas: ¿Es absolutamente incompatible la Libertad de Trabajo con el Derecho al Trabajo? ¿Basta con que positivamente, ya sea expresamente o “a la chilena”, estén ambos consagrados? Probablemente, en nuestro afán positivista y velada pereza dogmática, la solución pasaría quizás por simplemente dejar bien en claro, en nuestra Constitución, que el trabajo es un Derecho, del cual emana una libertad de trabajo, y no a la inversa a través de una reforma constitucional. Es más, sin siquiera modificar una coma el cuerpo de 1980 podría plantearse la absoluta preeminencia del PIDESC y su contenido sobre la normatividad constitucional en virtud del Artículo 27 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, el cual reza que los Estados partes no pueden invocar las disposiciones del derecho interno para argumentar el incumplimiento de un tratado. En realidad, intentar llevar a la práctica lo anterior, sería desafiar la tradición chilena en materia reformativa y el cumplimiento de sus obligaciones internacionales, respectivamente. La propuesta que en las líneas posteriores se planteará, intentará, sin modificar un ápice el texto fundamental, introducir la ideología que trasuntan los DESC a la interpretación constitucional para retroalimentar y conciliar los conceptos de libertad y Derecho al Trabajo decente.

Más allá de las iniciativas teóricas²⁹, desde una perspectiva político-práctica resulta imprescindible observar las condiciones políticas, económicas y sociales que bañan la cotidianidad en un momento determinado, así como los argumentos que refuerzan las críticas a la inserción de los DESC. Dentro de estos, con precisión, se ha desacreditado la inclusión de los Derechos Sociales y Económicos, argumentando el que si hay solvencia a nivel de recursos para asegurar las propias libertades, bastaría con

²⁸ En este sentido, LÓPEZ, Diego, *Derecho al Trabajo: su Crítica y Revitalización*, en Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 3, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004, p. 141 y ss.

²⁹ Al respecto, FERRAJOLI, Luigi, *Derechos Fundamentales*, en DE CABO, Antonio y PISARELLO, Gerardo, Los Fundamentos de los Derechos Fundamentales, Editorial Trotta, 2001. BERLIN, Isaiah, *Dos Conceptos de Libertad y otros escritos*, Editorial Ariel, 2001.

prohibir ciertas actividades que infringieran las libertades de los demás³⁰. A partir de lo anterior, y fruto de diversos factores coyunturales, se ha afirmado que reconocer jurídicamente a los Derechos Sociales y Económicos, así como los Derechos Fundamentales del catálogo constitucional de 1980, redundaría en una pertinaz presión al aparato estatal en orden a lograr la indicada aspiración, pues la resolución de esta depende de un, era que no, eficientista funcionamiento económico. En definitiva, el poder canalizar y llevar al plano de la realidad los Derechos Sociales y Económicos, no radica tan sólo en un reconocimiento jurídico, pues estos poco y nada podrían ser ejercidos en virtud de una imposibilidad funcional de prestaciones. Pensar de esta manera, implicaría restringir la satisfacción de todos los derechos a cuestiones coyunturales. Si en definitiva todos los derechos son irreversiblemente costosos, los recursos escasos y las posibilidades de satisfacción constantemente demandadas, el problema no se remedia descartando per se algunos derechos por irrealizables o privilegiando otros que se presentan como exclusivamente referidos a la abstinencia pública y política, sino eligiendo permanentemente entre prioridades. Prioridades que pueden resultar satisfechas, desde la perspectiva estatal, a través de obligaciones que impliquen tanto un actuar (positivas), como una labor de abstención (negativas), asociado ello a una variedad correlativa de deberes³¹. Es así como el problema se transforma en uno irreductiblemente político, desde el reconocimiento hasta el efectivo ejercicio³².

El reconocimiento de Derechos Fundamentales Sociales y Económicos serviría, así las cosas, como mecanismo de evaluación de la validez de otras normas por una parte, y la acción de los poderes públicos en consecuencia con los programas políticos circunstanciales, por otra³³. Y desde la perspectiva estricta del Estado chileno, este respondería en relación al reconocimiento de Derechos Sociales y Económicos por la mantención de servicios públicos que desde ya entran a competir de forma desigual con las entidades privadas.

El panorama, en todo caso, no es tan oscuro pues, más allá de la soberana libertad que proclama nuestra Constitución, y de la analizada matriz de juicios sobre las consecuencias de las políticas estatales, es posible indicar que el reconocimiento, justificación y mantención de los Derechos Sociales y Económicos puede servir para defender justamente la libertad como ideal de nuestras sociedades, como garantías económico-sociales que resultan fundamentales para el pleno ejercicio de la autonomía individual. Con ello, no resulta un desvarío señalar, que un reconocimiento pleno de los DESC ayuda a legitimar y fortalecer así mismo, a la libertad como base fundamental de las democracias actuales³⁴.

Esta ideología es recogida, como se pudo concluir en apartados anteriores, por el Derecho al Trabajo en el PIDESC. Como se revelaba, este se define como el derecho de

³⁰ En el mismo sentido, OVEJERO, Félix, *La Libertad Inhóspita. Modelos humanos y Democracia Liberal*, Editorial Paidós, 2002.

³¹ Al respecto, MELISH, Tara, *La Protección de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Sistema Interamericano: Manual para la Presentación de Casos*, en Orville H. Schell, Jr. Center for International Human Rights, Yale Law School y Centro de Derechos Económicos y Sociales (CDES), Quito, 2003.

³² No resulta extraño que positivamente se haya dado pie a un libertinaje opcional entre entidades públicas o privadas que administran prestaciones financiadas por el propio destinatario, con un piso mínimo de prestaciones mínimas legalmente garantizadas como beneficio o derecho.

³³ En profundidad, VÁSQUEZ, Rodolfo, (comp.), *Derecho y Moral: Ensayos sobre un debate contemporáneo*, Barcelona, Editorial Gedisa, 2003.

³⁴ En el mismo sentido, ESPEJO YAKSIC, Nicolás, *¿Quién debería creen en los Derechos Económicos, Sociales y Culturales?*, disponible en http://portal.sre.gob.mx/pcdh/libreria/libro6/01_nico.pdf.

toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En otras palabras, lo construye fundándolo sobre la libertad como presupuesto esencial del sistema democrático. Los DESC, y en la especie, el Derecho al Trabajo, ayudan tanto a preservar el sistema de libertades establecido en Constituciones del talante chileno, como a que en un sistema de mercado como el nacional, se incluya la ideología presente en este cuerpo internacional en nociones que aún se estiman en elaboración³⁵, como la de trabajo decente. Elementos, que en este caso, vienen ciertamente a robustecer el respeto a un gran abanico de Derechos Humanos que entran en juego en la relación laboral.

Las nociones de trabajo decente y Derecho al Trabajo se retroalimentan ideológica y normativamente, al amparo del PIDESC y la compleja realidad laboral actual. Si el trabajo decente es aquél en el cual se respetan los derechos de los trabajadores, parece claro que para la elaboración de aquel concepto es necesario atender a estos derechos y especialmente a los que son parte de los derechos humanos o derechos fundamentales. En otras palabras, a todos aquellos consagrados como derechos humanos en los Pactos y Declaraciones internacionales, así como en las Constituciones nacionales. Entre estos, demás está decirlo, el Derecho al Trabajo contemplado en el PIDESC.

El trabajo decente en su insipiente elaboración conceptual, avista seguridad, respeto a los derechos laborales, protección social, ingresos suficiente, libertad sindical, negociación y participación a nivel colectivo. En directa relación con lo anterior, el Derecho al Trabajo presupone, como se apuntaba anteriormente, un trabajo digno, que requiere para su consecución determinados elementos esenciales e interdependientes entre sí, pero además primordiales para la conformación de un trabajo decente, a saber: accesibilidad al mercado del trabajo para toda persona, aceptabilidad y calidad del empleo, y por último, disponibilidad de servicios que permitan el libre acceso e identificación de los empleos para todos los ciudadanos. Es así como el trabajo decente supone un Derecho al Trabajo, con un empleo obtenido de forma libre, ejercido de forma digna, con espacios para la sindicalización. A pesar de esto, un Derecho al Trabajo en los términos de decencia planteados, no puede verse desligado de las estructuras laborales actuales y de la función política que el Derecho al Trabajo hoy cumple.

Se manifestaba anteriormente, que el postfordismo generó que las políticas de formación y de desarrollo de competencias, tanto estatales como privadas, fueran extremadamente focalizadas tanto subjetiva como temporalmente, sometiendo el conocimiento de los trabajadores a las coyunturas económicas del mercado, poniendo contradictoriamente incluso, en peligro la continuidad del sistema capitalista. Con la integración al debate político y a la interpretación constitucional del concepto de trabajo decente a través de un Derecho al Trabajo, es posible repensar el derecho a la formación profesional esta vez no como una graciosa concesión empresarial, sino como un derecho emanado del trabajo decente. E incluso, como un derecho que puede llegar a condicionar la efectividad de otras políticas y derechos, al configurar el entorno que los hace viables en un contexto de mercado. Si bien el tratamiento actual de las políticas de formación deja mucho que desear, desechando a través de dicha ruta la consecución del pleno empleo, con la presente elaboración dogmática es posible repensar a la formación profesional como un componente esencial en el campo de las políticas activas de empleo a la luz del Derecho al Trabajo.

³⁵ Al respecto, ERMIDA URIARTE, Óscar, *Trabajo decente y Formación Profesional*, disponible en http://www.oei.es/etp/trabajo_decente_formacion_profesional_ermida.pdf.

El trabajo decente y el desarrollo profesional, como requisito primario para la vigencia de otros derechos, permitirá que las competencias del trabajador, determinadas por su capacitación, incidan incuestionablemente en su remuneración, haciendo mucho más accesible el salario justo y suficiente³⁶. Y no solo eso, además aumentarán las posibilidades de ascenso, promoción y carrera, provocando que en definitiva, se refuerce la estabilidad y conservación del empleo, readecuando la perspectiva de las políticas de formación no tan sólo al momento de contratar, sino a toda la relación contractual, generando una interesante fuente de meritocracia al interior de las políticas corporativas. La inversión en la mejora de la empleabilidad de las personas puede incidir positivamente en la reducción de aquel tipo de desempleo que se debe a la falta de personal debidamente calificado para oportunidades de empleo ya existentes. Pero también puede tener un efecto deseable en otro sentido, ya que si las condiciones de acceso a las oportunidades de formación son equitativas y, por tanto, también lo es el acceso al logro de mejores niveles de empleabilidad, es posible adelantar que tenderán a ser análogamente equitativas las oportunidades de acceso al empleo, aún en contextos de estancamiento o retracción de éste último.

El derecho a la formación se vincula estrechamente, así mismo, con muchas condiciones de trabajo. Por un lado, parece claro que a mayor competencia laboral o profesional, mayores posibilidades de acceso a mejores condiciones de horario, descanso y ambiente de trabajo. Por otra parte, la realización del derecho a la formación, que es en sí mismo un derecho fundamental y por tanto un valor y un objetivo por sí solo, requiere la vigencia de algunos derechos y condiciones de trabajo específicos, como por ejemplo, el tiempo libre para formación y el esparcimiento familiar³⁷. El desarrollo del tiempo libre para capacitación durante la relación de trabajo es una cuestión de gran importancia en el futuro, ya que vincula la reducción del tiempo de labor con la formación continua indispensable para la conservación del empleo y el aumento de su productividad. El tema se vincula así, con una de las tendencias avizoradas para el futuro, que podría ver a la actual relación de trabajo convertida en una relación alternativa de trabajo y formación³⁸.

El desarrollo de la formación alienta del mismo modo la motivación e involucramiento del trabajador. Parece claro que un trabajador más capacitado probablemente sea un trabajador más consciente de sus derechos y de sus obligaciones, es decir, un trabajador más responsable y en mejores condiciones para participar. Así, la participación del trabajador en las decisiones que le afectan tiene mayores posibilidades de realización si aquél posee mayor y mejor profesionalidad. Ligado con lo anterior, esta es una atractiva inspiración para la creación de sindicatos y la participación en los mismos, a pesar por cierto, que la normativa chilena en este punto dista de aunar muchos elementos positivos en su confección.

³⁶ Si bien es algo complejo el delimitar de buena forma por sí sólo el término “justa retribución” de nuestra Constitución (Art. 19 N° 16 Inc.2), es posible comprenderlo dentro de la noción de salario justo y suficiente expuesta en este punto. De esta manera, el Derecho al Trabajo ayuda a cumplir el mandato constitucional de una manera mucho más inclusiva y acorde a la esencia de la normativa constitucional.

³⁷ En este marco es indispensable hacer una mención al Convenio 140 y la Recomendación 148 de la O.I.T sobre licencia pagada de estudios, y merece ser destacada una norma brasileña que prevé la suspensión del contrato de trabajo para formación, con control sindical y beca sustitutiva del salario durante el lapso de formación. Se recomienda CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *Conciliación de Trabajo y Vida Familiar, un Análisis desde la Perspectiva del Derecho del Trabajo Chileno*, Revista de Derecho Universidad Austral, Vol. XVI, Julio 2004, p. 60.

³⁸ SUPIOT, Alain (coord.), *Trabajo y empleo*, trad. esp. , Valencia 1999, y SUPIOT, Alain, *Transformaciones del trabajo y porvenir del Derecho laboral en Europa*, en Revista Internacional del Trabajo, Ginebra 1999, Vol. 119 N° 1, p. 35 y ss.

En definitiva, la conciliación entre libertad de trabajo y Derecho al Trabajo es totalmente posible, a través de una consideración a los principios y contenidos normativos expuestos por el PIDESC, complementando con ello a la normativa constitucional. De esta forma, se incorpora al debate político y a las esferas tanto pública como privada, el trabajo decente como reflejo de un Derecho al Trabajo digno que cautela los principios de base del Derecho Laboral, de uno que así mismo funciona como catalizador de políticas de pleno empleo y que tutela la estabilidad del régimen económico.

4. CONCLUSIÓN

La conclusión sólo puede apuntar hacia el planteamiento de ciertas perspectivas en orden a modificar las condiciones descritas en los puntos anteriores. Los campos laboral y constitucional nacionales deben olvidar el permanente carácter instrumentalizador del Derecho del Trabajo en orden a obtener la estabilidad económica, sino más bien, un trabajo que en conjunto con la política económica, se encuentren al servicio de la satisfacción del Derecho al Trabajo.

La nueva conciliación debe partir efectuando observaciones minuciosas al flexibilizado mercado laboral, elaborando sus construcciones al amparo de un Derecho del Trabajo que en su ámbito de emergencia se adapte a los requerimientos del equilibrio macroeconómico del mercado de trabajo. Todo cambio debe verse amparado por un ordenamiento e interpretación constitucional que refleje esta nueva realidad, reconociendo el Derecho al Trabajo como uno no emanado de una libertad, ni de una integración casi involuntaria de los Derechos Económicos y Sociales, sino de la dignidad misma del hombre.

De esta manera, se integra el sentido de los DESC a la interpretación constitucional, y a su vez, a toda la normativa laboral chilena. Fruto de ello, se abre una protección mucho más amplia que la entendida bajo el limítrofe concepto de libertad de trabajo, encauzando los futuros preceptos y políticas de formación profesional, al logro de salarios justos, a tratos no discriminatorios, a adecuaciones normativas que ante la coyuntura económica no alteren la identidad del Derecho Laboral. En esencia, en fin, a la consecución de un trabajo digno.

En todo caso, mal podría decirse que la consagración de un Derecho al Trabajo permita obtener efectivamente una ocupación, sino que constituiría una orden constitucional para que los programas económicos tengan como eje primordial resguardar la creación de puestos de trabajo³⁹. Es deber del Estado provocar en las empresas los estímulos que posibiliten la creación de empleos, potenciando el emprendimiento y la formación profesional. En caso que estos no sean suficientes, ante

³⁹ En este sentido, no sería descabellado pensar que a partir de este reconocimiento, puedan derivarse derechos a la estabilidad laboral mientras no exista justa causa de despido, a la capacitación, a la no discriminación etc. Al respecto, SASTRE, Rafael, *El Derecho al Trabajo*, Editorial Trotta, 1996, p.133. Muy positivo sería, complementando lo anterior, que se institucionalicen coordinaciones con el sector privado en temas tales como la reinserción de personas cesantes al mercado del trabajo, permitiendo e incentivando que agencias privadas realicen actividades de intermediación y capacitación laboral, de tal forma que el Estado por medio de incentivos económicos premie a las entidades privadas que contribuyan efectivamente a la reinserción laboral de personas cesantes (sean o no éstas beneficiarias del seguro de desempleo), o bien, que permitan el acceso a puestos formales de ocupación a aquellas personas que se desempeñan en el área informal de la economía, en CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *Seguro de Cesantía y Promoción del Empleo*, en Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, N° XXIV, 2003, p. 217.

los naturales procesos de adecuación empresariales por ciclos de desaceleración, no deben brindarse estímulos a partir de la eliminación de factores de protección del trabajo, al impregnarlo de mercantilismo, quitándole su característica expresión de la dignidad del ser humano.

No puede olvidarse la Libertad de Trabajo consagrada en nuestra Constitución en relación con el Derecho al Trabajo, al ser parte de un bloque cuyos integrantes no pueden ser observados como ámbitos disociados. Para la protección de la Libertad de Trabajo, también se requiere intervención pública para el desarrollo de las actividades no rentables o para las que no exista la suficiente “demanda”, al no necesariamente responder a las necesidades empresariales o a los parámetros de éxito empresarial⁴⁰. Toda libertad, en el fondo, requiere intervención para protegerla y mantenerla, pues la negligencia en la observación puede dar lugar a resultados del todo indeseados. En esta materia, por ejemplo, a nichos invisibles de desempleo y de inmadurez de desarrollo económico. En síntesis, a la luz de lo desplegado, Libertad y Derecho al Trabajo son realidades totalmente vinculadas.

La concordia expuesta busca como resultados que ese funcionamiento económico desarrollado a partir de los postulados del modelo de mercado, brinde resultados equitativos, visibles y palpables para todos. Justamente, uno de los primeros efectos es la disminución de los niveles de cesantía a través de políticas de pleno empleo proactivas, que impulsen la capacitación y la expansión de nuevos modelos contractuales laborales, alejados de elementos indicadores de precariedad⁴¹. Otra consecuencia de lo propuesto, es la disminución de los riesgos de crisis económica, y por sobre todas las cosas, la restricción del ámbito discrecional de las políticas económicas de trabajo al tender en periodos de dificultad a desdeñar los ámbitos de protección del trabajador, poniendo a sobre seguro la estabilidad económica. No se trataría, entonces, del empleo como una variable a obtener producto de la solidez económica, sino como un objetivo específico a realizar con la política económica, al servicio ahora de la satisfacción del Derecho al Trabajo. Más aún, el Derecho al Trabajo puede operar no sólo como una orientación general de políticas públicas, sino también reflejarse en el ámbito individual como derechos específicos, tales como una inserción laboral en igualdad de condiciones, que exija del Estado un acceso equitativo a la capacitación, formación y readaptación profesional oportuna y la ausencia de

⁴⁰ Para una visión extremadamente interesante sobre el papel del Estado subsidiario en la actualidad, se recomienda VALLEJO GARRETÓN, Rodrigo, PARDOW LORENZO, Diego, *Derribando mitos sobre el Estado empresario*, Revista Chilena de Derecho, Vol. 35 N° 1, 2008, p. 135 y ss. El enfoque propuesto busca entender la especialidad del giro a la luz del principio de igualdad de régimen jurídico que recoge el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política, permitiendo que las empresas públicas puedan competir en igualdad de condiciones con las privadas. Se busca evitar los privilegios y potestades exorbitantes, pero también completar el catálogo de actividades incorporadas en sus estatutos con aquellas que aprovechen las ventajas de una integración vertical en el ámbito de sus negocios, o rentabilicen las sinergias y economías de ámbito o de escala que genere el desarrollo de su giro principal. Esto, en nuestro caso, guarda una especial importancia a la hora de pensar el sistema de capacitación entregado por el Estado de una forma no focalizada, conciliando en estos ámbitos con las empresas privadas.

⁴¹ Al respecto, OJEDA AVILÉS, Antonio, *El Neocontractualismo en Europa. Balance y Perspectivas*, publicado en el libro *La Flexibilización del Trabajo. Un Estudio Internacional*, Editorial Diario de los Tribunales, España, 1990. La idea es justamente, a partir de los conceptos propuestos en esta investigación es alejar a los nuevos modelos contractuales de la precariedad. Lamentablemente, nuestro país ya presenta una modalidad contractual expresamente precaria, al ser elaborada al amparo de los conceptos laborales constitucionales basados en la libertad. Esta es el contrato de trabajo a tiempo parcial. Al respecto, PIZARRO CONTRERAS, Sebastián, *Op. Cit.*, p. 136 y ss., DÍAZ BERR, Ximena, TODARO CAVALLERO, Rosalba, *Riesgos e Inseguridades de las Nuevas Formas de uso Flexible del Tiempo de Trabajo*, Serie En Foco N° 35, Expansiva, 2004.

discriminaciones en el acceso al trabajo; y un derecho específico de permanencia laboral, que garantice la estabilidad mientras no exista justa causa de despido.

En definitiva, sólo cabe concluir señalando que la conciliación propuesta únicamente puede entenderse en el marco de una sociedad verdaderamente concientizada del valor del trabajo. El trabajo bien regulado y suficientemente arraigado como un valor que permite el crecimiento individual y social, puede permitir superar las desigualdades y exclusiones enquistadas en lo más profundo del alma nacional, avanzando reciamente hacia la consolidación de una sociedad más solidaria y justa.

BIBLIOGRAFÍA.

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

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

ARANGO RIVADENEIRA, Rodolfo, El concepto de Derechos Sociales Fundamentales, Editorial Legis, 2005.

APARICIO TOVAR, Joaquín y BAYLOS GRAU, Antonio, Autoridad y Democracia en la Empresa, Editorial Trotta, 1992.

BARRETTO, Hugo, El derecho laboral minimalista del MERCOSUR, Revista Crítica de Derecho Social, Buenos Aires, N° 2. 1999.

BAYLOS GRAU, Antonio, Derecho del trabajo y política de empleo en España, en Revista Pistas. Instituto del Mundo del Trabajo, Buenos Aires, N° 1, noviembre. 2000.

BERLIN, Isaiah, Dos Conceptos de Libertad y otros escritos, Editorial Ariel, 2001.

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

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

BULNES ALDUNATE, Luz, La Libertad de Trabajo y su Protección en la Constitución de 1980, en Revista de Derecho Público, 1980, N° 28, Universidad de Chile.

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

CAAMAÑO ROJO, Eduardo, Seguro de Cesantía y Promoción del Empleo, en Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, N° XXIV, 2003.

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

DE CABO, Antonio y PISARELLO, Gerardo, Los Fundamentos de los Derechos Fundamentales, Editorial Trotta, 2001.

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

ERMIDA URIARTE, Óscar, Trabajo decente y Formación Profesional, disponible en http://www.oei.es/etp/trabajo_decente_formacion_profesional_ermida.pdf.

ESPEJO YAKSIC, Nicolás, ¿Quién debería creen en los Derechos Económicos, Sociales y Culturales?, disponible en http://portal.sre.gob.mx/pcdh/libreria/libro6/01_nico.pdf.

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

EVANS DE LA CUADRA, Enrique, Los Derechos Constitucionales, Tomo III, Editorial Jurídica de Chile, Tercera edición.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio, El Derecho del Trabajo y la acción de Protección, en Revista de Derecho de la Universidad de Concepción, N° 209.

JEAMMAUD, Antoine, Cambios y futuro del derecho del trabajo en Francia, Revista Crítica de Derecho Social, Buenos Aires, n° 1. 1997.

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

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

LJUBETIC, Yerko et al. (eds.) Igualdad de Oportunidades: Los desafíos de la Capacitación Laboral. Editado por SENCE, Centro de Micro-Datos y Universidad de Chile, 2006.

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

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

MORGENSTERN, Sara, La Crisis de la Sociedad Salarial y las Políticas de la Formación de la Fuerza de Trabajo, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, San Pablo, 2000.

MUÑOZ, Andrés, Evaluaciones de Impacto de los Programas de Capacitación Laboral: la experiencia internacional y de Chile, disponible en <http://www.trabajoyequidad.cl/documentos/temp/capacitacion.pdf>.

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

OVEJERO, Félix, La Libertad Inhóspita. Modelos humanos y Democracia Liberal, Editorial Paidós, 2002.

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

PIZARRO CONTRERAS, Sebastián, Prevenciones en torno a la Conciliación de Trabajo y Vida Familiar desde el Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial, Revista Debates Jurídicos y Sociales, Universidad de Concepción, N° 1.

QUINZIO FIGUEIREDO, Jorge, Tratado de Derecho Constitucional, Tomo II, Editorial Lexis Nexis.

SASTRE, Rafael, El Derecho al Trabajo, Editorial Trotta, 1996.

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

SUPIOT, Alain (coord.), Trabajo y empleo, trad. esp. , Valencia 1999.

SUPIOT, Alain, Transformaciones del trabajo y porvenir del Derecho laboral en Europa, en Revista Internacional del Trabajo, Ginebra 1999, Vol. 119 N° 1.

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

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

VALLEJO GARRETÓN, Rodrigo, PARDOW LORENZO, Diego, Derribando mitos sobre el Estado empresario, Revista Chilena de Derecho, Vol. 35 N° 1, 2008

VÁSQUEZ, Rodolfo, (comp.), Derecho y Moral: Ensayos sobre un debate contemporáneo, Barcelona, Editorial Gedisa, 2003.

WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, Análisis sucinto de las Normas Constitucionales vigentes en materia de Derecho Laboral en Chile, disponible en <http://captura.uchile.cl/dspace/bitstream/2250/2021/1/TrabajoynormasconstitucionalesFWalker.pdf>.

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

2.- NOTICIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

2.1.- PANORAMA INTERNACIONAL

EE.UU. Desempleo alcanza al 9,8% su mayor nivel en 26 años.

El desempleo continuó subiendo en septiembre en Estados Unidos. La tasa de desocupación se elevó una décima, hasta 9,8%, alcanzando su mayor nivel en 26 años y dejando en claro la fragilidad de la recuperación. Desde fines de 2007, la tasa de desocupación se ha duplicado.

Y aunque el dato estuvo en línea con lo esperado, el número de despidos sorprendió negativamente a los analistas. El mes pasado, 263 mil personas perdieron su trabajo, superando por mucho a los 175 mil estimados por el promedio del mercado y más que los 201 mil de agosto.

"Los estímulos a la manufactura ya se están evaporando, y las empresas no tienen tantas buenas expectativas como para comenzar a contratar gente", afirma Enrique Álvarez, economista de IDEAglobal.

El mercado laboral sigue provocando dolores de cabeza al gobierno del Presidente Barack Obama, que ha enfocado su paquete de estímulo de US\$ 787 mil millones en crear o proteger puestos de trabajo.

Tras la noticia, Obama afirmó que el índice de desocupación es un "golpe muy duro" y un recordatorio de que la recuperación económica podría llegar "con altos y bajos".

La evolución del desempleo en Estados Unidos es seguida de cerca por los economistas, ya que afecta directamente al consumo, que representa dos tercios del producto de esa nación.

Desde que empezó la recesión en ese país, en diciembre de 2007, la tasa se duplicó.

Asimismo, el número de personas que han perdido su trabajo es de 7,6 millones, con lo que la cifra total de desempleados alcanza a 15,1 millones en Estados Unidos.

Pero la primera economía del mundo no es la única complicada con el tema. El índice de desocupación de los 16 países que comparten el euro aumentó a 9,6% en agosto, su máximo nivel en 10 años.

Ayer, el Fondo Monetario Internacional (FMI) advirtió que el desempleo continuará subiendo aunque la recesión haya terminado.

Fecha: 3 de Octubre de 2009

Fuente: Diario El Mercurio

México. Crisis coloca a jóvenes al final dependientes.

A pesar de que faltan tres años para que la población juvenil de México alcance su máximo histórico y sean casi 36 millones, no existe una institución enfocada en diseñar programas para jóvenes. Guadalupe Espinosa, investigadora del Instituto Mexicano de la Juventud (Imjuve), afirmó que la función de la dependencia es identificar los problemas del sector, pero que es responsabilidad de cada secretaría federal proponer su plan de desarrollo.

"En el país no se ha hecho una política integral para jóvenes, de hecho, el Imjuve no tiene recursos humanos ni financieros para atender sus demandas", explicó.

La austeridad en esta institución durante este año llegó a tal grado que varias semanas se quedó sin teléfono, y con el recorte de presupuesto para el próximo año a la Secretaría de Educación Pública, dependencia que la sustenta, se espera un panorama peor.

"México no está preparado para soportar las demandas de empleo, educación y vivienda que exigirá la próxima generación, y si las políticas públicas persisten en ignorarlos, su

futuro quedará al azar”, señaló José Antonio Pérez Islas, especialista en jóvenes de la UNAM.

Aunque una nación joven debería significar prosperidad y hasta lo nombran bono demográfico, en México, en lugar de traducirse en productividad, se podría convertir en presiones más fuertes por los problemas de acceso a la educación, menos trabajos que ofrecer y malas condiciones laborales.

La desocupación juvenil también puede generar frustraciones, soledades y sentimientos de no pertenencia.

“Los jóvenes, más que mostrar su descontento a través de revoluciones, como sucedió en el siglo pasado, ahora habrá implosiones; es decir, un estallido hacia adentro. Cada vez veremos a más locos agresivos en la calle manifestando su disgusto”, dijo Pérez Islas.

Julian Smith, VP Planning de la agencia de publicidad JWT, hizo un estudio con 300 jóvenes mexicanos para saber cómo ven al sistema del país, y la mayoría tiene la percepción de que México no avanza.

“No hay confianza en el mundo que les dejaron las generaciones pasadas. Ven las instituciones fallidas desde la selección de fútbol hasta el gobierno”, expuso el sociólogo inglés.

Pero la buena noticia es que los jóvenes están más apegados que sus antecesores a los valores de honestidad y transparencia.

Pérez Islas cree que el primer paso para construir programas adecuados es dejar de tratar a los jóvenes como niños y eliminar las políticas públicas de prohibición como el programa escuela segura o el retroceso en la despenalización del aborto.

“Es incongruente imponerles políticas públicas rígidas cuando el mundo se ha flexibilizado. En lugar de seguir protegiéndolos, debemos educarlos en los riesgos, pues lo único que obtuvimos con el eslogan ‘di no a las drogas’ fue el incremento de consumo en el país.”

El mundo real les cambió los sueños de la adolescencia

A los jóvenes les dijeron que debían esforzarse desde pequeños y ser los mejores en la escuela para tener una vida provechosa; sin embargo, la crisis y la falta de proyectos integrales para este sector les ha restado oportunidades. Un reencuentro de compañeros de secundaria es muestra de esta problemática nacional

En el reverso de la fotografía de la generación 95–98 de la secundaria diurna número 87, se leen dedicatorias de estudiantes, inspiradas en un futuro prometedor. La mayoría, ahora convertidos en profesionales, y a sus 26 años, sobreviven con un sueldo insuficiente para independizarse de sus padres; otros ni a empleo llegan.

Una mañana de octubre, 12 años atrás, 29 adolescentes de tercero de secundaria posaron ante la cámara en el patio de su escuela. Atrás quedó ese uniforme verde y gris oxford, pero también aquella promesa de estudiar duro para lograr un futuro mejor.

Los jóvenes han sido el sector más afectado por la crisis del mercado laboral en las últimas décadas, a tal grado de que la tasa de desempleo juvenil se duplica con la de los adultos, según un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal).

Desde hace una década han perdido condiciones que tenían sus padres, como trabajo estable y seguridad social, y lo que conservaron, para su infortunio, fue una educación devaluada, opina José Antonio Pérez Islas, especialista de la UNAM en jóvenes.

“Nuestra educación tiene un atraso de diez años y lo que aprenden en las aulas dejó de ser funcional”, comenta.

A través de redes sociales por internet, como hi5 y facebook, se contactaron algunos jóvenes de la generación 95–98 de la secundaria diurna 87, República de Filipinas, de la

delegación Gustavo A. Madero, pero el reencuentro lejos estuvo de la idílica reunión de película. Fue un desastre desde el comienzo.

No pasaron ni diez minutos después de juntar dinero para botanas y bebidas cuando en el Oxxo de la colonia Ceylán, tres menores armados entraron a robar. Dos disparos al aire y la amenaza “tírense al suelo o los mato”, los doblegaron.

El saldo y botín de esa noche del viernes 11 de septiembre fueron un policía herido por un cachazo, 400 pesos arrebatados a los ex compañeros, sus celulares y la caja del supermercado la dejaron vacía. Todo fue hecho por delincuentes en edad escolar.

Y es que en el país siete de cada diez jóvenes están en prisión por robo. La mitad está tras las rejas por un hurto menor a seis mil pesos, y una cuarta parte purga sentencias por un botín menor a mil.

El jefe de Gobierno, Marcelo Ebrard, ha reconocido que casi 70 por ciento de los más de 40 mil presos en los reclusorios del Distrito Federal son menores de 25 años; mientras, el Consejo de Menores Infractores advirtió que durante los últimos ocho años, adolescentes entre 15 y 17 son quienes más ilícitos cometieron en las delegaciones con mayor índice delictivo: Iztapalapa, Cuauhtémoc, Gustavo A. Madero y Venustiano Carranza.

Si la política de empleo continúa como desde hace 15 años, y 70 por ciento de los jóvenes permanece en la economía informal, “la delincuencia seguirá en aumento”, concluye Pérez Islas.

Y es que mientras una empresa formal valúa un sueldo a través de experiencia y habilidades, en la informalidad el riesgo determina la ganancia.

“Si apuestan por vender piratería es poco arriesgado, pero la remuneración es mínima; si entran al narcotráfico, aunque el riesgo de terminar en un cementerio o la cárcel es altísimo, así son sus ganancias”.

En cinco años, de 2002 a 2007, la cifra de menores remitidos por narcotráfico creció 73 por ciento, según datos de Consejos de Menores Infractores.

En Baja California, donde se vive una encarnizada guerra contra el narco, adolescentes de bajos recursos de entre 14 y 17 años son los más acechados por los cárteles. Hace tres meses, Excélsior entrevistó al procurador de Justicia de esa entidad, Rommel Moreno, para una nota de menores infractores y reveló los filtros a los que los somete el crimen organizado.

Su primera prueba es robar un automóvil; después, un cajero automático, cuando libran esos encargos, continúa el secuestro hasta ser sicarios, y a partir de ahí a subir peldaños dentro de la mafia.

Después del robo, la reunión de ex compañeros de secundaria se esfumó. Ninguno tuvo ánimo ni dinero para continuar con la fiesta. Esa noche intercambiaron recuerdos, fotografías digitales y se evidenció que ser joven en México es sinónimo de vulnerabilidad.

De los siete ex alumnos reunidos, cinco siguen solteros y dos están casados y tienen hijos, pero todos viven con sus papás. Cuando responden por qué siguen ahí, afirman que su sueldo no les alcanza para rentar. Que para cuándo piensan comprar una casa, no lo saben y la mayoría dice: “Uta! Pues no sé”.

Los ex alumnos ganan en promedio seis mil pesos mensuales, sin contrato ni seguridad social, a pesar de tener una licenciatura. De acuerdo con cifras del Conapo, los jóvenes son los peor pagados, 41.4% no gana más de dos salarios mínimos y 16% no percibe ingreso alguno.

El Instituto Mexicano de la Juventud (Imjuve) hizo una encuesta para saber cómo se veían en el futuro. Ninguno fue capaz de imaginarse en diez años después, para muchos era el mes siguiente, pero para la mayoría, la semana o el día próximo.

De hecho, la mitad piensa que el futuro es tan incierto que es mejor vivir al día, según la Encuesta Nacional de la Juventud 2005.

“Finalmente, estamos ante la generación del presentismo, donde no se construyen futuros, porque viven al día, sin contratos y sin saber si seguirán empleados el próximo mes. Todavía la generación de los 70 pensaba en invertir en una casa, pero ahora lo más fácil es quedarse con sus papás o rentar”, afirma Pérez Islas.

La crisis económica es lo que más preocupa a los ex alumnos. Dos de los siete entrevistados están desempleados: Anayatzin Herrera, administradora, y Amador Domínguez, comunicólogo.

Amador estudió la preparatoria y universidad en instituciones privadas. Fue un alumno excelente, pero nada fue garantía. Desde su graduación sólo ha conseguido empleos temporales.

Los siete jóvenes de la secundaria 87 han tenido en promedio cinco trabajos. Si es cierta la regla que pronostica Pérez Islas, de que los jóvenes durante su vida tendrán 12 trabajos profesionales sin posibilidad de crear antigüedad, todavía les faltan siete, pero ninguno está dispuesto a integrarse a esas estadísticas. Desean un negocio propio.

De esa fotografía de generación sólo quedan buenas anécdotas de la adolescencia, porque la esperanza de un futuro prometedor se convirtió en inseguridad, desempleo, bajos salarios, jornadas interminables y la indiferencia de sus jefes.

A pesar de que faltan tres años para que la población juvenil de México alcance su máximo histórico y sean casi 36 millones, no existe una institución enfocada en diseñar programas para jóvenes. Guadalupe Espinosa, investigadora del Instituto Mexicano de la Juventud (Imjuve), afirmó que la función de la dependencia es identificar los problemas del sector, pero que es responsabilidad de cada secretaría federal proponer su plan de desarrollo.

“En el país no se ha hecho una política integral para jóvenes, de hecho, el Imjuve no tiene recursos humanos ni financieros para atender sus demandas”, explicó.

La austeridad en esta institución durante este año llegó a tal grado que varias semanas se quedó sin teléfono, y con el recorte de presupuesto para el próximo año a la Secretaría de Educación Pública, dependencia que la sustenta, se espera un panorama peor.

“México no está preparado para soportar las demandas de empleo, educación y vivienda que exigirá la próxima generación, y si las políticas públicas persisten en ignorarlos, su futuro quedará al azar”, señaló José Antonio Pérez Islas, especialista en jóvenes de la UNAM.

Aunque una nación joven debería significar prosperidad y hasta lo nombran bono demográfico, en México, en lugar de traducirse en productividad, se podría convertir en presiones más fuertes por los problemas de acceso a la educación, menos trabajos que ofrecer y malas condiciones laborales.

La desocupación juvenil también puede generar frustraciones, soledades y sentimientos de no pertenencia.

“Los jóvenes, más que mostrar su descontento a través de revoluciones, como sucedió en el siglo pasado, ahora habrá implosiones; es decir, un estallido hacia adentro. Cada vez veremos a más locos agresivos en la calle manifestando su disgusto”, dijo Pérez Islas.

Julian Smith, VP Planning de la agencia de publicidad JWT, hizo un estudio con 300 jóvenes mexicanos para saber cómo ven al sistema del país, y la mayoría tiene la percepción de que México no avanza.

“No hay confianza en el mundo que les dejaron las generaciones pasadas. Ven las instituciones fallidas desde la selección de fútbol hasta el gobierno”, expuso el sociólogo inglés.

Pero la buena noticia es que los jóvenes están más apegados que sus antecesores a los valores de honestidad y transparencia.

Pérez Islas cree que el primer paso para construir programas adecuados es dejar de tratar a los jóvenes como niños y eliminar las políticas públicas de prohibición como el programa escuela segura o el retroceso en la despenalización del aborto.

“Es incongruente imponerles políticas públicas rígidas cuando el mundo se ha flexibilizado. En lugar de seguir protegiéndolos, debemos educarlos en los riesgos, pues lo único que obtuvimos con el eslogan ‘di no a las drogas’ fue el incremento de consumo en el país.”

El mundo real les cambió los sueños de la adolescencia

A los jóvenes les dijeron que debían esforzarse desde pequeños y ser los mejores en la escuela para tener una vida provechosa; sin embargo, la crisis y la falta de proyectos integrales para este sector les ha restado oportunidades. Un reencuentro de compañeros de secundaria es muestra de esta problemática nacional

En el reverso de la fotografía de la generación 95–98 de la secundaria diurna número 87, se leen dedicatorias de estudiantes, inspiradas en un futuro prometedor. La mayoría, ahora convertidos en profesionales, y a sus 26 años, sobreviven con un sueldo insuficiente para independizarse de sus padres; otros ni a empleo llegan.

Una mañana de octubre, 12 años atrás, 29 adolescentes de tercero de secundaria posaron ante la cámara en el patio de su escuela. Atrás quedó ese uniforme verde y gris oxford, pero también aquella promesa de estudiar duro para lograr un futuro mejor.

Los jóvenes han sido el sector más afectado por la crisis del mercado laboral en las últimas décadas, a tal grado de que la tasa de desempleo juvenil se duplica con la de los adultos, según un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal).

Desde hace una década han perdido condiciones que tenían sus padres, como trabajo estable y seguridad social, y lo que conservaron, para su infortunio, fue una educación devaluada, opina José Antonio Pérez Islas, especialista de la UNAM en jóvenes.

“Nuestra educación tiene un atraso de diez años y lo que aprenden en las aulas dejó de ser funcional”, comenta.

A través de redes sociales por internet, como hi5 y facebook, se contactaron algunos jóvenes de la generación 95–98 de la secundaria diurna 87, República de Filipinas, de la delegación Gustavo A. Madero, pero el reencuentro lejos estuvo de la idílica reunión de película. Fue un desastre desde el comienzo.

No pasaron ni diez minutos después de juntar dinero para botanas y bebidas cuando en el Oxxo de la colonia Ceylán, tres menores armados entraron a robar. Dos disparos al aire y la amenaza “tírense al suelo o los mato”, los doblegaron.

El saldo y botín de esa noche del viernes 11 de septiembre fueron un policía herido por un cachazo, 400 pesos arrebatados a los ex compañeros, sus celulares y la caja del supermercado la dejaron vacía. Todo fue hecho por delincuentes en edad escolar.

Y es que en el país siete de cada diez jóvenes están en prisión por robo. La mitad está tras las rejas por un hurto menor a seis mil pesos, y una cuarta parte purga sentencias por un botín menor a mil.

El jefe de Gobierno, Marcelo Ebrard, ha reconocido que casi 70 por ciento de los más de 40 mil presos en los reclusorios del Distrito Federal son menores de 25 años; mientras, el Consejo de Menores Infractores advirtió que durante los últimos ocho años, adolescentes entre 15 y 17 son quienes más ilícitos cometieron en las delegaciones con mayor índice delictivo: Iztapalapa, Cuauhtémoc, Gustavo A. Madero y Venustiano Carranza.

Si la política de empleo continúa como desde hace 15 años, y 70 por ciento de los jóvenes permanece en la economía informal, “la delincuencia seguirá en aumento”, concluye Pérez Islas.

Y es que mientras una empresa formal valúa un sueldo a través de experiencia y habilidades, en la informalidad el riesgo determina la ganancia.

“Si apuestan por vender piratería es poco arriesgado, pero la remuneración es mínima; si entran al narcotráfico, aunque el riesgo de terminar en un cementerio o la cárcel es altísimo, así son sus ganancias”.

En cinco años, de 2002 a 2007, la cifra de menores remitidos por narcotráfico creció 73 por ciento, según datos de Consejos de Menores Infractores.

En Baja California, donde se vive una encarnizada guerra contra el narco, adolescentes de bajos recursos de entre 14 y 17 años son los más acechados por los cárteles. Hace tres meses, Excélsior entrevistó al procurador de Justicia de esa entidad, Rommel Moreno, para una nota de menores infractores y reveló los filtros a los que los somete el crimen organizado.

Su primera prueba es robar un automóvil; después, un cajero automático, cuando libran esos encargos, continúa el secuestro hasta ser sicarios, y a partir de ahí a subir peldaños dentro de la mafia.

Después del robo, la reunión de ex compañeros de secundaria se esfumó. Ninguno tuvo ánimo ni dinero para continuar con la fiesta. Esa noche intercambiaron recuerdos, fotografías digitales y se evidenció que ser joven en México es sinónimo de vulnerabilidad.

De los siete ex alumnos reunidos, cinco siguen solteros y dos están casados y tienen hijos, pero todos viven con sus papás. Cuando responden por qué siguen ahí, afirman que su sueldo no les alcanza para rentar. Que para cuándo piensan comprar una casa, no lo saben y la mayoría dice: “Uta! Pues no sé”.

Los ex alumnos ganan en promedio seis mil pesos mensuales, sin contrato ni seguridad social, a pesar de tener una licenciatura. De acuerdo con cifras del Conapo, los jóvenes son los peor pagados, 41.4% no gana más de dos salarios mínimos y 16% no percibe ingreso alguno.

El Instituto Mexicano de la Juventud (Imjuve) hizo una encuesta para saber cómo se veían en el futuro. Ninguno fue capaz de imaginarse en diez años después, para muchos era el mes siguiente, pero para la mayoría, la semana o el día próximo.

De hecho, la mitad piensa que el futuro es tan incierto que es mejor vivir al día, según la Encuesta Nacional de la Juventud 2005.

“Finalmente, estamos ante la generación del presentismo, donde no se construyen futuros, porque viven al día, sin contratos y sin saber si seguirán empleados el próximo mes. Todavía la generación de los 70 pensaba en invertir en una casa, pero ahora lo más fácil es quedarse con sus papás o rentar”, afirma Pérez Islas.

La crisis económica es lo que más preocupa a los ex alumnos. Dos de los siete entrevistados están desempleados: Anayatzin Herrera, administradora, y Amador Domínguez, comunicólogo.

Amador estudió la preparatoria y universidad en instituciones privadas. Fue un alumno excelente, pero nada fue garantía. Desde su graduación sólo ha conseguido empleos temporales.

Los siete jóvenes de la secundaria 87 han tenido en promedio cinco trabajos. Si es cierta la regla que pronostica Pérez Islas, de que los jóvenes durante su vida tendrán 12 trabajos profesionales sin posibilidad de crear antigüedad, todavía les faltan siete, pero ninguno está dispuesto a integrarse a esas estadísticas. Desean un negocio propio.

De esa fotografía de generación sólo quedan buenas anécdotas de la adolescencia, porque la esperanza de un futuro prometedor se convirtió en inseguridad, desempleo, bajos salarios, jornadas interminables y la indiferencia de sus jefes.

Fecha: 4 de Octubre de 2009

Fuente: www.exoline.com.mx

EE.UU. Desempleo. Dow Jones descendió en un 2.09%.

Perdiendo casi todo lo ganado en septiembre, el Dow Jones descendió ayer un 2,09% después de divulgarse datos de la actividad manufacturera y de ayudas por desempleo en EE.UU. que decepcionaron, y pese a la entrega de mejores datos en otras actividades (ver página 26). Dicho indicador bursátil, retrocedió 203 puntos y finalizó en 9.509 unidades, en tanto que el S&P 500 bajó un 2,58% (-27 puntos) y quedó en 1.029 enteros.

El tecnológico Nasdaq fue el más perjudicado, tras perder un 3,06%.

La firme tendencia bajista que había predominado en la sesión se aceleró poco antes de darse la campanada final en Nueva York y eso derivó en la mayor caída porcentual desde el 2 de julio pasado.

En las últimas jornadas ha aumentado la preocupación entre los inversores en torno a la capacidad de recuperación de la economía estadounidense y la evolución del mercado laboral. Corroborando este contexto, Jeffrey Lacker, presidente de la Reserva Federal de Richmond, dijo que la tasa de desempleo no tiene que empezar a caer antes de que la Fed empiece a endurecer la política monetaria.

Bajo este escenario, el sector de materias primas disminuyó un 3,93% y fue el que registró mayor retroceso, seguido del financiero (-3,25%), el de equipamiento y maquinaria (-3,15%) y el tecnológico (-3,1%).

En Europa, los mercados siguieron la dirección de Wall Street y el FTSE-100 cayó un 1,68%, el DAX 30 de Francfort un 2,13% el Ibex-35 de Madrid un 2,02%.

Fecha: 5 de Octubre de 2009

Fuente: Diario Estrategia

EE.UU. Crisis del empleo podría persistir hasta 2011.

Si el epicentro de la crisis generó una expansión de ésta alrededor de buena parte del planeta, el desempleo como consecuencia parece seguir la misma ruta, siendo actualmente el tema más complejo en la búsqueda de una recuperación económica real y sólida. Y es que tal como advirtió el director gerente del FMI, Dominique Strauss-Kahn, aunque la recesión mundial ha concluido, la crisis continúa y el desempleo seguirá subiendo el próximo año en los países avanzados, situación que fue corroborada por los últimos datos en Estados Unidos y Europa. Pese a ello, en parte importante de Latinoamérica y a partir de políticas contracíclicas, ya se percibe un estancamiento de la desocupación y la perspectiva de una atenuación de éste, precisamente a partir de ahora.

El viernes, el Gobierno estadounidense informó que los empleadores de ese país eliminaron 263.000 trabajos en septiembre, y la tasa de desempleo subió al 9,8%. Así, ésta se ubicó en su nivel más alto desde junio de 1983.

El escenario para 2010 sería bastante similar al actual. Ben Bernanke, presidente de la Fed, cree que si bien habrá crecimiento económico el próximo año, éste “no será tan

rápido como para bajar considerablemente la tasa de desempleo”, y vaticina que podría superar el 9%.

Para Arturo Porzecansky, profesor de finanzas de la American University, la cifra de desocupación en EE.UU. seguirá próxima al 10% por unos meses más, mientras que recién para 2011, “la tasa debiera estar en un promedio por debajo de 8%, versus un rango del 8,5% al 9,5% en el 2010”.

Con estos datos, el panorama de parte fundamental de la recuperación del país del norte se reconoce complicado, pues su PIB depende en un 75% de su consumo interno y en este sentido, se asienta una larga debilidad en la capacidad del gasto de las personas.

Europa: Creciente y Mayor Debilidad

Muy parecida a la realidad estadounidense y un futuro aún peor en cuanto a falta de trabajo es lo que se percibe a nivel general en Europa, pese a que existen notorias diferencias entre países.

En la zona euro, en agosto, la tasa llegó hasta el 9,6% (avanzando 2 puntos desde el 7,6% del 2008), la más elevada desde marzo de 1999, mientras que en la Unión Europea (UE), el incremento fue hasta un 9,1%.

Bajo este marco, y las perspectivas –un ascenso hasta el 11,7% el año próximo en la zona de 16 países, según el FMI- el viejo continente se muestra en estos términos como uno de los peores a nivel global.

Martin van Vliet, economista senior en ING Bank, señala además que varios países, como Alemania, al ofrecer subsidios temporales para mantener las nóminas, sólo están “posponiendo el daño”.

Los países más afectados del bloque son España e Irlanda, con una desocupación del 18,9% y 12,5%, respectivamente, prácticamente el doble del nivel existente hace un año. Por el contrario, uno de los menos dañados ha sido Holanda, caracterizado por su flexibilidad, con una tasa actual de 3,5%, mientras que hace un año era de 2,7%.

A. Latina Intenta Amortiguar Impacto

Mejor, dentro de la gravedad del contexto, es la realidad que exhibe América latina. En la región aparece un componente que en otras ocasiones de crisis no se había visto: políticas contracíclicas. Estas, según Gerhard Reinecke, especialista en Políticas de Empleo de la OIT para América Latina, han derivado en inversiones públicas y programas de empleo de emergencia que ayudaron a los países a apoyar el dinamismo de los mercados domésticos. Así, en agosto de este año Latinoamérica llegó al 8,5% de desempleo, con una perspectiva ciertamente mejor a la de EE.UU. y Europa. De este modo, Brasil, en donde, según Reinecke, el “impacto de la crisis en el mercado laboral fue acotado” (actualmente con una tasa de 8,1%), además de Chile, Perú, Uruguay y algunos otros países, enseñan una estabilización del deterioro del mercado laboral “con la esperanza de una pronta recuperación”.

En el grupo de los más afectados, en la contraparte, el experto señala a México, que “debido a su integración intensiva con la economía estadounidense, ha sufrido el más inmediato y mayor impacto de la crisis en el mercado laboral”.

Pero en definitiva, tal como recalca el analista, el desempeño de nuestra región ha sido destacado, en función de programas basados en inversiones públicas que “han jugado un rol esencial en esta estrategia”.

Fecha: 5 de Octubre de 2009

Fuente: Diario Estrategia.

OIT. Alta incidencia del empleo informal en el mundo en desarrollo.

Un estudio conjunto de la Organización Internacional del Trabajo y la OMC ha encontrado que la alta incidencia del empleo informal en el mundo en desarrollo suprime la capacidad de los países para beneficiarse de la apertura del comercio mediante la creación de trampas de la pobreza de los trabajadores en la transición de empleo.

El estudio es un producto del programa de investigación en colaboración del Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT y la Secretaría de la OMC. Se centra en los vínculos entre la globalización y el empleo informal y considera que el empleo informal está muy extendida en muchos países en desarrollo, dejando a miles de trabajadores con la seguridad casi sin trabajo, los bajos ingresos y sin protección social. Los niveles de informalidad varían sustancialmente entre los países, que van desde un mínimo de 30% en algunos países de América Latina más del 80% en ciertas sub-Sahara de África y los países de Asia meridional.

"El estudio confirma lo que sabemos por experiencia que por la complementariedad entre los objetivos de promover el trabajo decente y comerciales, financieras y políticas del mercado de trabajo, los países en desarrollo están mucho mejor situadas para beneficiarse de la apertura comercial, el avance de la dimensión social de la globalización, y para hacer frente a la crisis actual ", dijo el Director General del OIT, Juan Somavia. Añadió que esto se hace eco del llamamiento efectuado recientemente por el G20 para aplicar "planes de recuperación que apoyen el trabajo decente, ayudar a preservar el empleo, y establecer prioridades el crecimiento del empleo y de seguir para generar ingresos, protección social y apoyo a la formación para los desempleados y aquellos con mayor riesgo de desempleo. "

El empleo informal comprende privado, las empresas no registradas que no están sujetos a la legislación o normativa nacional, no ofrecen ninguna protección social y la participación de los trabajadores autónomos, o los miembros de la misma casa. En la mayoría de los casos, la informalidad ha seguido siendo alto y ha aumentado en algunos países, particularmente en Asia.

"El comercio ha contribuido al crecimiento y desarrollo a nivel mundial. Pero esto no ha traducido automáticamente en una mejora de la calidad del empleo. La apertura del comercio adecuada las necesidades de las políticas nacionales para crear buenos empleos. Esto es aún más evidente con la crisis actual, que ha reducido el comercio y arrojado a miles de puestos de trabajo informales ", dijo el director de la OMC, Pascal Lamy.

Los análisis sobre el efecto de la apertura del comercio en el tamaño de la economía informal sugieren que el efecto de la apertura comercial en la informalidad depende fundamentalmente de dos circunstancias específicas del país y el diseño de las políticas comerciales y domésticos. El análisis empírico en este estudio muestra que las economías más abiertas tienden a tener una menor incidencia del empleo informal. Los efectos a corto plazo de las reformas comerciales pueden, en primer lugar, se asocia con un mayor empleo informal. Pero los efectos a más largo plazo apuntan en la dirección de un fortalecimiento del empleo del sector formal, a condición de que las reformas comerciales son más favorables al empleo y las políticas nacionales adecuadas en el lugar.

Reducir la informalidad puede liberar más fuerzas productivas, mejorar la diversificación y el fortalecimiento de la capacidad para el comercio internacional. Los efectos adversos de la informalidad puede deberse principalmente a la ausencia de las ganancias de productividad y de bajo tamaño promedio de las empresas resultantes de los obstáculos al crecimiento de las empresas en la economía informal. La iniciativa empresarial y la asunción de riesgos se reduce cuando la informalidad es alta, en parte

como resultado de un mal diseño de sistemas fiscales, escasa protección social y regulación de las empresas pobres. La informalidad también impide que los países se beneficien plenamente de las reformas comerciales mediante la creación de las trampas de la pobreza de los trabajadores en la transición de empleo.

Cuanto mayor es la incidencia de la informalidad, mayor es la vulnerabilidad de los países en desarrollo a las crisis como la crisis mundial en curso. Los países con economías informales más grandes sufren con más frecuencia de las crisis y la experiencia de menores tasas de crecimiento sostenible. Además, el empleo informal reduce la eficacia de los estabilizadores automáticos.

La integración en los mercados mundiales y la lucha contra el empleo informal a través de políticas de trabajo decente deberían considerarse complementarias. Facilitar la formalidad de las empresas y puestos de trabajo ayuda a un país para beneficiarse plenamente de la apertura del comercio, mejora el nivel de vida y da a los trabajadores el acceso a condiciones dignas de trabajo. La protección social es también fundamental para apoyar la transición y la realización de los beneficios del libre comercio. Debería prestarse mayor atención a las políticas de protección social, así como para el diseño de las reformas comerciales.

El estudio sugiere que las reformas comerciales deben ser diseñados e implementados en un favorable al empleo, haciendo que la reasignación de puestos de trabajo más propicio para el crecimiento del empleo formal.

Fecha: 12 de Octubre de 2009

Fuente: www.ilo.com

Somalia. Abordar las causas profundas de la piratería y señores de la guerra.

Frente a un dramático aumento en la piratería en el Cuerno de África, los países han intensificado sus esfuerzos para proteger el transporte marítimo en la región. Sin embargo, la atención se centra ahora en más a la pregunta de por qué las personas recurren a la piratería para ganarse la vida y qué se puede hacer para proporcionar una alternativa. OIT EnLínea informa desde Somalia, donde un programa de la OIT financiado por el Departamento Británico para el Desarrollo Internacional (DFID) tiene por objeto proporcionar un dividendo de paz visibles a las comunidades pobres mediante la participación en el empleo a gran escala proyectos intensivos, junto con el desarrollo de habilidades empresariales y la promoción de la el diálogo social.

Mogadiscio, Somalia

Después de 18 años de guerra civil y el colapso del estado, enfrentan los jóvenes de Somalia, el desempleo crónico, los conflictos entre clanes y señores de la guerra resulta en una falta de perspectivas.

Ha habido más de 150 ataques de piratas en el Cuerno de África este año, un aumento del 50 por ciento sobre el total del año pasado, según Masafumi Ishii, embajador de Japón Ministerio de Relaciones Exteriores a una reunión en la sede de la ONU el 10 de septiembre.

"El riesgo de tomar sus posibilidades en el Océano Índico, o luchando por un señor de la guerra, debe de parecer bien merece la pena si el futuro no ofrece ninguna oportunidad de ganarse la vida seguro", explica Paul Crook, Asesor Técnico Principal del Programa de Somalia de la OIT.

Mientras que las armadas de varios países son una parte importante de los esfuerzos internacionales para luchar contra la piratería en todo el Cuerno de África, una de

Empleo de la OIT-Programa Intensivo de Creación de Empleo se trata de abordar las causas fundamentales de la piratería y el caudillismo.

El Programa de la OIT involucra a las comunidades en el empleo a gran escala los proyectos intensivos en la mejora del acceso y la infraestructura, reactivación de los mercados locales y la creación de habilidades y capacidades locales. Las ideas son generadas por las comunidades y el proceso, donde sea posible, es gestionado por las propias comunidades a través de metodologías bien establecidas de contratación de la comunidad. El diálogo en torno a estas iniciativas ha ayudado a las comunidades para romper las actitudes de confrontación y el intercambio con los acuerdos en torno a los esfuerzos de desarrollo en beneficio de sus comunidades, y en la sociedad en general.

De empleo temporal inmediato - como el trabajo en pequeña escala en la construcción de carreteras y la conservación del medio ambiente para aumentar la productividad agrícola - ya ha creado cerca de 150.000 días de los trabajadores en toda Somalia. Estas son equivalentes a unos 1.900 nuevos puestos de trabajo en manos de los somalíes están empleados durante al menos tres meses. Es más, por cada empleo creado, el jobholder apoyará cinco a nueve personas en un hogar.

Gracias a los caminos creados por el régimen, el trayecto que une el Allula y distritos Baargaal en la costa de Puntland - donde la mayoría de los piratas operan desde - Recientemente se han reducido de 24 a 2 horas que permite a los pescadores para sus capturas a la exportación a mercados más amplios como producto fresco.

"Los empleos creados en diversas localidades de esta zona, dan la oportunidad de ganar importantes para los jóvenes, que con pocas otras opciones son fácilmente arrastrados a la piratería y otras formas de división de ganarse la vida", dice Paul Crook.

Según el Sr. Crook, el programa de la OIT pretende crear puestos de trabajo sostenibles en términos de proporcionar las habilidades y capacidades empresariales que pueden ser utilizados después del período inicial, cuando los fondos de los donantes están fluyendo

"Otro aspecto importante es que las actividades de creación de empleo también se ajustan a los períodos en los momentos más difíciles: la larga estación seca cuando otras formas de empleo en la economía local simplemente no existen", añade. Es importante destacar que el programa también se evalúa si los empleos creados generar fondos, simplemente entrando en los gastos corrientes de la gente o permite un excedente que se creó. Si éste es el caso, las nuevas empresas pueden ser creadas o ya existentes puede ser reforzada para garantizar el mercado local se expande.

El programa apunta a desarrollar un núcleo de formación Somali people que pueden planificar, gestionar y ejecutar proyectos intensivos en empleo, colocándolos en una posición de desempeñar un papel activo en la reconstrucción y el futuro Programa de Desarrollo para el país. Si lo hace, se basa en gran medida en las experiencias de la OIT en otros países que salen de conflictos.

Programas intensivos de capacitación para los ingenieros dirigido por el monte. Elgon trabajo basado en el Centro de Capacitación del Ministerio de Obras Públicas en Mbale, Uganda recientemente han capacitado 30 somalíes que ahora trabajan en proyectos de infraestructura en su propio país.

"Esta capacitación fue fundamental para nosotros. Las nuevas técnicas aprendidas y las habilidades son justo lo que necesitamos para reconstruir nuestro país y poner a nuestra gente a trabajar ", explica Abdi Ali Jama, un ingeniero de Burao.

Las iniciativas de creación de capacidad también están dirigidos a las mujeres y la comunidad en general. Desarrollo económico local (LED) en los foros Salahley, Qool-Adey y Habaswein en Somalilandia siempre la alfabetización de las mujeres que dirigen sus propios negocios. También en Somalia, un ensayo escrito de la competencia en

2008, a condición de los jóvenes una plataforma para expresar libremente sus ideas sobre cómo crear oportunidades de empleo.

A través de giras de estudio, la OIT ha sido capaz de seguir apoyando el diálogo social, así como los esfuerzos de fomento de la capacidad de los interlocutores sociales. Una gira de estudio a Uganda fue parte de la facilitación de la OIT para el intermedio del Programa Nacional de Trabajo Decente. La visita siempre se asocia con una comprensión más amplia del Programa de Trabajo Decente de la OIT a través del aprendizaje de su vecino del África Oriental, Uganda, que ha recorrido un largo camino de la guerra civil en los años 1970 y 1980.

"La Somali people han visto el valor añadido de un enfoque tripartito, con respecto a la promoción del desarrollo económico con rostro humano. Ellos han visto cómo los conocimientos pueden ser una poderosa herramienta para desbloquear el espíritu emprendedor de los somalíes son famosas por ser, un espíritu que ha llevado al comercio probablemente en tantos países como miembros de la OIT ", concluye Paul Crook.

Fecha: 13 de Octubre de 2009

Fuente: OIT

NY Times recorta 100 puestos en su redacción.

El periódico estadounidense anunció la medida como una forma de hacer frente a la sostenida baja en publicidad.

The New York Times recortará cien puestos de trabajo en su redacción antes de fin de año -el 8 por ciento del total, aproximadamente- ofreciendo recompensas al personal que decida dejar voluntariamente sus puestos y recurriendo a despidos cuando no se pueda llegar a un acuerdo sobre la cifra requerida.

El anuncio lo hizo el propio diario, quien de esta manera está intentando nivelar sus cuentas económicas y hacer frente a una **caída en la inversión publicitaria**. Al igual que otros diarios estadounidenses, The New York Times enfrenta una creciente reducción de sus ingresos publicitarios y la emigración de sus lectores hacia la información gratuita por internet.

La medida es similar a la puesta en práctica en la primavera de 2008 cuando se recortaron otros cien puestos de la redacción, aunque en este caso fueron incorporadas algunas personas.

En 2008 fueron despedidos algunos periodistas, entre 15 y 20, el diario nunca reveló el número, por primera vez en la historia de la prestigiosa publicación.

Actualmente trabajan en The New York Times 1.250 personas. Ningún otro diario norteamericano tiene más de 750 empleados.

La New York Times Co. anunció la semana pasada que decidió no vender el cotidiano the Boston Globe (Massachusetts, noreste), aparentemente a causa de las bajas ofertas recibidas por el deficitario matutino, que compró en 1993 por 1.100 millones de dólares. El grupo Times Co. recientemente completó la venta-leasing de parte de su edificio sede en Manhattan, cuyo producido es destinado a abatir su pasivo. También recibió un préstamo por 250 millones de dólares del multimillonario mexicano Carlos Slim.

La empresa busca además comprador para su parte de 17,75% en el grupo New England Sports Ventures, propietario del equipo de beisbol Boston Red Sox y su emblemático estadio, Fenway Park

Fecha: 19 de Octubre de 2009

Fuente: www.latercera.com

EE.UU. Más de la mitad de las empresas bloquean acceso a redes sociales.

Un nuevo estudio sobre las redes sociales y el trabajo, concluyó que la mayoría de las compañías en EE.UU. prohíben absolutamente el acceso a sus trabajadores a sitios como Facebook o Twitter.

Según una encuesta realizada por la empresa [consultora Robert Half Technology](#), el 54% de las empresas tienen totalmente bloqueado el acceso a cualquier sitio considerado "social", mientras que el 19% lo permite sólo para propósitos relacionados con el trabajo.

Por otro lado, el 10% de las empresas consultadas no ponen ningún límite.

Si bien el estudio no establece las razones por las que las empresas bloquean el acceso, la consultora a cargo de la encuesta explica que el usar sitios de socialización puede distraer la atención de los empleados, por lo que es comprensible que se limite el acceso.

Sin embargo, estudios anteriores tiran por la borda esta teoría y por el contrario, afirman que podría incluso beneficiar la productividad.

En abril de este año, la Universidad de Melbourne [publicó un estudio](#) que asegura que la gente que utiliza Internet por motivos personales en el trabajo es en torno a un 9% más productiva que los que no lo hacen.

El autor del estudio, Brent Coker, del departamento de Gestión y Marketing de la universidad, afirmó que "la navegación ociosa por Internet en el lugar de trabajo" ayuda a ajustar la concentración de los trabajadores. "La gente necesita distraerse un momento para volver a su concentración", indicó en la página web de la universidad, donde agrega que los descansos breves distraen la mente y ayudan a enfocarse mejor en el trabajo una vez que se retoma.

Por otra parte, en octubre de 2008, [el centro de análisis Demos](#), en Londres, publicó un reporte que señalaba que estimular a los empleados para que utilicen tecnologías de interconexión para establecer relaciones y vínculos más cercanos con colegas y clientes podría ayudar a los empresarios en lugar de perjudicarlos.

Las redes sociales en línea pueden funcionar de forma complementaria a los sistemas específicos usados por las empresas, además de ayudar a la productividad, la innovación y al trabajo democrático.

De todas formas, el estudio también establecía que era necesario aplicar pautas prácticas para limitar el uso no laboral y equilibrar el uso personal con el profesional.

Por lo mismo, el director ejecutivo de Robert Hald Technology, agrega con respecto al estudio realizado por su firma, que para algunas profesiones, "estos sitios pueden resultar una herramienta de negocios efectiva, que puede ser la razón de por qué en una de cada cinco compañías se permite el uso con propósitos relacionados con el trabajo".

En otra arista, el experto Don Tapscott declaró en entrevista a El Mercurio en junio de este año, que prohibir Facebook en las empresas es un grave error, ya que se deberían acoger las nuevas herramientas y las nuevas formas en que los jóvenes se comunican.

"En las empresas y oficinas gubernamentales de EE.UU. no sólo dejan de usar las herramientas nuevas -wikis, redes sociales, blogs-, sino que ¡las prohíben! En las oficinas fiscales ¡están prohibiendo Facebook! Hacen lo opuesto a lo que deben.

Incuban el choque generacional. Y, por otro lado, a las empresas astutas, que abrazan la nueva cultura, les va estupendo", explicó entonces

Fecha: 19 de Octubre de 2009

Fuente: www.latercera.com

EE.UU. Solicitudes de subsidio por desempleo suben más de lo esperado.

El número de estadounidenses que pidió por primera vez el seguro de desempleo subió más de lo esperado la semana pasada, mostraron datos del gobierno el jueves, que sugieren que el mercado laboral se mantiene frágil pese a las sólidas señales de recuperación de la economía.

El Departamento de Trabajo dijo que las solicitudes iniciales del seguro de desempleo subieron en 11.000 para una cifra ajustada estacionalmente de 531.000 en la semana terminada el 17 de octubre, desde 520.000 la semana anterior.

Analistas consultados por Reuters habían estimado que las solicitudes iniciales alcanzarían 515.000, desde la cifra reportada preliminarmente para la semana previa de 514.000.

Fecha: 22 de Octubre de 2009

Fuente: www.emol.com

EE.UU. Despidos masivos de los empleadores caen en septiembre.

La cifra de despidos masivos de los empleadores de Estados Unidos cayó en 129 en septiembre respecto a agosto, según un reporte del Gobierno difundido el jueves que sugirió que el frágil mercado laboral camina con dificultades hacia la estabilidad.

El Departamento de Trabajo dijo que la cifra de despidos masivos -definidos como recortes que involucren al menos a 50 personas de un sólo empleador- bajó a 2.561 el mes pasado, afectando a 248.006 trabajadores.

De este modo, la cifra total de despidos masivos de este año llegó a 23.745. Un total de 856 eventos de despidos masivos se reportaron en el sector manufacturero durante septiembre, informó el departamento.

La implacable alta desocupación está sembrando dudas acerca de la recuperación de la economía de su peor recesión desde la década de los años 30. Se cree que el crecimiento económico se reanudó en el tercer trimestre.

La tasa de desempleo en Estados Unidos subió a un máximo de 26 años de un 9,8% en septiembre y se espera que siga subiendo hasta comienzos del año próximo.

Desde el inicio de la recesión, en diciembre del 2007, se han reportado un total de 47.230 eventos de despidos masivos, informó el departamento.

Fecha: 22 de Octubre de 2009

Fuente: www.emol.com

OIT. Trabajadores temporales, los primeros en perder el trabajo.

Los trabajadores temporales han sido los primeros en perder sus empleos a causa de la crisis económica mundial, según un estudio publicado ayer por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Según el informe, titulado "Agencias privadas de empleo, trabajadores temporales y su contribución al mercado laboral", las primeras víctimas de la crisis financiera y económica han sido los empleados con contratos a término.

El texto cita el caso de Alemania, donde, según las estimaciones de la OIT, entre 100.000 y 150.000 trabajadores temporales perdieron su empleo entre cuatro y seis meses después de octubre de 2008.

“Tendencias similares se han constatado en Japón, Estados Unidos, España y Francia”, dice el texto. “Las agencias de trabajo temporal han crecido a un ritmo increíble en las tres últimas décadas a causa de la creciente necesidad de proporcionar trabajadores y servicios”, acotó la OIT

Fecha: 29 de Octubre de 2009

Fuente. www.lanacion.cl

2.2.- PANORAMA LABORAL

Impulso a la contratación mantendrá los ejes de este año.

El Presupuesto de 2010 mantiene los énfasis vistos este año en materia de incentivos a la contratación.

Esto, porque en 2009 el gobierno lanzó un plan de inversión pública para impulsar la contratación de trabajadores en esta área y un subsidio al empleo de jóvenes de entre 18 y 24 años.

Para el próximo año, el estímulo fiscal seguirá actuando a través de estos mecanismos. De hecho, el erario contempla \$ 33.733 millones para implementar la bonificación a los trabajadores jóvenes. El gobierno estima que por medio de esta medida se mejorará cerca de 100.000 sueldos del señalado grupo etéreo y se apoyará la contratación.

Además, se destinarán \$ 16.775 millones para capacitar a 10 mil jóvenes vulnerables a quienes se les entregará tutoría e intermediación laboral. El objetivo es lograr una meta de 30 mil jóvenes durante el próximo ejercicio.

En materia de certificación de competencias, se pondrá en marcha un programa que beneficiará a 10 mil trabajadores cesantes.

Por otra parte, las pymes contarán con \$ 619.597 millones en programas de fomento, con un fuerte énfasis en capital semilla.

Respecto del impulso vía Obras Públicas, el 80% del presupuesto de dicha cartera se enfocará a obras de infraestructura vial, portuaria, aeroportuaria y edificación pública, áreas que también son intensivas en contratación de mano de obra.

Fecha: 2 de Octubre de 2009

Fuente: Diario Estrategia.

En ENAGRO SNA denuncian que agricultura perderá 100 mil empleos.

“Estimamos que la producción silvoagropecuaria de este año 2009, caerá en torno al 1%, las exportaciones lo harán en casi 20%, y, lo que es realmente grave, se perderán unos 100 mil empleos, afectando a las economías locales de nuestras zonas agrícolas del centro y sur del país”, afirmó el presidente de la Sociedad Nacional de Agricultura, Luis Mayol, en el marco del Encuentro Nacional del Agro 2009.

Indicó además que “la caída del tipo de cambio significa una amenaza para el bienestar y la calidad de vida de 2 millones de hogares que viven directa o indirectamente de la producción agrícola”.

En materia laboral, comentó que “hay espacios de acuerdo para mejorar en temas como: adaptación de la jornada laboral semanal, horas extraordinarias, responsabilidad de

contratistas, condiciones en los lugares de trabajo, costo del despido, condiciones sanitarias, cuentas únicas familiares, etc.”. Por ello, manifestó la necesidad de contar con “normas que faciliten el diálogo dentro de la empresa, que den mayor empleo, pero que no afecten la productividad”.

Finalmente, realizó un emplazamiento a la Presidenta Michelle Bachelet –ovacionado por los empresarios presentes-, que asistió al encuentro, a que “interceda por nosotros para obtener una pronta respuesta respecto de las salvaguardias y de esa manera, cada productor pueda decidir respecto de la viabilidad de su negocio lechero”.

En el encuentro participaron los candidatos presidenciales Sebastián Piñera y Marco Enríquez-Ominami, quienes realizaron sus planteamientos para el sector.

Fecha. 6 de Octubre de 2009

Fuente: Diario Estrategia

Primer semestre de 2009. 19 empresas condenadas por prácticas antisindicales.

Un llamado a las empresas a revestir estas actuaciones y a fortalecer las organizaciones sindicales para construir el diálogo que el país requiere, hizo la Directora Nacional del Trabajo, Patricia Silva.

Por haber incurrido en prácticas antisindicales o desleales, diecinueve empresas fueron condenadas por los Tribunales de Justicia durante el primer semestre de 2009. La nómina fue publicada por la Dirección del Trabajo en un matutino de circulación nacional, según lo dispuesto en la ley.

Actos de injerencia o limitación al derecho a negociar colectivamente; estímulos a los no sindicalizados; hostigamiento a los representantes de las organizaciones sindicales (despidos o modificaciones de condiciones laborales), y prácticas generales como presión y amedrentamientos a los socios y dirigentes son las causales de infracción más frecuentes en que incurrieron las empresas sancionadas.

En la oportunidad, la Directora Nacional del Trabajo, Patricia Silva, destacó la implementación de la Reforma Procesal Laboral, la que en estos temas ya está rindiendo sus frutos. Es así como varios procesos "se iniciaron y terminaron este mismo año. Hay que señalar que, en general, el promedio de demora del juicio en materia de prácticas antisindicales o desleales es de 69 días. Es, realmente, un cambio sustantivo que hemos podido constatar en el marco de esta tremenda reforma de la Justicia Laboral".

Fecha: 7 de Octubre de 2009.

Fuente: Dirección del Trabajo

Codelco. Posibles tensiones al no incorporar a sindicato norte.

El sindicato de Codelco Norte, uno de los más influyentes de la estatal, no participa en Federación de Trabajadores del Cobre (FTC), con lo cual no tendría representación en la mesa de la cuprera.

Con la aprobación de la ley que le da un nuevo gobierno corporativo a Codelco y aprueba la capitalización por US\$1.000 millones para la cuprera estatal, surgen las diferencias y planteamientos respecto de lo que se pudo haber incorporado en la modificación legal. Es así, como desde la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) y de la Federación de Supervisores y Profesionales de Codelco (Fesuc), destacan y coinciden en la falta de un plan permanente de respaldo a las inversiones de Codelco. El vicepresidente de la Fesuc, Ricardo Calderón, también destacó el hecho que de los

dos representantes laborales en el nuevo directorio, se haya incluido a los supervisores, Sin embargo, anticipa que con esto se podría generar una controversia, ya que “el sindicato Codelco Norte (uno de los más influyentes), no es miembro de la FTC y por lo tanto estaría excluido de la elección de un director. Este es un tema que tendrá que resolverse, ya que puede generar un tipo de conflicto”.

Raimundo Espinoza, presidente de la FTC, sostiene que “se estableciera que el 20% de las utilidades de la empresa quedara para reinvertirlo, pero es un avance de todas formas lo que se ha logrado”. El dirigente sindical agrega que “se debe disponer una parte de las utilidades para invertirlas y esta es la única empresa que le entrega el 100% de las utilidades al Estado”.

Calderón, enfatiza en que “esta ley no resuelve los problemas de fondo que tiene Codelco, se va a requerir en el corto plazo una nueva discusión, que fundamentalmente vea aspectos como un sistema de capitalización más permanente, porque con un plan de US\$12 mil millones para invertir en Codelco, aprobar en paralelo una capitalización de US\$1.000 millones es insignificante, considerando los volúmenes que se requieren para seguir creciendo”.

Fecha: 8 de Octubre de 2009

Fuente: Diario Estrategia

Hay más negociaciones individuales por sus beneficios para el trabajador y empleador.

Entrevista al abogado Álvaro Pizarro.

Al revés de lo que afirma la candidatura presidencial oficialista, el jurista de la Universidad Católica de Chile, sostiene que un Gobierno de Piñera “debiera contar con un mayor apoyo del empresariado para llevar adelante políticas de acercamiento entre empleadores y trabajadores”. Alvaro Pizarro posee una vasta experiencia en derecho laboral, profesor en universidades nacionales y extranjeras, es integrante del directorio del Instituto Libertad, y asesor parlamentario en el Senado y en la Cámara.

¿Cuál es el clima laboral en Chile?

_La conflictividad laboral en el sector privado es baja, no así en el sector público (profesores, registro civil, etc). La encuesta Casen muestra que la percepción de los trabajadores respecto a sus empleadores es mayoritariamente favorable o aceptable.

-¿Ha aumentado o disminuido la conflictividad laboral?

_Se ha mantenido en niveles históricos, con leve tendencia al alza en épocas preeleccionarias, porque el tema laboral se ha transformado en una moneda de intercambio electoral. En empresas en que el sindicalismo es de corte gremial los grados de encuentro son mucho mayores que donde el sindicato tiene un diseño político externo de entendimiento entre trabajadores y empleadores. En el sector público hay un alza de los conflictos laborales, situación que no era normal hace pocos años.

-¿Se ha reflejado la crisis económica en las negociaciones colectivas?

_Estos procesos se llevaron a cabo normalmente, con un menor grado de conflictividad, medido en días de huelga, producto del temor tanto de empleadores como de trabajadores, acerca del término y extensión de la crisis. Se ha privilegiado mantener la fuente de trabajo más que el aumento de remuneraciones. Las negociaciones individuales se han hecho más frecuentes, pues trae beneficios tanto para el empleador, que disminuye el riesgo de conflicto, y para el trabajador que mantiene así una relación de mayor confianza con su jefatura.

-¿Por qué el Gobierno y la Concertación insisten en aumentar la sindicalización, incluso

plantean que sea automática?

_Porque así se obtiene un control orgánico sobre todos los trabajadores y no sólo sobre los sindicalizados por voluntad propia. La sindicalización automática es constitucionalmente ilegal, por ello la Concertación busca fórmulas de sindicalización obligatoria encubierta: El que no está sindicalizado no puede negociar colectivamente.

-¿Cómo ve el futuro laboral en términos de conflictos? Frei afirmó que la opción de Piñera afectaría el entendimiento social.

_No existe motivo para pensar que lo que dijo Frei pueda tener un atisbo de realismo. El terror es para las películas, no para ilustrar una realidad nacional. Un Gobierno de Piñera debiera contar con un mayor apoyo del empresariado para llevar adelante políticas de acercamiento entre empleadores y trabajadores. Entre otros motivos por cuanto el empleador pasará de ser acosado como es ahora, en forma muchas veces injusta, a ser fiscalizado técnica, aunque severamente, por los Servicios del Trabajo. El trabajador debe ser protegido pero, so pretexto de tal, no puede transformarse en un ser impune al que se le acepta cualquiera arbitrariedad como ocurre hoy.

_¿Cuál es el efecto de imponer agenda con cambios laborales?

_Uno de los graves problemas del sistema laboral chileno es su falta de estabilidad. Todos los días se cambia un criterio por la Dirección del Trabajo o por los Tribunales, y en forma permanente y rotativa se modifican normas laborales. Así es imposible administrar un negocio y proyectarse, y eso hace que el empleador tome resguardos que perjudican el empleo y las remuneraciones.

_¿Cómo se soluciona?

_ El próximo Gobierno debiera consensuar un paquete de medidas realmente indispensables y dejar que el sistema funcione en forma estable por un período largo, tal como en las demás disciplinas que influyen en el desenvolvimiento de los negocios, como materias tributarias, por ejemplo.

¿Qué impactos han tenido los cambios al código del trabajo?

El efecto central es el desincentivo al empleo. Cada reforma implica o una mayor complicación en la relación laboral o un encarecimiento de la misma, y por ende la meta de cada empleador es tener la menor dotación de trabajadores posible. El problema puede no estar en las leyes sino en la forma absolutamente arbitraria en que es aplicada por los Servicios del Trabajo, resoluciones que incluso han sido consideradas como contumaz e ilegales por la Corte Suprema. Parece ser que el estado de Derecho está siendo reemplazado por un estado de Hecho, en el que la única forma de obtener lo que se pretende es por la vía de la presión en los hechos. No han tenido efecto en el bienestar económico de los trabajadores ni en su estabilidad laboral.

Fecha: 13 de octubre de 2009

Fuente: Diario Estrategia

Gobierno anuncia envío de proyecto de Defensoría Laboral.

Así lo informó la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Claudia Serrano, quien lo calificó de “una buena noticia” para el país.

Los próximos días ingresará al Congreso Nacional el proyecto de ley de Defensor Laboral, según informó este martes la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Claudia Serrano.

“Esperamos ingresarlo en el mes de octubre. Sabemos que el Congreso está muy abocado al Presupuesto de la Nación, pero aún así es una buena noticia y que podemos avanzar en su tramitación”, señaló la Secretaria de Estado.

Explicó que “lo que hoy es un programa se transformará en una institucionalidad, que tendrá vigencia para todo el país creando una instancia especializada, con profesionales especializados al interior de las corporaciones de asistencia judicial. Este será un servicio público descentralizado funcionalmente y desconcentrado territorialmente que otorgará la totalidad de las prestaciones en la mayor cantidad de centros urbanos en todo el país”.

La Ministra Serrano se reunió hoy con la Directora del Trabajo, Patricia Silva, y representantes de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, con el objetivo de realizar un balance sobre el proceso de instalación de la Nueva Justicia Laboral en la Región Metropolitana, que se inició el 31 de agosto pasado.

“Con este avance dimos un paso sustantivo y nos quedan cuatro regiones. Lo más importante que quisiéramos comentar es que la Justicia Laboral en la Región Metropolitana ha partido con un ritmo normal, no ha habido un desborde de demandas ni presentaciones de casos”, señaló.

En ese sentido destacó que los reclamos de trabajadores solicitando conciliación individual en las inspecciones del trabajo de la Región Metropolitana, en igual período del año anterior, han sido de 9,9%. “Una cifra muy similar a la de otras regiones”, afirmó.

“El 46% de los juicios a partir de marzo de 2008 han terminado con resultado, en mayor o menor medida, favorable a los trabajadores, pero es muy importante tener en cuenta que un 45% de las causas llevadas a juicio terminan en conciliación o avenimiento”, recalzó.

Consultada por el proyecto de reforma laboral que ingresarán un grupo de diputados, la Ministra Serrano explicó que aún no conoce los alcances de la iniciativa, pero que mañana, miércoles, se reunirá con los parlamentarios en el Congreso.

“Para el Ministerio del Trabajo el tema de los derechos de los trabajadores es un tema siempre de interés y, por cierto, los parlamentarios tienen iniciativa para poder proponer materias jurídicas, de modo que estamos en una conversación interesante”, admitió.

Fecha: 13 de Octubre de 2009

Fuente: Prensa Ministerio del Trabajo y Previsión Social

BHP. Acuerdo con sindicato de Escondida y fin proceso de negociación colectiva.

Por su parte, los trabajadores de Spence –también controlada por la compañía australiana- iniciaron ayer el proceso de huelga legal al no conseguir un consenso con la empresa.

Durante la jornada de ayer 1.953 trabajadores (de un total de 2.250) de Minera Escondida –controlada en un 57,5% por BHP Billiton- votaron a favor la propuesta realizada por la compañía, la que incluía un reajuste salarial de 5% y bonos por \$14 millones, además de otros beneficios sociales, los que regirán por 44 meses, a partir de diciembre de 2009. Un 72% de los empleados sindicalizados de la minera aprobaron la oferta, mientras que un 28% manifestó su disconformidad. Con esto se dio término al proceso anticipado de negociación colectiva, el que debía iniciarse durante el mes de diciembre.

El presidente del sindicato de Escondida, Zeiso Mercado, indicó que “hubo conversaciones intensas, en donde nunca se dejó de lado nuestro foco, que era buscar mejores y mayores beneficios para nuestro sindicato. Desde esa óptica hemos avanzado de una forma interesante en los temas de salud, de educación y de establecer un agenda laboral que permita tener una participación y un rol más protagónico a la directiva del

sindicato”.

En tanto, BHP, a través de un comunicado expresó que “esta negociación anticipada demuestra el grado de madurez alcanzado en las relaciones laborales al interior de la empresa y que es posible establecer acuerdos de beneficio mutuo en base al diálogo, respeto, compromiso y disciplina de las partes”.

Por otra parte, los trabajadores de minera Spence, también controlada por BHP, iniciaron el día de ayer la huelga legal, luego de rechazar la oferta de la compañía, la que contemplaba bonos por \$8,5 millones, un reajuste de sueldo base de 4%, entre otros beneficios.

El presidente del sindicato, Andrés Ramírez, precisó que la duración de la huelga “sólo va a depender de la compañía, y de que tenga la disponibilidad de entregarnos lo que estamos solicitando o que por lo menos nos deje con un grado de satisfacción como para que volvamos a trabajar”.

Fecha: 14 de Octubre de 2009

Fuente: Diario Estrategia

Bancadas de la Concertación Presentaron Reforma Laboral.

Con un discurso que apunta a sacar al pizarrón a los candidatos de la Alianza, las bancadas de diputados de la Concertación, presentaron una reforma laboral, constituida por cuatro proyectos de ley.

“Es impensable que el país discuta estos temas de cara a lo que van a ser las próximas elecciones”, señalaron, defendiendo su derecho de promover las iniciativas. La ministra portavoz, Carolina Tohá, señaló que los diputados “tienen un criterio distinto a nosotros respecto a la oportunidad”, pero que “no hay ninguna diferencia respecto al fondo del asunto”. En cuanto a si el Ejecutivo respaldará las iniciativas, respondió que “hemos decidido dar prioridad al momento económico que estamos viviendo, a afirmar bien este período de reactivación y poner toda nuestra energía en eso”.

Contenido

- Protestad sancionatoria de la Dirección del Trabajo: Evita impugnar la actuación administrativa vía Recurso de Protección.
- Concepto de empresa: lo define atendiendo al objeto empresarial; faculta a la DT para determinar el empleador frente a confusiones, con un proceso de reconsideración expedito en tribunales; y determina legalmente los requisitos de la dependencia laboral.
- Negociación colectiva. Amplía objeto de los acuerdos a políticas de personal; la permite para trabajadores con contrato por obra; garantiza el derecho a negociar en nuevas empresas; obliga al empleador a negociar cuando trabajadores pertenezcan a una empresa matriz, filiales o coligadas; extiende automáticamente el instrumento a trabajadores con contrato indefinido que se afilian a un sindicato sin ser parte de contrato o convenio vigente.
- Nueva hipótesis de práctica antisindical del empleador.

Fecha: 14 de Octubre de 2009

Fuente Diario Estrategia

Cámara Dio Luz Verde a 3 de 4 Proyectos de Reforma Laboral.

El Gobierno Cámara Dio Luz Verde a 3 de 4 Proyectos de Reforma Laboral no le impondrá urgencia a su tramitación, porque “en este momento es posible que nuestro proceso de recuperación se vea enredado”, afirmó la ministra del Trabajo.

Su primera valla saltaron 3 de los 4 proyectos de ley que constituyen la reforma laboral presentada por los diputados de la Concertación.

Se trata de las iniciativas sobre fortalecimiento de la negociación colectiva; concepto de empresa y tipificación de nueva práctica antisindical, declarados admisibles por parte de la Cámara. La cuarta iniciativa, que fortalece a la Dirección del Trabajo, fue devuelta a sus autores, para que resuelvan los problemas de inadmisibilidad. Ello, considerando materias que son facultades privativas del Ejecutivo y las potestades de los parlamentarios para presentar proyectos de ley.

OPORTUNIDAD

Luego de recibir las mociones, la ministra del Trabajo, Claudia Serrano, reiteró que si bien no es la oportunidad para que el Gobierno presente una reforma, pero que la negociación colectiva “es parte de la agenda laboral prioritaria para el país”. Añadió que en el Ejecutivo van “a aprobar, apoyar, acompañar en la medida que corresponda una discusión interesante sobre temas muy importantes para el futuro de los trabajadores”.

Consultada en cuanto a si el Gobierno les va a poner urgencia, respondió que “no, por el momento no lo hemos considerado, justamente porque tenemos esa diferencia de oportunidad”. Apuntó a que “tenemos una cifra de desempleo de 10,8%”; que se avizora un “rezago en materia de recuperación de empleo” y que “en un momento en que empieza a recuperarse la economía, tensionar la agenda, la discusión, la energía de todo el país, incluyendo un tema que puede ser polémico, puede prestarse para malos entendidos, puede ser no contributivo”. Agregó que “el Gobierno no entiende que mejorar la negociación colectiva atente contra el crecimiento”, pero que “en este momento es posible que nuestro proceso de recuperación se vea enredado”.

Criterio Político

Los diputados admitieron que las iniciativas no alcanzarán a ser ley en este mandato presidencial y reiteraron que es importante que los candidatos definan sus posturas. Los proyectos serán puestos en la tabla de la Comisión del Trabajo el 27 de octubre.

Fecha: 15 de Octubre de 2009

Fuente: Diario Estrategia.

Cencosud evaluará "en terreno" reactivación de Costanera Center.

En una nota enviada como respuesta a un oficio de la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS), Cencosud -holding controlador de tiendas por departamento y supermercados en Chile, Argentina, Perú, Brasil y Colombia- informó que evaluará "en terreno" la posibilidad de reactivar la construcción de su emblemático proyecto Costanera Center.

Luego de un artículo de prensa que señalaba que la firma reactivaría las obras "en las próximas semanas", el gerente general corporativo de la firma, Daniel Rodríguez, señaló a la SVS que la firma ha evaluado las condiciones para reactivar el proyecto, lo que continúa haciendo.

"Cencosud ha estado evaluando permanentemente las condiciones financieras y económicas, tanto nacionales como internacionales, para encontrar el momento oportuno para reactivar el proyecto. En ese contexto, y dado la envergadura de

Costanera Center, el equipo a cargo se ha trasladado a la obra con la finalidad de evaluar en terreno el estado de la faena frente a una eventual futura reactivación del proyecto", dijo.

Asimismo, la ejecutivo comunicó que, encunto las condiciones para ello existan, la situación se dará a conocer al mercado.

El proyecto Costanera Center es considerado como el ícono del efecto de la crisis en la economía, y su reactivación sería una signo claro de la recuperación económica.

En enero de este año se anunció la paralización definitiva de las obras, aunque algunos trabajos ya se habían suspendido en octubre de 2008.

La inversión total estimada para el proyecto alcanza a los US\$600 millones, y una de sus principales obras es la Gran Torre Costanera, que tendrá 300 metros de altura y se transformará en el edificio más alto del país.

Fecha: 19 de Octubre de 2009

Fuente: www.latercera.com

CPC. Protección social sin empleo puede llegar a exceso de asistencialismo.

El presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Rafael Guilisasti, reiteró su apoyo a la idea de terminar con las indemnizaciones por años de servicio, tildando este modelo de poco efectivo.

El líder de los empresarios dijo en su intervención en el desayuno de la Cámara Chileno-Norteamericana de Comercio (Amcham) que "se debería tener un mercado del trabajo que fomente la contratación, porque protección social sin una sociedad que genere empleo, nos puede llegar a un exceso de asistencialismo".

"Se deben generar mayores niveles de capacitación, pero además reemplazar por ejemplo las indemnizaciones por años de servicios que son muy poco efectivas, manteniendo los derechos adquiridos y fortalecer el seguro de desempleo", agregó

Fecha: 19 de Octubre de 2009

Fuente: www.latercera.com

Gremio metalúrgico. Repunte en la demanda de acero.

En la Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas (Asimet) es tradicional que sus dirigentes permanezcan tres a cuatro años en el cargo. Y el plazo de rotación ya se cumple para el presidente del gremio, Arturo Lyon, quien deja el cargo en noviembre próximo, al cumplir un cuatrienio.

Acaba de renovarse la mitad del directorio. Se reeligieron seis de los siete directores, y en reemplazo de Lyon se integró Cristián Montes, de Madeco. Los 14 directores, más los últimos tres ex presidentes, elegirán en noviembre a la nueva mesa directiva, la cual, a su vez, designará el nuevo presidente.

Del período de gestión de la mesa actual, Lyon destaca el nuevo enfoque que se dio a la organización interna del gremio, con una estructura de ocho comités de diferentes especialidades, que son los encargados de hacer gremio con las empresas. Entre otros, cita los comités de medio ambiente, energía y combustibles; recursos humanos; educación, capacitación y tecnológico, dirigidos por personas especializadas que apoyan a los socios en los temas pertinentes.

Y en torno a los comités se han generado círculos de especialidades; por ejemplo, un círculo de fundidores que ve aspectos específicos, como la calificación de mano de obra

y situaciones que los afectan, como los residuos y emisiones. También están los círculos de biomasa, donde los fabricantes de calefactores de leña abordan los estándares que se requieren para la certificación de equipos que se introducen en el mercado y la certificación de la leña.

"Por las características de nuestro sector, el impacto de los períodos recesivos nos llega con rezago y también la salida", asegura Lyon. "En agosto del año pasado crecíamos cerca de un 7%", agrega.

Cambio de escenario

Sin embargo, el escenario habría cambiado a partir de octubre de 2008 hasta la fecha, lapso en el que la caída de la producción en doce meses se habría mantenido en torno a 30%, asegura Lyon. Sin embargo, en junio y julio de 2009, la situación habría mejorado. "Hemos observado una recuperación en la producción y ventas físicas respecto del mes anterior, y creemos que hacia adelante la tendencia será de recuperación, debido a una baja base de comparación y a que se visualiza una mayor demanda de acero orientada más a la maestranza, perfiles y planchas para procesos de producción y fabricación de maquinarias", estima Lyon.

El dirigente insiste en la necesidad de abordar seriamente la flexibilidad laboral, en la línea de la "flexiguridad" que se planteó hace un par de años. "La idea es poder enfrentar los períodos de crisis con flexibilidad, que no recaiga sobre la empresa y que los trabajadores no queden desprotegidos. Hay que buscar un mecanismo que funcione. Tampoco se trata de empleos precarios", enfatiza.

La implementación en Chile de la norma sobre material particulado denominada PN2,5 es otro tema que preocupa al sector. En otros países se está haciendo para un largo período, porque esos procesos tienen un costo que no siempre las empresas pueden absorber, dice.

Recientemente, Lyon fue elegido presidente de la Comisión de Certificación de Competencias Laborales, una instancia tripartita que recogerá la experiencia piloto de certificación que han llevado a cabo 20 gremios, a objeto de institucionalizar el sistema y hacerla transversal a todas las actividades

Fecha: 19 de Octubre de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

Empleados bancarios concentran el 20% de las enfermedades laborales.

Los trabajadores bancarios son el grupo que concentra un quinto de todas las enfermedades laborales en el país, sumando el 20,2% del total del registro que lleva la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), y un alto porcentaje de ellas corresponde a enfermedades mentales.

De hecho, al interior de este grupo, entre 2002 y 2007 un 40% solicitó consultas psiquiátricas, según el doctor Wilson Vielma, quien expuso esta relación en el seminario "Factores psicosociales en el ambiente laboral y riesgos de desarrollar un trastorno mental", organizado por la Escuela de Salud Pública.

Estos resultados son el reflejo de la tendencia al alza en el incremento de entrega de licencias médicas, que sólo en el período entre 2005 y 2007 creció 48% en Fonasa y 31% en Isapres.

Los trabajadores bancarios lideran el registro de la Suseso, con el cual el área financiera (que incluye además a las aseguradoras y a las empresas de servicios tecnológicos) ocupa el primer lugar de la lista, concentrando el 53,33% del total de enfermedades registradas.

Luego le siguen los trabajadores de los distintos servicios del Estado, que acumulan el 20% del total de enfermedades laborales detectadas, y los siguen los trabajadores del sector Transportes y Alojamiento, con un 5,83% de enfermedades atribuibles a funcionarios de estos grupos.

Según Vielma, representante de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, existen factores de riesgo propios del ambiente laboral, aparte de las condicionantes personales del individuo, que amplifican la posibilidad de generar una enfermedad mental (ver infografía).

Según la Asociación Chilena de Seguridad, las consultas por neurosis laboral (que es el concepto incluido en la ley 16.744, que regula la salud ocupacional) aumentaron de 137 en el año 2000 a 272 en el año 2004.

Este tema fue trabajado particularmente por un grupo de especialistas de la U. de Chile, que aplicó a la realidad chilena un modelo que permite establecer cuáles son las áreas de riesgo para los trabajadores. Para ello trabajó con empresas del comercio, educación y salud.

Las desencadenantes para éstas, a nivel del trabajo, son la inestabilidad laboral, la alta demanda de trabajo y el bajo control en sus funciones (por ejemplo, los operadores de vuelo), el desbalance entre el esfuerzo y la recompensa (puede ser entendido como una extensión del horario para conseguir un objetivo, que después no es reconocido ni monetaria ni moralmente), y también el apoyo social que un trabajador recibe de sus pares.

De acuerdo con el doctor Rubén Alvarado, académico de la Universidad de Chile y partícipe de este estudio, "el alcance de la identificación de estos factores, que está a disposición como instrumento público, tiene su utilización principal en la elaboración de estrategias de prevención de las empresas, tanto públicas como privadas", asegura. En la ocasión, expertos del sector público y privado analizaron la forma en que variables como la escasa autonomía para tomar decisiones, la falta de apoyo entre los compañeros de trabajo, la carga laboral y los factores emocionales, generan efectos acumulativos sobre la salud física y mental de los trabajadores.

Fecha: 18 de Octubre de 2009

Fuente: www.elmerurio.cl

Trabajo recibe reformas laborales de diputados, pero pide cautela.

La ministra del Trabajo, Claudia Serrano, dijo ayer en Valparaíso que las reformas laborales propuestas por las bancadas oficialistas de la Concertación "apuntan a las mismas prioridades fundamentales de la agenda legislativa en materia laboral que tiene el Gobierno", pero que el Ejecutivo considera que no es el momento de hacer la discusión.

La autoridad aseguró que cuando la economía empiece a recuperarse -después de un año de crisis severa, con una cifra de desempleo que actualmente llega al 10,8%, equivalente a 750 mil chilenos sin trabajo- no es conveniente "tensionar la agenda y la energía de todo el país, incluyendo un tema que puede ser polémico, que puede prestarse para malos entendidos, que puede no ser contributivo".

No obstante, reconoció las atribuciones que tienen los parlamentarios para presentar proyectos en forma independiente al criterio del Ejecutivo y a motivar la discusión que estimen conveniente. "Aquí estamos en un espíritu de entendimiento democrático, constructivo. No somos los llamados a subordinar o bajar de línea a nadie".

Claudia Serrano se refirió al tema luego de recibir en la Cámara de Diputados una copia de los cuatro proyectos presentados el martes por las bancadas de la Concertación, que se refieren a una nueva definición de empresa, al fortalecimiento de la negociación colectiva, a la obligación de negociar con los trabajadores de empresas filiales y a nuevas sanciones por prácticas antisindicales.

La diputada Carolina Goic (DC), presidenta de la Comisión de Trabajo, dijo que el debate parlamentario sobre las reformas laborales se iniciará el martes 27 de octubre, tras el retorno de la semana distrital.

Marcelo Díaz, jefe de la bancada socialista, indicó que si bien entienden las razones por las cuales la Presidenta Michelle Bachelet decidió no enviar las reformas laborales que prepara el Gobierno, "nos parece que es legítimo que nosotros ejerzamos nuestras facultades y presentemos nuestro propio paquete de reformas". Agregó que "le hemos pedido a la ministra del Trabajo que, no obstante ser proyectos de iniciativa parlamentaria, nos interesa contar con el acompañamiento del Ejecutivo".

Sobre el particular, Claudia Serrano expresó que "vamos a aprobar, apoyar, acompañar - en la medida que corresponda-, una discusión interesante sobre temas muy importantes para el futuro de los trabajadores chilenos y de la democracia en Chile". Eso sí, sostuvo que así como los parlamentarios hacen uso de sus atribuciones para motivar una discusión, "el Gobierno está en su derecho para estimar cuándo es el momento de reforzar, poner claridad o enviar proyectos por iniciativa del Ejecutivo

Fecha: 15 de Octubre de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

Edwards critica las propuestas laborales de los presidenciables.

"No hay nada más progresista que darle trabajo a la gente y la única forma de hacerlo es tener una legislación laboral que sea pro empleo", enfatizó el economista y académico de la UCLA Sebastián Edwards.

Sin embargo, lo que se está viendo -advirtió- es que los candidatos a la Presidencia y miembros del Parlamento introducen ideas de legislar en la dirección de rigidizar fuertemente el sistema laboral.

Durante su presentación en un seminario organizado por Euroamérica, Sebastián Edwards destacó que Chile ha resistido muy bien los efectos de la crisis financiera internacional gracias a la reacción del Gobierno y del Banco Central, que -dijo- han tenido un comportamiento "de lujo".

De acuerdo con su opinión, esta es la oportunidad para Chile de dar un salto para "pasar a primera división", para lo cual se requiere de liderazgo. Se mostró preocupado por el nivel de la desocupación en Chile y dijo que en este aspecto no se observa en las campañas de los candidatos una decisión agresiva, dinámica y de gran ambición con respecto al futuro.

El economista comentó su decepción por la campaña del candidato oficialista Eduardo Frei Ruiz-Tagle, cuyas propuestas de mayor Estado, a su juicio, niegan los logros de su anterior gobierno. "Fue una administración que enfatizó el rol de la competencia, consolidó los pasos importantes que se habían hecho bajo el liderazgo del Presidente Aylwin y del ministro de Hacienda, Alejandro Foxley", indicó.

Planteó que las reformas laborales tienen que modernizar y flexibilizar el sistema laboral en la línea de flexiguridad que propuso el ministro de Hacienda, Andrés Velasco, hace alrededor de dos años. La legislación que han propuesto jefes de bancadas

de la Concertación, a su juicio, van en la dirección contraria, de rigidizar el mercado laboral.

Por otra parte, el economista se mostró partidario de que en la discusión parlamentaria del Presupuesto 2010 se considere seriamente no aumentar nuevamente el impuesto de timbres y estampillas.

La inflación está controlada y el desempleo está muy alto, por lo que coincide con el Banco Central en no retirar tampoco el estímulo monetario

Fecha: 15 de Octubre de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

Chilenos usan 56 minutos al día para navegar por Internet en horas de trabajo.

Casi una hora al día es la que ocupan los trabajadores chilenos para navegar por sitios personales en Internet durante su horario de trabajo, ocupando el tercer lugar a nivel latinoamericano entre los empleados que más tiempo gasta en esta labor.

De acuerdo con una encuesta realizada por la empresa especialidad en protección de información digital, Websense, en Chile cada persona emplea 56 minutos diarios de su trabajo para ingresar a Internet por motivos extra laborales, siendo sólo superados por Argentina y México, con 58 y 84 minutos respectivamente.

Los sitios más visitados por los chilenos son los medios de comunicación (88% de los encuestados ingresan a éstos), bancos (84%), correos personales (66%) y sitios de Gobierno (60%).

El sondeo precisó además que un 16% de los trabajadores ha ingresado al menos una vez, ya sea accidental o voluntariamente, a sitios con contenido pornográfico, siendo los que registran el porcentaje más alto a nivel latinoamericano.

Pese a que es casi una hora de navegación diaria en horas de trabajo, el 62% de los administradores a cargo del manejo de Internet en las empresas permite el acceso a sitios de la web 2.0, como Facebook o Twitter.

En cuanto a los servicios de mensajería instantánea, como Windows Live Messenger, los empleados aseguran que un 87% del tiempo los emplean con fines laborales, mientras que sólo el 12% admitió que lo usa con propósitos personales.

Lo más peligroso

En cuanto a cuál es la conducta más peligrosa que los usuarios realizan en Internet, los gerentes de tecnología creen en su mayoría (71%) que el mayor riesgo es el envío de documentos desde la oficina a cuentas personales de correo electrónico, conducta que reconocen tener habitualmente un 44% de los trabajadores chilenos.

Otra de las amenazas es el hacer clic en un pop-up, no tanto por el contenido al cual se puede acceder, sino por la posibilidad de que se instale algún troyano o spyware. En el caso Chileno, el 30% de los empleados dice que lo ha hecho.

En este contexto, Websense afirma que en Chile destaca la baja preocupación por parte de los empleados ante un posible despido si: descargan contenidos como música, videos y software (28%), realizan compras personales en línea (10%) y acceden a sitios de juego (50%).

Fecha: 16 de Octubre de 2009

Fuente: www.emol.com

Expertos valoran la rapidez de la nueva justicia laboral, aunque recomiendan ajustes.

Rapidez en los juicios, oralidad, y participación directa de las partes y del juez son algunas de las ventajas que los asesores laborales de las empresas destacan al evaluar la marcha de la reforma procesal laboral, que partió en forma gradual en regiones en marzo de 2008 y el 31 de agosto pasado en la Región Metropolitana. Pero detrás del positivo balance, también ven con preocupación aspectos que, en su opinión, deben corregirse.

Esteban García Nadal, abogado del estudio García Magliona & Cía., ve una marcada tendencia a dictar sentencias en favor del trabajador, llegando incluso en algunas ciudades al 100% de sentencias contra el empleador.

En la medida que el sistema siga apareciendo como justicia para los trabajadores, va a ser un incentivo para litigar y llevar a una judicialización de las relaciones laborales. Y puede ser especialmente peligroso en el caso del procedimiento tutelar si -explica-, los trabajadores recurren en forma abusiva aduciendo afectación de derechos constitucionales como discriminación, afectación del derecho a la integridad psíquica o libertad de trabajo.

La mayor exigencia o celeridad en el cumplimiento de cada uno de los requisitos que señala la ley recae sobre el empleador, y ante cualquier incumplimiento o procedimiento incorrecto, el tribunal necesariamente va a fallar a favor del trabajador, detalla Andrés Fuentes, de PricewaterhouseCoopers Chile.

Pero si se compara con el sistema que existía antes, la nueva justicia laboral no ha empeorado para los empleadores, dice Nancy Ibaceta, del estudio Cruzat, Ortúzar & Mackenna Ltda. Baker & McKenzie International. "Lo que pasa es que la reforma exige a los empleadores ser mateos, tienen que ir a un juicio para sacarse un siete. Y eso significa que deben tener un procedimiento de despido y con medios de prueba eficientes; no pueden llegar y despedir", explica.

Ganan fallos

Entre los pocos casos que han ganado los empleadores, Ibaceta cita un juicio sobre práctica antisindical en que, en una actuación de oficio, el mismo juez decretó la prueba testimonial de actas de elecciones de delegados sindicales. Se comprobó que había una falsificación desde el acta hasta las personas que habrían participado en la supuesta elección.

Otra causa a favor del empleador fue una demanda por discriminación por edad de una profesora en un colegio de la V Región, inicialmente con fallo a su favor que luego revocó la Corte de Apelaciones. García Nadal piensa que hay que facilitar el acceso a la Corte Suprema vía nuevos recursos o dar más amplitud a la unificación de jurisprudencia. Este nuevo proceso, al fundarse en la oralidad e intermediación, no permite una doble instancia. Esto es más grave cuando el fallo lo dicta un tribunal unipersonal o se basa en un antecedente de la Inspección del Trabajo, dice.

Fuentes plantea la necesidad de revisar el tema de los recursos de nulidad porque deja muy poco margen para acceder a un superior jerárquico y al final queda como un recurso de última instancia. Su opción es un sistema colegiado, que en lugar de un juez haya tres. También cree necesario uniformidad de criterio entre lo que se está haciendo en regiones y en la capital respecto a los trámites necesarios al concurrir al tribunal, así como permitir a los abogados que le graben en un cd la audiencia en lugar de un trámite posterior que debe hacerse por escrito.

Ibaceta se queja de la conducta de jueces que aún no se han imbuido del nuevo sistema. Uno de ellos cortó unas veinte veces el audio y eso no se debe hacer, acotó. Objeta la

reincorporación por despido, aunque sea injustificado porque puede generar un clima de conflicto, así como otras sanciones que fije el juez.

IPC negativo y baja de salarios

Bajo el antiguo sistema de justicia laboral, la Corte de Apelaciones de Santiago recientemente falló a favor de la empresa Pizarreño para reajustar las remuneraciones basada en la variación negativa del IPC. El caso es sólo aplicable a las partes que intervinieron en el juicio y en el caso particular, porque la jurisprudencia tiene un valor relativo, dice el abogado de Price, Andrés Fuentes.

Tendría que haber una sentencia contradictoria en el nuevo sistema procesal laboral como paso previo para recurrir a la Corte Suprema para la unificación de jurisprudencia, agrego.

Fecha: 16 de Octubre de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

“Los desafíos del empleo en Chile no se resuelven con ofertones”.

La autoridad trabaja en el diseño de una política nacional para garantizar que cualquier chileno pueda ascender progresivamente en su trabajo y mejorar sus remuneraciones. Algunas iniciativas están a punto de concretarse y otras dependerán del próximo gobierno.

Mucho antes de sentir los primeros efectos de la crisis financiera internacional sobre el empleo, en el gobierno ya se diseñaba un revolucionario plan para garantizar que el mercado laboral entregue oportunidades para que todos los chilenos puedan acceder a trabajos de mayor calidad y con mejores sueldos.

Pero la debacle obligó al Ejecutivo a priorizar las tareas y gran parte del esfuerzo público de fines de 2008 y lo que va de 2009 estuvo en mantener a raya la desocupación con una histórica inversión fiscal.

Gracias a esto, la tasa de cesantía llegó a niveles considerablemente más bajos de los que varios expertos proyectaron, alcanzado un techo de 10,8% y en los próximos meses se espera que este indicador disminuya gradualmente para quedar bajo los dos dígitos a fin de año.

Uno de los responsables de tal situación es el subsecretario del Trabajo, Mauricio Jélvez, quien en su calidad de secretario ejecutivo del Comité Interministerial Pro Empleo, se encarga de coordinar las iniciativas de las distintas carteras. Aun así, ha continuado con el diseño de lo que él llama una “política nacional de empleo” y varias de sus propuestas están a punto de volverse realidad.

La idea -explicó- es “construir una especie de Plan AUGE pro empleo, que le permita a las personas ir ascendiendo a lo largo de su trayectoria laboral. Crear una garantía estatal en que cada uno de los trabajadores puedan, en el ciclo de trabajo, ir mejorando el nivel de productividad y con ello incrementar las posibilidades de optar a una mayor remuneración”.

Consolidada la red de protección social en el actual mandato, Jélvez pretende llenar el vacío que existe en la época más activa de una persona, cuando trabaja.

Con esto, se solucionaría una de las causas más profundas de la enorme brecha social que existe en Chile y se concretarían casi 20 años de gobierno concertacionista, pues “se transforma en el reflejo de una continuidad que se construye sobre lo que ya se ha logrado. Como en una carrera de postas, donde cada Presidente ha priorizado sus objetivos y el que sigue avanza sobre lo realizado”.

Para Jélvez es bastante lógico que si la gente votara por un nuevo gobierno oficialista se podría terminar esta tarea pendiente y, por eso, ve con incertidumbre lo que pasaría con un posible giro de la administración a la derecha.

-¿Teme que si sale Sebastián Piñera esta propuesta pueda quedar en nada?

-Creo que ellos tienen un reflejo que lo observamos en los ochenta y lo seguimos viendo en parte importante de sus cuadros técnicos, que es apostar a que muchos de los problemas económicos y sociales del país se resuelven única y exclusivamente con más mercado. Cuando uno observa que la principal propuesta para mejorar las condiciones de trabajo, corregir las imperfecciones del mercado laboral, es flexibilidad laboral, la apuesta de ellos es que el mercado resuelva los equilibrios. Pero está demostrado que no es así, particularmente en el caso de Chile, que es un país de desarrollo intermedio que todavía tiene muchos desafíos por delante, necesitamos más y mejor Estado, porque todavía tenemos desafíos que suponen una acción más intensiva de éste.

“En eso tenemos una discrepancia, una manera de entender la política pública que nos diferencia de la derecha y eso es parte del juego democrático. Sería bueno que los chilenos lograrán apreciar con claridad estas diferencias. Me resulta poco convincente el giro de Piñera hacia la protección social”.

-¿Pero cómo se le explica a los chilenos que después de 20 años, recién ahora se va a aplicar esto?

-Por una razón muy simple. El proyecto de la Concertación se ha construido con una carrera de posta y siempre sobre lo alcanzado. Han sido las prioridades las que han ido marcando la agenda del conglomerado. En los noventa era restablecer los derechos político-democráticos y la pobreza, luego, con Frei, era emprender las tres grandes reformas: educativa, justicia procesal penal e infraestructura, con Lagos el Plan AUGE, y con Bachelet consolidar la red de protección social.

“Entonces, el mejor aval de la Concertación es su propia obra y sus resultados. Todos los problemas no están resueltos y hay desafíos pendientes, pero se trata de avanzar sobre lo alcanzado y la propuesta mía es ésta: El principal desafío de nuestro próximo gobierno sería la reforma constitucional y terminar de construir la política nacional de empleo”.

-¿Y eso sólo lo podría ofrecer un gobierno de la Concertación?

-Aquí hay una propuesta que la hemos presentado en diferentes espacios. Yo no he visto un equivalente a esto por parte del candidato de derecha, lo que sí he visto es un ofertón de un millón de empleos que no señala cómo se alcanza, porque si se tratara de ofertones sería muy fácil que el candidato de la Concertación dijera: a su millón, le sumo 1 millón y medio más. Pero la política pública es un poco más compleja, es algo más serio que hacer una oferta sin darle sustentabilidad al diseño de implementación. El problema de Chile no es sólo más empleo, sino que más y de mejor calidad. Lo que los chilenos nos demandan hoy día es también garantía de derechos económicos y sociales

Fecha: 19 de Octubre de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Foro sindical. Protección de derechos laborales.

En la práctica muy pocos cambios se han logrado. Esto no tiene impacto en las grandes empresas, que deberían tender a elevar los estándares laborales de sus trabajadores. No lo hacen.

Un análisis detallado del informe de la Dirección del Trabajo sobre las empresas que no cumplen la normativa laboral es posible concluir que la normativa actual no resuelve el tema de fondo.

Lo esperable es que esta dirección, a través de sus procedimientos de fiscalización y multa, impulse la modificación de conductas empresariales que lesionan los derechos de trabajadoras y trabajadores.

Pero en la práctica muy pocos cambios se han logrado. Esto no tiene impacto en las grandes empresas, que deberían tender a elevar los estándares laborales de sus trabajadores. No lo hacen.

Desde 2002 a los grandes operadores del retail (Cencosud, Ripley, Falabella, Lider y La Polar) se le han cursado 4 mil 304 multas

(<http://ventanilla.dt.gob.cl/RegistroEmpleador/consultamultas.aspx>), 40% entre 2008 y 2009, por una cifra en tono a los 3 mil millones de pesos.

Esto da cuenta de que pese a la acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo y las multas aplicadas, las empresas siguen vulnerando los derechos de sus trabajadores.

Pero a estas empresas, que facturan en miles de millones de pesos, los montos de las multas resultan económicamente marginales ante los beneficios que obtienen no cumpliendo la ley.

Es imprescindible que a la Dirección de Trabajo se le entreguen mayores atribuciones.

Con la nueva reforma algo se ha avanzado, ahora puede hacerse parte en juicios relativos a derechos fundamentales, pero debería ampliarse a todos los derechos dado que el incumplimiento laboral aún afecta a un número importante de trabajadores y trabajadoras.

Se debe adecuar el marco jurídico en que se inserta la DT para que ésta resuelva el fondo de los asuntos laborales y no sea sólo fuente de ingresos fiscal.

Resulta inaceptable que en Chile, donde la clase política usa como lugar común la supuesta modernidad y aspira a pertenecer a la OCDE, de manera cotidiana e impune se atropellen los derechos de los trabajadores: remuneraciones impagas, horas extras que exceden en la jornada máxima, impedimentos para el ejercicio efectivo de la negociación colectiva, presiones a la representación sindical, entre otras prácticas.

La reforma a la justicia laboral constituye un aporte, como lo señaló la directora del Trabajo, porque disminuye sustantivamente la duración de los juicios, pero ¿generará un cambio real en la conducta empresarial?

No podemos olvidar que el marco normativo que resguarda los derechos laborales en Chile no ha sufrido cambios sustantivos y sigue siendo el mismo Plan Laboral de la dictadura.

Entonces, por la aplicación de un nuevo procedimiento, ¿cambiarán las relaciones laborales en nuestro país? Queda la pregunta planteada, porque los sistemáticos golpes al sindicalismo sólo enarbolan las banderas del escepticismo.

La labor sindical debe acompañar el cambio con una mayor formación y dedicación sobre los modos en que realizaremos las denuncias ante los atropellos laborales.

Debemos actuar en forma estratégica, tendiendo a la acción colectiva para que logremos ciertos avances y esta reforma no se inmovilice como ha pasado con otras.

Es central que las recientes modificaciones se acompañen con un cambio de fondo al Código del Trabajo, ofreciendo un marco normativo que resguarde en forma correcta y oportuna los derechos laborales.

Se necesitará, entonces, un conjunto de medidas que superen el actual sistema de multas, especialmente duras con las grandes empresas reincidentes. No hacerlo agudizará las contradicciones entre las “buenas intenciones” de quienes gobiernan y la dura realidad a la que están enfrentados los trabajadores y trabajadoras; con

vulneraciones constantes a sus derechos humanos, en especial los económicos, sociales y culturales.

*Presidente del Sindicato Foster, miembro de la Federación de Sindicatos Holding Cencosud

Fecha: 19 de Octubre de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Chile “exporta” protección social.

En políticas públicas no existen los copyrights y lo bueno se imita. Este parece ser el caso del bono de apoyo a la familia y otras iniciativas de la red de protección social implementadas por el gobierno de Chile, y que han sido prontamente emuladas por otros gobiernos del “barrio”.

En Argentina, el equipo de Cristina Fernández anunció la entrega de una asignación por hijo para aquellos sectores que están en la informalidad laboral o que no llegan a cobrar el salario mínimo.

El bono de aproximadamente 135 pesos argentinos (unos 20 mil pesos chilenos) y cuya fecha de pago aún no se define, beneficiará a tres millones de menores de 18 años en todo el territorio.

A esto se suma una ley que fortalecerá el Programa Familias del Ministerio de Desarrollo de Argentina.

Mientras tanto, en Bolivia, el gobierno de Evo Morales ya implementó la “Política de protección social y desarrollo integral” e inició en 2007 el pago anual del llamado “bono Juancito Pinto” a un millón ochocientos mil escolares.

Este bono se financia con fondos provenientes de la nacionalización de los hidrocarburos, y consiste en 200 bolivianos (unos 15 mil pesos chilenos) y se entrega a los estudiantes para “incentivar el ingreso, permanencia y culminación de niñas y niños en las escuelas, especialmente en el área rural y periferia de las ciudades”

Fecha: 18 de Octubre de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Deuda histórica. Profesores se retiran de la mesa y ratifican paro.

El presidente del gremio Jaime Gajardo abandonó la negociación con el Mineduc, la Subdere y alcaldes. Gobierno prepara plan de contingencia.

Los profesores se levantaron de la mesa de negociaciones con el gobierno y los alcaldes para zanjar la deuda histórica y el bono SAE, y ratificaron el paro nacional indefinido convocado a partir de mañana.

El presidente del gremio Jaime Gajardo se retiró de la conversación, acusando a las autoridades de desconocer como punto de negociación la existencia de la deuda histórica, un tema que es irrenunciable para los maestros.

El titular del Colegio de Profesores insistió en que el paro de mañana sigue en pie, y esperan recibir una contrapropuesta del gobierno para reinstalar las conversaciones.

"Nosotros llevamos una propuesta y cuando se negocia las cosas tienen que ir así, una propuesta, una contrapropuesta, pero desgraciadamente la autoridad traía cero propuesta y dice que ese tema de la reparación de la deuda histórica no está en agenda", señaló el dirigente.

Agregó que la autoridad da "fundamentos jurídicos, históricos y morales y creo que ahí quedamos atrapados".

Tras el retiro del magisterio, continuó la reunión a puertas cerradas entre el subsecretario de Educación, Cristián Martínez, en representación del Mineduc, la directiva de la Asociación Chilena de Municipalidades encabezada por Claudio Arriagada (presidente de la entidad y alcalde de la comuna de La Granja), y el subsecretario de Desarrollo Regional, Francisco Aleuy, incluido por el gobierno en la negociación.

Terminada esta cita, el subsecretario Martínez insistió en que para La Moneda la deuda histórica no existe. Enfatizó que los puntos de acuerdo son dialogar y el bono SAE, pero que no hay acuerdo en que la deuda histórica exista desde el punto de vista legal, ni moral.

El delegado de Educación expresó que en la reunión les dijo que no están de acuerdo en que "se abra una mesa de negociaciones con un paro encima" y agregó que ahora "abogados a trabajar para mitigar este paro indefinido de los profesores".

"Tenemos por delante una prueba Simce y hemos pedido poder tomarla, no fue acogida esa solicitud, por lo tanto, lo que nos va a ocupar de aquí a las próximas horas es mitigar los efectos de esto; vamos a mantener los servicios de alimentación en los colegios; personalmente me voy a preocupar de esto mañana viernes", complementó.

El representante de los alcaldes, en tanto, dejó en manos del Ejecutivo la salida del conflicto y precisó que si la autoridad envía las subvenciones, pese a los días que se extienda el anunciado paro, los municipios pagarán a los profesores.

Los docentes exigen el envío de un proyecto de ley con discusión inmediata que haga una reparación por la deuda histórica, según la propuesta que realizó la Comisión Deuda Histórica instalada en la Cámara de Diputados, y el pago de la última cuota del Bono SAE sin considerar el fallo de Contraloría

Fecha: 22 de Octubre de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Gajardo por paro: "es imposible reemplazar a 80 mil profesores".

El presidente del Colegio de Profesores, Jaime Gajardo, afirmó este domingo que "es imposible **reemplazar a los 80.000 docentes** que se encuentran en **paro indefinido**", en alusión a planteamientos hechos por el alcalde de Santiago, Pablo Zalaquett, que examinará la posibilidad de contratar a profesores de reemplazo a los que están en paro.

"Vamos a ver si hay profesores reemplazantes a partir de esta semana. Vamos a buscar fórmulas, porque esto no puede seguir", expresó Zalaquett, quien además, es el presidente de la Comisión de Educación de la Asociación Chilena de Municipalidades. En este sentido, el máximo dirigente de los profesores, Jaime Gajardo, dijo que ese "tipo de prácticas es inviable".

"De dónde va a sacar 80.000 profesores para reemplazar a los 80.000, imposible, no existen, no están", expresó el dirigente, al concurrir hoy junto a la directiva del gremio y varios docentes, a una misa en la Iglesia Catedral para rogar por el pago de la "deuda histórica".

"Son expresiones para amedrentar, de efectos comunicacionales, cuestiones mediáticas que intentan confundir a la opinión pública", añadió Gajardo, quien dijo que continúa el paro indefinido.

Respecto a declaraciones de la ministra de Educación, Mónica Jiménez, de respaldar la postura del abanderado de la Concertación, Eduardo Frei, de discutir mejoras salariales

en marzo, en un eventual gobierno suyo, Gajardo dijo que no se niegan a que un arreglo se haga por plazos, pero los acuerdos deben concretarse ahora.

"Nosotros no negamos que esto sea en un plazo, la forma que se desarrolle esto, pero tiene que ser con un acuerdo ahora, no en un próximo gobierno. La solución tiene que ser ahora, estamos en el momento preciso para que se firme un voto de acuerdo afirmado con un proyecto de ley que le dé solidez a este acuerdo y que signifique desde ahora que todos los sectores políticos acuerden hacer una reparación a la deuda", expresó Gajardo.

Informó que el martes los dirigentes del gremio irán al Congreso Nacional a buscar acuerdos con todas las bancadas y que haya "un acuerdo político" para una solución al conflicto y se haga la reparación

Fecha: 25 de Octubre de 2009

Fuente: www.latercera.cl

Comienza mesa tripartita que busca solucionar paro de profesores.

El gobierno sostuvo que en la reunión no se tratará la deuda histórica, lo que para el presidente del Colegio de Profesores, Jaime Gajardo, significaría que el conflicto "se va a alargar más".

En las afueras del Mineduc, en el bandejón central de la Alameda, un grupo de profesores se encuentra realizando gritos de protestas en alusión a la "deuda histórica", mientras que en el interior del edificio ya comenzó la mesa de diálogo que busca darle fin al paro, el cual ya se ha extendido por cuatro días.

Desde pasadas las 19.00 horas, el Presidente de la Asociación de Municipalidades, Claudio Arriagada, junto con el presidente de la comisión de educación del organismo, Pablo Zalaquett; el presidente del Colegio de Profesores, Jaime Gajardo; el subsecretario de Desarrollo Regional, **Mahmud Aleuy**, y el subsecretario de Educación, Cristián Martínez, iniciaron las tratativas para terminar con el paro de la educación municipal.

Más temprano, la secretaria general de Gobierno, Carolina Tohá dijo cuáles iban a ser los puntos a tratar en la mesa de diálogo, entre los cuales no se encuentra el principal reclamo de los profesores.

Según la vocera, el Gobierno llevará propuestas concretas. Detalló que entre otros puntos se abordará el pago del bono SAE, calidad de la educación, remuneraciones ligadas a evaluación para los profesores, renovación de directivos en la educación pública y carga horaria docente.

La supuesta ausencia de la deuda histórica como tema a tratar, podría significar un rápido término en las conversaciones, según los dichos de Jaime Gajardo, presidente del Colegio de Profesores.

"Les puedo decir que el tema de la deuda histórica tiene que estar, o si no el conflicto va a seguir, se va a alargar más, pero desafortunadamente es el tema que es el génesis de este movimiento", dijo Gajardo

Fecha: 28 de Octubre de 2009

Fuente: www.latercera.cl

Funcionarios de Hospital Metropolitano rechazan oferta para deponer paro.

Exigen incrementar el personal en un 20% para evitar la sobrecarga de trabajo, el recinto sólo ofrece el 3%. También intentan una mayor estabilidad laboral. Allí hay mejores expectativas

El personal no médico del Hospital Metropolitano de Santiago, agrupado en la Fenats, resolvió continuar con la paralización de actividades mientras las autoridades del Servicio Metropolitano Sur Oriente (SMSO) no incrementen el número de personal en el establecimiento.

Los dirigentes, encabezados por Alejandra Saldivia, sostuvieron un encuentro durante la mañana de ayer con la directora del hospital, Patricia Navarrete, y el director del servicio, Pedro Yáñez, pero no llegaron a un acuerdo.

Los trabajadores exigen incrementar el personal en un 20% por la recarga laboral, pero las autoridades no accedieron a la petición.

“Luego de analizar la propuesta de Pedro Yáñez, la asamblea resolvió continuar con la paralización. Nosotros pedíamos un 20% de aumento en técnicos paramédicos, pero ellos nos ofrecieron un 3% de eso, lo que no supe nuestras necesidades”, sostuvo Saldivia.

Navarrete dijo que sigue la disposición al diálogo y que están en condiciones de sumar diez nuevos cargos para cubrir los turnos de personas que salen con licencia médica y así evitar una sobrecarga laboral.

“El hospital tiene una dotación mejorada respecto a los estándares ministeriales y a otros hospitales. El problema sólo se focaliza en las licencias”, indicó la directora.

En este sentido, reconoció que existe un problema, pero que se remite puntualmente a la cobertura de los reemplazos, cuando una persona se enferma.

Respecto de la demanda de mayor estabilidad laboral, dijo que regularizarán la situación de los funcionarios a honorarios para que accedan a los mismos beneficios de aquellos que están a contrata.

El Hospital Metropolitano tiene, a la fecha, hospitalizados cerca de 120 pacientes derivados del SSMO, en especial del Hospital Sótero del Río, y surgió como una necesidad de cubrir la demanda a la espera de la construcción de un nuevo recinto en La Florida.

Pese la movilización, la atención en el recinto continúa a cargo de los médicos, enfermeras y personal auxiliar que realiza turnos éticos

Fecha: 29 de Octubre de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Profesores y gobierno retoman diálogo.

El Ejecutivo propondría hoy el pago de la última cuota del bono SAE, pero no una reparación por la deuda histórica. Evaluación docente y otro posible bono también estarían sobre la mesa. Diputados rechazaron presupuesto de Educación 2010.

El lunes en la noche el presidente del Colegio de Profesores, Jaime Gajardo, recibió un llamado del subsecretario de Educación, Cristián Martínez, para retomar la mesa de negociaciones. Luego de un largo día en que ambos estarían en el Congreso, a las 18 horas se reunirían en Santiago, en el Ministerio de Educación (Mineduc).

Sin embargo, el rechazo del presupuesto de esta cartera, junto al hecho de que el subsecretario de Desarrollo Regional, Mahmud Aleuy, no podría asistir, concluyó con la suspensión de la reunión para hoy a las 19 horas.

Gajardo reaccionó molesto y dijo que esto demuestra que “el gobierno no quiere negociar y está apostando al quiebre y al derrumbe de nuestro movimiento; es muy lamentable, porque así no vamos a resolver el tema”.

El plan del Ejecutivo para hoy consistiría en negociar el pago de la última deuda del bono SAE –que también es el segundo punto del petitorio de los docentes- y en poner sobre la mesa la discusión sobre el mejoramiento de la educación.

Dentro de este último tema, entraría la evaluación docente como parte del problema académico y la posibilidad de dar un bono extra para mejorar los sueldos de los maestros.

Los profesores ayer reiteraron que los temas que deben estar en la mesa para concluir el paro son bono SAE y deuda histórica. “No estamos disponibles para otros temas”, dijo Gajardo.

La ministra vocera, Carolina Tohá, repitió que el gobierno está abierto a dialogar sobre una “agenda amplia de temas”, pero respecto a la deuda histórica “nuestra postura es clara y no se funda en un capricho, se funda en argumentos jurídicos”.

Rechazan presupuesto de educación.

Tal como anunciaron los parlamentarios, ayer el presupuesto de educación fue rechazado en la subcomisión mixta de presupuesto a causa de la deuda histórica. El diputado Claudio Alvarado (UDI) y el senador Carlos Kuschel (RN) votaron en contra, el diputado Carlos Montes (PS) y el senador Carlos Ominami (ex PS) se abstuvieron, mientras el único que aprobó la partida de educación fue el senador Hosain Sabag (DC).

Montes explicó que este resultado es “una clara manifestación de molestia con la manera en que el ministro de Hacienda Andrés Velasco ha tratado el tema de los profesores a propósito de la deuda histórica”.

La ministra de Educación, Mónica Jiménez, dijo estar tranquila y criticó que se hayan mezclado los temas. “Una cosa es lo que los profesores llaman deuda histórica y otra conversación es el presupuesto de Educación”, declaró.

Alvarado criticó al gobierno por no reconocer la deuda histórica. “Es burlarse del magisterio y del Congreso Nacional”, dijo.

Durante la tarde, la Cámara de Diputados aprobó con 78 votos a favor y sin ninguna abstención ni voto en contra un proyecto de acuerdo que solicita a la Presidenta Michelle Bachelet que acoja el informe preparado por la Comisión sobre Deudas Históricas de la Cámara.

En el texto, se propone pagar un bono de entre 5 y 10 millones de pesos por profesor, y un bono post laboral de entre 50 y 100 mil pesos mientras vivan. En total, se asciende a 5,2 billones de pesos y se propone varias formas para hacer viable el pago.

Al cierre de esta edición, Radio ADN dio a conocer un acta del Senado de noviembre de 2008, donde el ministro José Antonio Viera-Gallo dice que el gobierno “reconoce la existencia de dicha deuda”, refiriéndose a la demanda docente

Fecha: 28 de Octubre de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

ANEF amenaza con nuevo paro nacional por reajuste.

Ante negativa del gobierno a presentar contrapropuesta de incremento salarial, los empleados fiscales anunciaron nuevas movilizaciones para el viernes. Dicen que no dejarán de pelear por la regularización de la carrera funcionaria.

Tras el paro de la semana pasada por el rechazo del gobierno a innovar en la carrera funcionaria, la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) prepara una nueva movilización para este viernes, la cual incluiría a trabajadores municipales, de la salud y universidades estatales, entre otros.

Esta decisión se adoptó luego de que ayer Hacienda no entregara una cifra tentativa de reajuste para el sector público. En ese sentido, el presidente de la ANEF, Raúl de la Puente, anunció posibles movilizaciones para el próximo viernes, aunque la situación podría variar porque el jueves habrá una nueva reunión, donde el Ejecutivo debería presentar un monto de incremento.

El presidente de la entidad aseguró que las fechas cruciales de las tratativas serán durante la primera semana de noviembre, días en que el gremio pretende terminar la negociación. El paro busca ser una muestra de unidad de los asociados ante una posible baja oferta del Ejecutivo.

Esta vez, la mesa de sector público decidió iniciar rápidamente su contraofensiva hacia el Ejecutivo en medio de las conversaciones por el reajuste salarial. Luego de la reunión, el gremio sectorial reaccionó con molestia ante la negativa del gobierno de entregar una propuesta de reajuste, en condiciones que la ANEF pide un aumento de 10% y 8%, según el monto de los sueldos.

En medio de la reunión, el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez, dejó las conversaciones debido a que tenía que asistir a un compromiso, aunque ello no fue bien visto por las organizaciones que componen la mesa del sector público.

Otro conflicto

El otro punto que mantiene en vilo a la ANEF es la regularización de la carrera funcionaria, aspecto por el cual ya pararon la semana pasada, y que pretenden seguir negociando hasta encontrar una propuesta satisfactoria. “En tiempos de elecciones es muy importante la estabilidad laboral, porque cuando la clase política gana una tiende a copar los cargos con sus partidarios, creyendo que la administración pública es el botín. (Pero) el ministro de Hacienda, Andrés Velasco, tiene otro concepto. Cree que las personas trabajan mejor en la medida que tienen temor a perder la pega y esa no es la manera de solucionar los problemas. Por eso esperamos una señal positiva para desentrampar esta situación, de lo contrario vamos a continuar con las movilizaciones por el tema del empleo”, señaló De la Puente.

El líder de los empleados fiscales añadió que el titular de Hacienda, impide la negociación “aun cuando es un tema de empleo donde el protagonismo lo debiera tener la ministra del Trabajo, Claudia Serrano. No obstante, se ve ausente en estos temas, está de una manera secundaria. Nosotros le pediríamos que así como el ex ministro Osvaldo Andrade, fue capaz de que la cartera de trabajo tomara un mayor protagonismo, ahora también pase lo mismo”

Fecha: 27 de Octubre de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Feriantes piden acelerar ley para profesionalizar su sector.

Con asado, vino tinto y música los feriantes celebraron su día en el Parque O'Higgins, el cual coincidió con el sondeo de precios de frutas y verduras que realiza el Ministerio de Agricultura y que reveló que 14 productos hortofrutícolas bajaron sus costos para el consumidor.

En ese sentido, el vicepresidente de la Asociación Chilena de Organizaciones de Ferias Libres (ASOF), Froilán Flores, indicó que “este día debe reflejar la importancia que tiene para la economía doméstica nuestro sector, pues gracias a nuestros precios los consumidores ahorran 20 mil pesos mensuales”. Durante este año de crisis, el dirigente comentó que el sector se ha consolidado en demostrar que es un mercado a bajo costo manteniendo los precios para ayudar el bolsillo de las personas.

El presidente de la ASOF, Héctor Tejada, agregó que el “comportamiento de las ventas este año han permitido instalarnos como una opción económica real para los ciudadanos”. Además sostuvo que los estudios que ha realizado el Ministerio de Agricultura indican que “somos un 98% más barato que los supermercados y ese factor nos permitió atraer público nuevo”. Tejada añadió que “cada puesto vende 1 millón 500 mil pesos al mes”.

En octubre de 2003 ingresó al Congreso un proyecto de ley que pretende mejorar el mercado de las ferias libres entregándoles una base jurídica para modernizarlas y mejorar la gestión. En esa línea, Tejada explicó que la iniciativa busca formar un mercado más establecido para que no se dependa de la voluntad del alcalde para entregar las patentes. “Nosotros queremos tener estabilidad laboral para proyectarnos en el futuro porque ser feriante es una opción de vida y por ello no queremos estar al arbitrio del jefe comunal de turno”, dijo Tejada.

Otros de los temas que se busca regular con la moción es el ingreso de los “coleros” quienes ingresan a las ferias sin ninguna regulación afectando a los puestos establecidos

Fecha: 27 de Octubre de 2009

Fuente. www.lanacion.cl

ANEF rechaza carta de gobierno y confirma paro nacional.

Misiva firmada por los jefes de gabinete de los ministerios de Hacienda y del Trabajo no cumplió las expectativas de los empleados fiscales, que mantienen el llamado a movilización

Los funcionarios públicos, aglutinados en la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), confirmaron un paro total de actividades para hoy.

Según el presidente de la ANEF, Raúl de la Puente, “todo parte un compromiso de la Presidenta de resolver la inestabilidad y precariedad del empleo en el sector público, debido al alto número de empleados a contrata. Hacemos responsable al ministro de Hacienda (Andrés Velasco) de que no esté dando cumplimiento al compromiso de la Presidenta Michelle Bachelet. Él es partidario de un empleo público con flexibilidad laboral, nosotros queremos estabilidad porque no podemos depender del gobierno de turno, somos empleados del Estado”. El dirigente recordó que hubo un compromiso de regularizar el empleo en la administración pública para la mayoría de los trabajadores que se encuentran ejerciendo sus funciones a honorarios y contrata.

“Como no hay ninguna señal (de cambiar la situación de los funcionarios a contrata), haremos efectivo el acuerdo y vamos a paralizar por 24 horas. A excepción de hospitales consultorios y municipalidades estaremos en paro en todos los servicios públicos del país, por lo tanto solicitamos a la ciudadanía no asistir a los servicios públicos. Sí vamos a dejar turnos para situaciones de emergencia”.

Junto a ello, De la Puente no descartó nuevas más movilizaciones. “Es importante que se considere el peso de la organización y se nos valores como es debido”, advirtió.

A su juicio, la administración pública sólo quiere que se cumpla la ley, ya que no puede haber más de 20% del personal a contrata; sin embargo, la realidad nos indica que existe un 51% de personas trabajando bajo esta modalidad”, añadió.

Esta decisión se ratificó ayer, luego de que la ANEF recibiera una misiva firmada por los jefes de gabinete de los ministerios de Hacienda y del Trabajo, donde se destacan los logros alcanzados en el último año en varias áreas, pero no se refiere a las materias que justifican la movilización de hoy.

“El gobierno lamenta que los avances construidos producto de nuestro constante diálogo, puedan ser desechados, al optar por el camino de la paralización; opción que nos parece contradictoria con la voluntad de seguir avanzando en la modernización de nuestras instituciones públicas”, destacó la carta.

Con todo, el paro se iniciará con una marcha que partirá desde la Plaza de Armas a las 11 horas para finalizar en la Plaza de los Héroes, en el bandejón central de la Alameda

Fecha: 22 de Octubre de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Las reformas laborales en medio de la recuperación.

“Crear empleo a costa de sueldos bajos y de mala calidad es como nada. La idea es crear empleo donde a la gente la traten bien”, dice Arturo Martínez, presidente de la CUT.

La discusión en torno a las reformas laborales sigue en el ambiente. Ante la decisión del Ejecutivo de no enviar -por el momento- el proyecto que fortalece la negociación colectiva y la sindicalización, las bancadas de diputados de la Concertación ingresaron al Parlamento un conjunto de iniciativas en la misma línea.

Sin embargo, la idea de levantar el debate no es compartida por el economista de la Universidad de Chile, David Bravo, por considerar que mete ruido en el camino de la recuperación del mercado laboral. “El foco tiene que estar en retomar el crecimiento y la actividad económica. Detrás de estas cifras hay un conjunto de micro, pequeñas, medianas, no sólo empresas grandes, que son las que tienen que crear el empleo”, sostuvo.

Las palabras del experto tuvieron una rápida respuesta del presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez, quien dijo no compartir esa filosofía. “Crear empleo a costa de sueldos bajos y de mala calidad es como nada. La idea es crear empleo donde a la gente la traten bien. Estos magos siempre se equivocan, no creo que el país vaya a crecer a 5% en 2010, es un tremendo salto después de haber estado en un crecimiento muy bajo. No veo por dónde, no veo más inversiones, nuevos negocios”, criticó el líder sindical.

De hecho sus reproches también apuntaron al grado de realismo de la Encuesta de Desocupación en el Gran Santiago de la Universidad de Chile. Para él existe “un margen de error bastante grande. Cuando visito las poblaciones encuentro mucha gente desempleada y creo que estamos tratando de tirar, nuevamente, señales equívocas, porque no veo que haya cedido el desempleo. Además, la gente que ha encontrado trabajo, éstos son muy malos, mal pagados, de corta duración y sin seguridad social. No sólo hay que preocuparse de dar empleo, sino que sea de buena calidad, bien remunerado y con buen trato”. Molesto aún con el gobierno, Martínez lanzó sus dardos hacia el proyecto de ley que crea el Servicio Nacional de Asistencia Jurídica que será enviado en los próximos días al Congreso. Para el dirigente, la iniciativa que crea el llamado Defensor Laboral llegará tarde al Parlamento y no se va a alcanzar a legislar en esta administración

Fecha: 21 de Octubre de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Mujeres e indígenas reciben los peores sueldos de América Latina.

Estudio del BID reveló además que las mujeres tienen salarios 17% menores que los hombres, aunque a veces están mejor educadas.

Las mujeres, los indígenas y los negros devengan menores salarios que los hombres blancos en América Latina, mostró un estudio divulgado este lunes por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

A pesar del importante crecimiento económico que experimentó la región en esta década, la brecha salarial por género y etnicidad sigue siendo significativa, indicó el estudio del BID, presentado en el día que recuerda la llegada de Cristóbal Colón a América.

Los afrodescendientes e indígenas en la región ganan en promedio un 28% menos que sus pares blancos con la misma edad y nivel educativo, mostró el estudio que se basó en un análisis de datos de hogares de 18 países de la región.

Por su parte, las mujeres tienen salarios 17% menores que los hombres, aunque a veces están mejor educadas, reveló el BID.

Las diferencias salariales varían notablemente de país a país. En Brasil, por ejemplo, los hombres ganan 30% más que las mujeres, mientras que en Bolivia la diferencia es leve. En general, la menor brecha se consigue entre hombres y mujeres que trabajan en zonas rurales y en jóvenes con títulos universitarios.

Pero a medida que avanzan en edad, la diferencia se acrecienta, lo que podría deberse a que muchas mujeres salen del mercado laboral o no pueden seguir ascendiendo después de dar a luz, señaló el estudio.

La diferencia de salarios entre blancos, indígenas y negros podría obedecer a que a estos dos últimos grupos les cuesta llegar a puestos de trabajo con alta remuneración.

"Las brechas salariales de origen étnico están vinculadas a una segregación ocupacional, en la medida en que las minorías se encuentran subrepresentadas en ocupaciones de empleadores donde los salarios son mayores", señaló uno de los autores de la investigación, Hugo Ñopo.

"Al igual que en la brecha por género, es difícil, por ejemplo, encontrar minorías empleadas con el perfil típico de un gerente general", dijo.

El estudio recomendó a los gobiernos de la región implementar políticas para mejorar el nivel educativo de los grupos menos privilegiados, así como tomar medidas tales como la expansión de guarderías infantiles, que permitan a las mujeres retomar sus puestos en el mercado laboral tras tener hijos.

"Superar esa situación es más que un imperativo moral. Es una estrategia esencial para reducir la pobreza en la región", agregó Ñopo.

Fecha: 12 de Octubre de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Expertos laborales prevén efecto bono de Escondida en resto de la minería.

El millonario bono de \$14 millones por trabajador con el cual minera Escondida cerró el proceso anticipado de negociación colectiva dejó la "vara alta" para las negociaciones que se aproximan en otras mineras, pero expertos laborales dificultan que pueda

repetirse en igual magnitud y menos aún en las negociaciones que vienen para otras actividades.

No existen principios obligatorios que en un proceso de negociación colectiva vinculen a las partes respecto al otorgamiento o no de un bono, dice Mauricio Correa Noe, abogado de García Magliona & Cía. Pero -explica-, si la ley admite la posibilidad de que sindicatos pidan documentación comercial y contable a la empresa para preparar el proyecto de contrato colectivo, lo hace en el entendido de que la negociación completa debiese vincularse a la realidad comercial y financiera de la empresa con que se negocia.

Normalmente, hay bonos por productividad (por cantidad producida o con los resultados obtenidos por la empresa), y está también el bono por término de conflicto. "Cada empresa mete en la juguera del bono distintas materias", dice Michel Laurie, gerente de Servicios Laborales de KPMG.

No hay condiciones para el otorgamiento de un bono, lo que hay detrás es un concepto de poder de negociación, plantea el economista y académico Alberto Armstrong.

En general, los bonos de término de conflicto parten de un acuerdo inicial en la primera negociación colectiva y luego va aumentando año a año si hay acuerdo entre las partes, pero no hay un prerequisite. Se trata de una práctica frecuente, no así el monto, señala Carolina Turati, gerente del Área de Asesoría en Compensaciones de Ernst & Young.

Lo que primó en el caso de Escondida fue la evaluación costo-beneficio, coinciden los expertos. En la anterior negociación, Escondida enfrentó una huelga larga y debe haber calculado el costo de pagar este bono con lo que perdería en caso de paralización de actividades, considerando el actual precio del cobre y sus perspectivas.

Armstrong piensa que este bono puede tener un efecto complicado en otras empresas, no sólo mineras, sino también en otras actividades como la siderurgia, sector bancario u otros. Escondida puede pagar ese bono, no así otras mineras que podrían enfrentar huelgas, lo que a su vez favorecería a Escondida, acota.

Pero aunque en otros sectores van a intentar copiar, los sindicatos tendrán que pensar en la capacidad real de su empresa y asesorarse, porque pueden perder pan y pedazo, agrega el académico.

Laurie considera improbable que Codelco pueda ofrecer un bono similar, porque sus costos de producción son más altos. Pero el efecto es que pone un piso mayor a las expectativas, dice.

Turati estima que el nivel del bono para otras mineras podría estar en torno a los \$10 millones. En otras actividades, el monto puede ser inferior a \$1 millón.

Correa hace notar que el escenario que la minera quiso evitar fue el deterioro de las relaciones laborales y el daño patrimonial que le produjo la prolongada y violenta huelga de 25 días en la negociación anterior. Y advierte que este tipo de recurso se validará como alternativa, pues no sólo sirvió en esa oportunidad para cerrar una negociación muy favorable, sino que "sirve ahora para, con la suscripción de un contrato colectivo millonario, espantar los fantasmas de una huelga similar".

Su percepción es que podríamos ver fuertes movilizaciones entre trabajadores y contratistas del cobre en los próximos meses

Fecha: 26 de Octubre de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

2.3.- PANORAMA PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Fondos de Pensiones y Cesantía. Resultados positivos en noveno mes de 2009.

Resultados positivos en cuanto a rentabilidad tuvieron durante septiembre todos los Fondos de Pensiones. Así, el Fondo A (Más riesgoso) rentó 5,09%; el Fondo B (Riesgoso), 4,14%; el Fondo C (Intermedio), 3,16%; el Fondo D (Conservador), 2,46%; y el Fondo E (Más conservador), 1,68%.

El valor de los Fondos de Pensiones alcanzó a US\$ 106.496 millones al 30 de septiembre de 2009. Con respecto a igual fecha del año anterior, el valor de los Fondos aumentó en US\$ 13.964 millones, equivalente a 15,1%.

Fondos de Cesantía

El valor de los activos de los Fondos de Cesantía alcanzó a US\$ 2.671 millones al 30 de septiembre de 2009. Con respecto a igual fecha del año anterior, el valor de los Fondos aumentó US\$ 629 millones, equivalente a un incremento de 24,2% real.

Al cierre de septiembre de 2009, el patrimonio de los Fondos de Cesantía registra un saldo de US\$ 2.661 millones, lo que significa un aumento real de 32,8% respecto al mismo mes del año anterior y 3,0% respecto a agosto de 2009. El 73,2% del saldo total acumulado corresponde a las cuentas individuales por cesantía, un 25,4% al Fondo de Cesantía Solidario y el porcentaje restante a rezagos (1,4%).

En relación al Fondo de Cesantía Solidario puede observarse que durante el mes de septiembre de 2009 los aportes ascendieron a US\$ 16,9 millones, mientras que los egresos fueron de US\$ 4,7 millones. Por su parte, las cuentas individuales de los Fondos de Cesantía durante este mismo mes registraron aportes por US\$ 56,2 millones y egresos por US\$ 29,3 millones.

Fecha: 13 de octubre de 2009

Fuente: Prensa Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Expertos prevén que desempleo en el país bajará a 10,6% en septiembre.

Economistas coinciden en que ya pasó lo peor en materia de empleo. Sin embargo, vislumbran una lenta recuperación a tasas previas a la crisis en las cifras del INE. Tras mantenerse en 10,8% en agosto, el desempleo comenzaría a bajar con el dato del trimestre julio-septiembre a una cifra en torno a 10,6%, en línea con mejores perspectivas económicas, de acuerdo al promedio de proyecciones de los expertos consultados por latercera.com.

Si bien la desocupación que mide el INE seguiría mostrando alzas con respecto a un año atrás, que en este caso sería de 2,8 puntos porcentuales, bajaría 0,2 frente al período inmediatamente anterior (junio-agosto).

Básicamente, los expertos están viendo que ya pasó lo peor en materia de empleo, y que el resultado de septiembre vendría acompañado de una moderación en el crecimiento de la fuerza de trabajo y una caída en la ocupación en torno a 1,5% en 12 meses, la cual sería menor a meses anteriores.

A juicio del economista jefe de BCI Corredores de Bolsa, Jorge Selaive, quien estima que la desocupación se ubicará entre 10,6% y 10,7%, el leve descenso se explicaría por un mayor impacto de los empleos estatales en el segundo semestre y la mayor generación estacional de plazas laborales por las cosechas en la agricultura.

Coincide el experto de Banchile, Rodrigo Aravena, pero destacó que la recuperación a niveles previos a la crisis (8%) será lenta. “Es muy probable que agosto haya sido el

peak de desempleo y de ahí en adelante deberíamos empezar a ver una caída, que eso sí, sería lenta, dado que el próximo año no vamos a tener la misma creación de puestos de trabajo fiscales, que crecieron cerca de un 40% este año”.

Pablo Correa, jefe de Estudios de Santander GBM, prevé una disminución a 10,6%.

“Con eso empezaríamos una tendencia a encaminarnos a una cifra de un dígito en torno al 9% a enero de 2010”. Agrega que factores como la rigidez del mercado laboral demorarían una recuperación más rápida.

En tanto, la Asociación de Bancos también proyecta una baja a un nivel de 10,6%.

El martes la Encuesta Trimestral de Empleo de la Universidad de Chile arrojó que la desocupación en el Gran Santiago bajó a 10,7% en septiembre, desde el 11,9% de junio de este año.

El próximo viernes 30 de octubre, el Instituto Nacional de Estadísticas dará a conocer el dato oficial correspondiente al mes anterior

Fecha: 22 de Octubre de 2009

Fuente: www.latercera.cl

Gobierno destaca baja de desempleo y dice que caerá de dos dígitos a fin de año.

El Gobierno calificó como "significativa" la disminución de la tasa desempleo a 10,2% en el trimestre julio-septiembre dada a conocer esta mañana por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

El subsecretario del Trabajo, Mauricio Jélvez, dijo a [latercera.com](http://www.latercera.com) que "la baja del 10,8% al 10,2% es una baja significativa, que nos permite sostener responsablemente que **vamos a** terminar este año con una cifra menor a dos dígitos, de consolidarse esta tendencia que venimos observando hace un par de meses”.

No obstante, dijo que la recuperación a niveles previos a la crisis (en torno al 7% y 8%) “es un desafío más complejo”. Dijo que “hay algunos estudios mundiales, Paul Krugman (Nobel de Economía) señaló uno, en cuanto a que la recuperación del empleo después de crisis profundas como las que hemos vivido puede tomar en promedio sobre cuatro años y medio”.

Asimismo, agregó que los signos de recuperación de la actividad económica son bastante más alentadores y "probablemente estamos frente a una recuepración más rápida de lo que se ha observado en otras crisis".

Jélvez proyectó que el total de empleos con aporte del Estado, incluyendo planes de emergencia, vía inversión pública y otros, explican “una contribución de empleo en orden del 2%, a 2,5%, por lo menos”

Fecha: 29 de Octubre de 2009

Fuente: www.latercera.cl

Transversal optimismo por desempleo: bajó a 10,2%.

Una caída de 0,6 puntos porcentuales en el trimestre julio-septiembre anotó la cifra entregada por el INE. Es el primer retroceso de la desocupación en el año. Incluso, el desglose de la medición permite estar más optimista: en el mes patrio la cesantía cayó a 9,5%, lo que aventura un fin de año con un índice bajo los dos dígitos.

Sorpresivo fue el último boletín de empleo trimestral que entregó ayer el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

No tanto por la tendencia de descenso en el desempleo, sino por la abrupta caída que anotó el indicador en septiembre.

Si se revisa el desglose mensualizado de las cifras se advierte que en el mes patrio la desocupación cayó a 9,5% desde un 10,6% que marcó en agosto.

En todo caso, el 10,2% que arrojó el resultado del trimestre julio-agosto-septiembre dejó contentas a las autoridades y también a los empresarios, quienes coincidieron en que finalmente la recuperación económica está iniciándose y que el empleo se está viendo beneficiado de este mejor panorama económico.

De hecho, es la primera vez en el año que el desempleo da una tregua y anota un descenso.

Ante este escenario, el ministro de Hacienda, Andrés Velasco, afirmó que “se observa una confirmación de la tendencia que la cesantía va bajando, más rápido de lo que algunas proyecciones privadas contemplaban, y además se empieza a configurar una nueva tendencia que es que el empleo empieza a subir”.

Pero eso no fue todo, puesto que valoró que “la composición de este empleo va mejorando porque vemos que el asalariado, la gente con contrato, se expande. Y el empleo por cuenta propia que había hecho buena parte del esfuerzo en los meses anteriores crece algo menos. Es decir no sólo mejora el empleo, sino la calidad del empleo”.

“SE CONSOLIDAN LOS BROTES VERDES”

A su vez, el líder de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Rafael Guilisasti, reaccionó con optimismo y señaló que “hay brotes verdes que se están consolidando. Lo más importante de todo es que ésta es la mejor noticia que necesitaba la recuperación de la economía”.

En relación a lo que se espera a futuro, el líder patronal planteó que “así como en invierno están los meses malos (para el empleo), viene la primavera con la reactivación del trabajo agrícola. Hay mayor empleo agrícola, por lo tanto si este mes fue 9,5%, no veo razón para que haya un alza en los próximos meses”.

Esa visión fue compartida por el subsecretario del Trabajo, Mauricio Jélvez, quien participó ayer en una feria laboral que está impulsando Inacap y que promete entregar tres mil nuevos puestos de trabajo a alumnos de esa casa de estudios.

En la ocasión, Jélvez planteó que “esta disminución es significativa y tiene el mérito de que está acompañada de una serie de otros indicadores que nos alientan a afirmar con mucha responsabilidad que vamos a terminar el año 2009 con una tasa de desempleo menor a dos dígitos”.

De acuerdo al informe del INE, las mayores alzas en el empleo se registraron en los rubros de Industria Manufacturera, Servicios Financieros, Agricultura, Construcción y Comercio. “En el caso de Agricultura, Caza y Pesca, se observó la primera variación positiva del año de acuerdo con la estacionalidad del período, mientras que Construcción registró el primer aumento desde el trimestre abril-junio. La ocupación disminuyó principalmente en Servicios Comunales, Sociales y Personales”, señaló el ente estadístico.

La ocupación mostró su segundo incremento trimestral consecutivo en lo que va del año (0,4%), junto con la primera disminución de los desocupados (5,1%) en el mismo lapso.

SIETE REGIONES SOBRE EL 10%

El hecho de que la desocupación haya cedido en el último trimestre no significa que la tarea esté hecha, dicen en el gobierno. Es más, aún son siete las regiones en que el indicador se mantiene por sobre el 10% (Valparaíso y la Araucanía las más altas, con 12,5% y 11,9%, respectivamente), mientras que las regiones con menor cesantía son Tarapacá (5,0%) y Aysén (5,2%).

En esa línea, Velasco reiteró que “no perdemos de vista por un segundo que la tasa de desempleo siempre es alta, porque hay gente y familias que están sufriendo las consecuencias y por eso no vamos a descansar, vamos a seguir trabajando, vamos a seguir en el esfuerzo en que hemos estado, con las buenas políticas macro, de modo que a fin de año tengamos mejores cifras y podamos ir dejando atrás este tremendo flagelo que es la cesantía”.

Fecha: 30 de Octubre de 2009

Fuente: www.latercera.cl

Desempleo. Cautela ante las cifras.

Se requiere volver a la senda de crecimiento y avanzar en un tema tabú: la flexibilidad laboral.

La tasa de desempleo llegó a 10,2 por ciento en el trimestre julio-septiembre, según informó ayer el Instituto Nacional de Estadísticas. Si bien esa cifra es mejor que la del trimestre pasado y que la esperada por los analistas, sigue indicando el impacto en el empleo de la actual crisis económica. En cualquier caso, parece ya claro que la desocupación no llegará al 12 por ciento que previeron las estimaciones más pesimistas cuando se deterioró el panorama económico, en 2008, y es probable que desde la próxima medición volvamos a situarnos en una tasa de desempleo de un dígito.

Ambos factores son alentadores, pero no deben llevar a conclusiones equivocadas. La cifra referida es muy alta, y no ha sido mayor sólo gracias a los programas de empleo estatales, sin los cuales se empujaría a cerca del 13 por ciento.

Las múltiples crisis en la historia muestran que el comportamiento habitual de las empresas es esperar un tiempo prudente antes de recomenzar a contratar, buscando determinar si las mejoras económicas percibidas son permanentes o sólo transitorias. Así, tras la crisis asiática las cifras de desempleo tardaron mucho en reducirse y nunca volvieron a ser las mismas, en gran parte por normas que establecieron una mayor rigidez laboral.

Las primeras señales muestran que las empresas están creyendo en el mejoramiento del cuadro actual. Si eso se consolida, puede desencadenar una recuperación más rápida que en ocasiones anteriores, pero aun si eso ocurriese, Chile no tendrá niveles de empleo aceptables.

Esto, porque el actual desempleo responde no sólo a los factores coyunturales de la crisis, sino también a la excesiva rigidez laboral, a la baja productividad y, especialmente, a la pérdida de crecimiento del PIB. Esos tres temas deberán ser prioritarios en el futuro gobierno, para lograr un mayor bienestar de la población y derrotar a la pobreza.

El actual Gobierno ha propuesto en el último tiempo medidas correctas respecto de subsidios a la contratación y al fomento de la capacitación. Pero eso no es suficiente: se requiere volver a la senda de crecimiento y, al mismo tiempo, avanzar en un tema tabú en las esferas de Gobierno y en casi todas las instancias políticas: la flexibilidad laboral. Es necesario reemplazar, al menos en parte, el actual sistema de indemnizaciones, pero no hay voluntad de avanzar en esa materia. También es preciso flexibilizar la jornada, pero ni siquiera se ha progresado en el concepto de "flexiguridad", propuesto por el propio ministro de Hacienda.

La realidad no ha podido ser adecuadamente confrontada con las exigencias de los grupos de presión, y eso ha impedido avanzar en un tema de vital relevancia para el bienestar de todo el país

Fecha: 30 de Octubre de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

2.4.- EMPLEO Y ECONOMÍA

Desocupación Podría Ser Menor al 10% a fines de año.

Según el economista de LyD, el retroceso que comenzaría a mostrar esa variable sería “moderado”, dado que habría una reactivación de la fuerza de trabajo.

- El INE informó que el desempleo se mantuvo en junio-agosto respecto del cuarto móvil anterior. ¿Cómo evalúa esa cifra?
- Es algo inferior a nuestra estimación, que estaba más cercana al 11%. Esto se produce, en primer lugar, porque la expansión de la fuerza de trabajo no fue tan fuerte como lo que teníamos proyectado, lo que demuestra que la cantidad de personas que ha decidido incorporarse al mercado es menor a lo visto en el pasado. No obstante, creo que eso iniciaría una reversión pues, como reveló la encuesta de Libertad y Desarrollo el martes último, las expectativas de encontrar una plaza se han incrementado, lo que, habitualmente, motiva a que más individuos salgan en busca de un puesto.
- ¿Qué lectura tiene respecto al comportamiento de la ocupación?
- Me sorprendió que los ocupados cayeran menos de lo que había anticipado. Dado que el PIB en ese lapso estaría en alrededor de -3,7%, debiera haberse presentado una importante destrucción de cupos y, sin embargo, se replegó en sólo 1,5%. Esto es una noticia favorable.
- En este escenario, El Gobierno expresó su confianza en que el desempleo comenzará a descender desde este mes ¿Comparte esa apreciación?
- Pienso que empezará a disminuir, aunque no tan rápido como se da tradicionalmente en esta época por la estacionalidad. En una temporada normal, la tasa retrocede más de dos puntos porcentuales entre la medición de agosto y la de diciembre o enero. El declive sería más moderado ya que la reactivación de la fuerza laboral será un aspecto que pesaría en los meses siguientes.
- En definitiva, ¿es posible concluir el ejercicio en niveles inferiores al 10%?
- En octubre-diciembre estaríamos en 9,9%; en 2008 culminamos en 7,5%, por lo que la brecha serían de casi 2,5 puntos porcentuales
- Se ha marcado, entonces, un punto de inflexión.
- Si bien aún estamos en un nivel bastante alto, la buena noticia es que dejó de empeorar (el mercado laboral).

Fecha: 01 de Octubre de 2009

Fuente: Diario Estrategia

Ministro de Hacienda. Habla del desempleo.

En la semana dio a conocer las líneas del Presupuesto 2010, el último de su gestión. Está convencido que el estímulo fiscal evitó una recesión mayor en Chile, dice que las condiciones están para crecer al 5% el próximo año.

Después de la crisis ¿Cuándo cree usted que Chile retomará tasas de desempleo de precrisis?

Más que una proyección, tengo la convicción de que es un desafío tremendo. Bajar las tasas de desempleo va a requerir buenas políticas macro y micro no sólo en los

próximos tres meses, sino que en los próximos años. En esta década, el desempleo demoró demasiado en bajar poscrisis asiática y debemos trabajar intensamente para que eso no vuelva a ocurrir. Tenemos instrumentos que antes no teníamos, una fuerza de trabajo con mucho más capital humano, los años de escolaridad han subido, el acceso a la formación técnica avanzó. Tenemos, además, la subvención al empleo joven; un seguro de cesantía más flexible y moderno, pero este es un desafío que hay que ir atendiendo todos los días. Para esto se va a requerir una buena política macro hacia adelante, el retiro gradual o pausado del estímulo va a requerir que las empresas también se la jueguen y sensatez por parte de todos a la hora de fijar salarios.

¿Ayudaron a que el desempleo siguiera alto, tras la crisis asiática, las reformas laborales que se impulsaron?

Si ustedes miran la tasa de desempleo, antes de esta crisis había bajado sustancialmente y empezó a bajar a partir de 2004-2005. Un dato notable en los primeros tres años del gobierno es la velocidad a la cual se creó empleo. El desafío ahora es post esta crisis. Habló de políticas macro y micro para que el desempleo ceda. ¿Hace alguna autocrítica por los cambios no realizados en estos años?

En Chile hemos hecho tres cosas innovadoras en mercado del trabajo: el fortalecimiento del seguro de desempleo, la creación del subsidio al empleo joven y la instauración de un sistema de certificación de competencias laborales. Esas tres cosas privilegian el empleo, no son sencillamente transferencias, son apoyos a tener empleo o a buscarlo en el caso del seguro.

Se ha dicho que la prioridad hoy es defender el empleo. ¿Eso significa que la reforma sobre sindicalización amenaza el empleo?

Eso significa que el gobierno ha hecho lo que ha hecho y que sus prioridades están claras.

Fecha: 4 de Octubre de 2009

Fuente: www.latercera.com

Los Sectores que Impulsarán el Empleo en 2010.

Una vez más, el mercado laboral doméstico está siendo el principal damnificado de una crisis. Y si bien todo parece indicar que el desempleo no llegará al 13%, como se advertía en el mercado hasta unos meses, los dos dígitos persistirían en los próximos reportes del INE. De hecho, se estima que sin los programas especiales del Gobierno, la tasa de junio-agosto habría sido de 12,4%, y no el 10,8% informado por la repartición estatal.

Lo cierto es que el deterioro en este ámbito es evidente, pero hay quienes vislumbran una luz al final del túnel. Tras seis meses consecutivos de bajas en la ocupación, la generación de plazas podría repuntar conforme se dinamiza la actividad.

Carola Moreno, del BBVA, sostiene que la carencia de puestos “empezará a revertirse hacia fines de este ejercicio y que el próximo, de todas maneras, la desocupación se contendría en torno al 9,5% promedio. Observaríamos un declive, pero no tan fuerte, considerando la media de 10% que pronosticamos para 2009; con todo, la trayectoria sería un poco más” veloz que la lograda tras la crisis asiática.

Cecilia Cifuentes, de la Universidad de Los Andes, proyecta un 10% promedio, asegurando que “el escenario será algo más favorable (...) Eso sí, ese avance se exhibiría bastante más modesto que el de la economista, ya que es probable que volvamos a ver un ascenso más normal de la fuerza de trabajo. En tanto, habrá planes fiscales menos activos, por lo que será difícil sostener la creación de las 170.000

vacantes que consigna la Dipres”. Añade que incidirá también el descenso de “los asalariados, lo que ha sido compensado por un aumento de los por cuenta propia. Esto implica que se crearon cupos muy precarios”.

Por su parte, Guillermo Pattillo, de la Universidad de Santiago, otorga mayor crédito a la reactivación. El académico espera que el desempleo llegue al 8,7% promedio en 2010. En esa línea, Pablo Wagner, de la Universidad del Desarrollo, sentencia que “lo más importante es que se vayan originando fuentes laborales con previsión social, formal y organizada. Si la ocupación no ha crecido, una buena parte se explica porque hay gente” que se accede a un puesto en un terreno informal.

Más allá de la magnitud de la recuperación en esta variable, cabe preguntarse qué ámbitos serán claves en el proceso. Para Carola Moreno, la minería será un soporte mientras que “en la industria, me parece que la crisis salmonera estaría tocando fondo; es un área que dejaría, al menos, de contraerse”. Agrega que “construcción tiene buenas perspectivas, ya que se debieran reiniciar proyectos que fueron pospuestos”.

Coincide Sebastián Matthews, de la Universidad Andrés Bello. Indica que tal sector “siempre ha sido un gran demandante de mano de obra (...) Muchas iniciativas se van retomar y se van a comenzar otras”.

En tanto, Wagner expresa que el repunte vendría de “rubros emergentes, especialmente el metalmecánico y exportación, porque probablemente se empiecen a recuperar minería, logística y agroindustria”.

Hermann González, de Zahler & Co, vaticina una expansión del PIB entre 4% y 4,5% para el año entrante, lo que implicaría, a su juicio, una expansión del empleo cercano a 2 o 2,5 puntos porcentuales. Según afirma, será el comercio “el que lidere la mejoría”, siendo “secundado por las manufacturas”.

Respecto a los grupos sociales más vulnerables, comenta que la desocupación “en los jóvenes (del 25,1% entre los 19 y los 24 años) seguirá alta, pero va a mostrar una evolución favorable, de manera gradual. En cuanto a las mujeres, en 2009 vimos un fenómeno natural en el que tuvo que salir al mercado para aportar al ingreso familiar; y es posible que eso se dé menos en el siguiente ejercicio, lo que contribuiría a una disminución del desempleo en tal grupo”.

Variación Anual de

Ocupados por Rama:

10,8% cayó en la construcción en agosto.

0,3% lo hizo en el comercio.

7,4% bajó en el Transporte.

3,4% retrocedió en la agricultura.

2,6% descendió en la industria.

9,6% se replegó en la minería.

Fecha: 13 de Octubre de 2009

Fuente: Diario Estrategia

3.- COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

Calificación jurídica de Convenio Colectivo

Comentario Sentencia Rol N° 1.254–09 dictada por la Corte Suprema el 26 de mayo de 2009.

Macarena Olea Jorquera.
Abogada Universidad de Chile

El Derecho chileno reconoce la libertad sindical, tanto a nivel constitucional como en el Código del Trabajo, este derecho implica la libertad para constituir sindicatos, afiliarse a ellos, desafiliarse, entre otros. El objetivo de los trabajadores a través del ejercicio de este derecho va a ser obtener mejores condiciones laborales, que se reflejarán en contratos o convenios colectivos, la principal diferencia entre ambos la encontramos en el momento de su formación, ya que para el primero existe un proceso consagrado en la ley, que establece una serie de plazos y requisitos que deben ser cumplidos, mientras que el segundo no tiene un proceso de formación reglado ni sujeto a plazos, a pesar de que los efectos de ambos son los mismos.

La jurisprudencia dictada por la Corte Suprema en la sentencia que se analizará a continuación se refiere a los requisitos necesarios para que exista convenio colectivo.

El convenio colectivo es definido por el inciso primero del artículo 351 del Código del Trabajo que prescribe: “Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado”.

El supuesto de hecho de este caso en particular es el siguiente. Una empresa celebró con su sindicato un “Compromiso de cambios”, instrumento por medio del cual se establecía la forma en que se iba a llevar la política de recursos humanos de la empresa, en cuanto a la remuneración de los trabajadores.

El sindicato de la empresa presentó una demanda ante el Quinto Juzgado del Trabajo de Santiago debido que, a su juicio no se cumplió con la obligación contraída por parte de la empresa en el “Compromiso de cambios” ya que no se incrementó el salario de los trabajadores. La empresa se defendió utilizando el argumento que el instrumento firmado no era un Convenio colectivo, sino un simple acuerdo que no generaba obligaciones jurídicas. El tribunal de primera instancia falló en contra de las pretensiones del sindicato. En segunda instancia se confirmó el fallo dictado por el juzgado de letras laboral, motivo por el cual la organización sindical presentó un recurso de casación en el fondo, correspondiéndole a la Corte Suprema analizar la calificación jurídica del instrumento en cuestión.

La Corte Suprema estimó que el compromiso de cambios celebrado no era un convenio colectivo de trabajo, entre otras razones porque no establecía condiciones comunes de trabajo para los afiliados al sindicato, por lo tanto no había obligación. Al respecto la Corte Suprema, al igual que en otros casos similares indica en su considerando quinto: “...útil resulta señalar, siguiendo a los autores en la materia, que en nuestro ordenamiento jurídico no se ha establecido una Teoría General de las Obligaciones –principal crítica que se realiza al Código Civil chileno- sino que se determinan principalmente reglas sobre las obligaciones contractuales, las que no son las únicas y se desconocen, en alguna medida, otras fuentes que han ido abriéndose paso con el devenir de los cambios sociales y las nuevas formas que han adquirido las

relaciones humanas debido a esos cambios, pues las modificaciones de la vida en sociedad condicionan las alteraciones en la regulación jurídica.”

Dentro de las obligaciones y contratos regulados por el Derecho Civil encontramos ciertos elementos esenciales, en primer lugar las partes deben manifestar voluntad de obligarse, esta voluntad debe encontrarse exenta de vicios, la obligación debe tener además un objeto y causa lícitos.

En el considerando octavo de la sentencia encontramos la definición de obligación. “Siguiendo al autor René Abeliuk Manasevich, ‘La definición más corriente entre nosotros es la que considera a la obligación como un vínculo jurídico entre personas determinadas, en virtud del cual una de ellas se coloca en la necesidad de efectuar a la otra una prestación que puede consistir en dar una cosa, hacer o no hacer algo.’ (Obra “Las Obligaciones”, Edit. Jurídica, Ediar Editores Ltda., Conosur Ltda., pág. 55)”.

Las obligaciones regidas por el Derecho Laboral tienen algunas diferencias con las del Derecho Civil, las que se originan a partir del hecho de que en el primero existe un supuesto de igualdad entre las partes, mientras que en el segundo encontramos una parte más débil –trabajador– y otra que se encuentra en una situación de poder –empleador–. Por lo anterior es que se trata de proteger a la parte más débil, de ahí que el contrato de trabajo presente diferencias con los contratos civiles definidos en el artículo 1438 del Código Civil. En este caso en particular, el sindicato argumentó su posición de la siguiente manera, si el tribunal no consideraba el “Compromiso de cambios” como un convenio colectivo de trabajo, dicho instrumento sería una obligación regida por el Derecho Civil, porque al ser una obligación existe el derecho para pedir su cumplimiento, en principio en naturaleza y si aquello no resulta posible en equivalencia, a través de la indemnización de los perjuicios causados.

A pesar de las diferencias entre ambas ramas del Derecho, siempre debe existir el compromiso de una parte a ejecutar algo en favor de la otra, que tendrá el derecho a exigir el cumplimiento de dicha conducta, lo que a juicio de la Corte Suprema no se cumple en el caso en comento, ya que en su considerando Decimotercero, establece: “Que, conforme a lo anotado, resulta inmanente en el acuerdo de voluntades que objetiva crear obligaciones –lo que hará nacer el derecho correlativo– que el consentimiento prestado por las partes se oriente hacia esa finalidad y más concretamente con la discusión “a crear condiciones comunes de trabajo”, requisito esencial de concierto de voluntades como fuente de obligaciones, según lo que se ha analizado precedentemente. Es desde este ángulo desde el cual debe examinarse el denominado “Compromiso de Cambios”, motivo de esta litis al que si bien, las partes lo han titulado como compromiso, naturaleza que reviste desde que él es suscrito por diferentes partícipes que han manifestado aquiescencia con su contenido, no puede considerársele como una fuente de obligaciones, en la especie, como un convenio colectivo, en la medida en que en él no se registran condiciones comunes de trabajo, o sea, no se establece un vínculo jurídico, en virtud del cual el empleador se colocó en la necesidad de otorgar a los demandantes una prestación que, para estos efectos, pudiera consistir en hacer o no hacer algo. A tal conclusión se llega además con la sola lectura de su texto, el que induce a concluir que se ha puesto por escrito la conformidad de los partícipes en relación con las bases o sustentos de las actitudes que cada uno de ellos asumirá y espera respecto del otro. No se han utilizado expresiones que denoten obligación, sino sólo propósitos de conducta, intenciones u orientaciones”. En consecuencia para que un instrumento tenga las características de Convenio Colectivo debe contener obligaciones y derechos a favor de las partes, el establecer una política

para realizar determinada actividad, en este caso modificar los sistemas de gestión de los recursos humanos, a juicio de la Corte Suprema sólo constituye un compromiso de conducta.

Por otra parte el “Compromiso de cambios” establecía que se debían ajustar los contratos individuales de los trabajadores con dicho instrumento, lo que se contrapone a los efectos normales de los contratos colectivos. Debemos recordar que las diferencias existentes entre los contratos colectivos y los convenios dicen relación con el proceso de formación de cada uno de ellos, pero no con sus efectos ya que como lo señala expresamente el artículo 350 del Código del Trabajo, los efectos, plazo de vigencia y contenido de los contratos colectivos se hacen extensivo a los convenios, entonces que se deban incorporar las normas del “Compromiso de Cambios” al contrato individual de cada trabajador, va en contra del denominado efecto imperativo o real del contrato colectivo, que como explica el autor Sergio Gamonal: “En virtud del efecto normativo el contrato colectivo pasa a ser norma creadora de derecho objetivo para los trabajadores y empresarios individuales, por lo cual su aplicación se produce automáticamente sin necesidad de incorporación expresa o tácita a los contratos individuales de trabajo, lo que conlleva que las cláusulas individuales pactadas en condiciones distintas a las establecidas en el contrato colectivo son automáticamente reemplazadas por las correspondientes del contrato colectivo”¹.

A modo de conclusión debemos señalar que para que un instrumento celebrado entre los trabajadores y su empleador sea considerado Convenio Colectivo, debe contener los elementos esenciales de toda obligación, de lo contrario dicho instrumento sólo será una declaración de voluntades, cuyo cumplimiento no va a poder ser exigido en sede judicial.

¹ GAMONAL, Sergio, *Derecho Colectivo de Trabajo*. Editorial Lexis Nexis, Santiago 2007. p 351.

4.- RECENSIONES Y NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

CAAMAÑO ROJO, Eduardo, UGARTE CATALDO, José Luis, *Negociación Colectiva y Libertad Sindical; un Enfoque Crítico*. Legal Publishing Chile, Santiago, 2008, 110 pp.

En la “Negociación Colectiva y Libertad Sindical, Un Enfoque Crítico”, de Eduardo Caamaño Rojo y José Luis Ugarte Cataldo, se pretende, a partir de la crítica a las actuales condiciones normativas en materia laboral a la luz de las disposiciones de la O.I.T. y el derecho comparado, posicionar a la negociación colectiva y a la libertad sindical como el eje de las relaciones laborales en la sociedad moderna, al tomar en consideración no sólo la justificación jurídica del mismo, sino también el punto de vista de la justicia distributiva y la teoría democrática. Así, la negociación colectiva cumple varias funciones, primero; corregir la debilidad del trabajador por sí solo frente al empleador (en palabras del laboralismo clásico como señalan los autores); una función económico-social y una función política como lo es el fortalecimiento de la democracia. A excepción de la primera, dichas funciones no están recogidas en el Plan Laboral, piedra angular de la actual legislación en esta materia.

El Plan Laboral -como fundamentación de la actual normativa sobre negociación colectiva- suele ser regresiva en diversos aspectos que urge mejorar en las relaciones colectivas a futuro, al restringir la libertad sindical en tanto derecho fundamental. Así por ejemplo en lo relativo a los niveles de negociación, ésta es obligatoria sólo respecto de la empresa; por otro lado, lo relativo al establecimiento de negociaciones informales sin derecho a fuero ni a huelga; la profunda reglamentación de la huelga, el desincentivo a la sindicalización al establecer como sujeto de la negociación colectiva a los trabajadores coaligados para el solo efecto de negociar; la limitación de ciertos trabajadores de la negociación colectiva; y las bajas sanciones a las prácticas desleales, entre otros.

Chile se encuentra en el deber de promover y fortalecer la libertad sindical en sentido amplio, la que se define de acuerdo a los autores como “el derecho que le asiste a los trabajadores para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse a ellas, a darse su propia normativa sin intervención de terceros y especialmente, el derecho al ejercicio de la libertad sindical por medio de aquellas acciones tendentes a la defensa y promoción de los intereses que le son propios, en particular la negociación colectiva y el derecho a huelga” (pág. 14). Se distingue en este concepto una faz orgánica; relativa al derecho a sindicación y autonomía normativa del sindicato y una faz funcional; relativa al ejercicio de los derechos de negociación colectiva y huelga.

Dicho concepto amplio de libertad sindical; -no sólo relativo a la constitución, afiliación, desafiliación, autonomía normativa- se encuentra recogido en el convenio N° 154 de 1981, respecto del cual se desprende que “la negociación colectiva forma parte indiscutida de la libertad sindical (pp. 20). Si bien Chile aún no ha ratificado el convenio antes señalado, a juicio de los autores, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 4° del convenio N° 98, Chile se encuentra en el deber de propiciar “una mayor cobertura y efectividad a la negociación colectiva”.

El Plan Laboral de 1978 (D.L. N° 2.758) estableció un régimen de negociación colectiva sobre regulado, con limitaciones y prohibiciones relativas a los sindicatos, a la negociación colectiva y a la huelga, dejando la función sindical a un aspecto puramente reivindicativo remuneracional. Dichas limitaciones y prohibiciones se han intentado morigerar a través de las leyes N° 19.069 y N° 19.759, dictadas en democracia, pero que han sido insuficientes para promover la libertad sindical de una manera deseable, y no altera en su esencia el modelo del Plan Laboral.

La Constitución Política de la República establece la negociación colectiva como un derecho fundamental, pero en todo caso de una manera muy restringida, en primer lugar, lo reconoce en tanto derecho fundamental sólo a nivel de empresa, y salvo en los casos en que la ley expresamente no permita negociar. A mayor abundamiento, el Código del Trabajo en su artículo 303 no reconoce la negociación colectiva en tanto derecho, sino sólo como una categoría instrumental y procedimental.

Existen diversos aspectos respecto de los cuales la normativa nacional no se ajusta a los estándares establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, en particular, lo relativo a las empresas que pueden negociar colectivamente. El derecho a negociar colectivamente se consagra sólo para trabajadores que presten servicios en empresas del sector privado, y en aquellas empresas en que el que el Estado tenga aporte, participación o representación (304 inciso 1° CT), excluyendo de dicho derecho a los funcionarios públicos. Por otro lado, precisa el Código del Trabajo cuáles son aquellas empresas que no pueden negociar colectivamente, señalando aquellas instituciones públicas o privadas, que en cualquiera de los dos últimos años calendarios hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos; aquellas empresas que se les prohíba por ley negociar colectivamente, y aquellas empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional. Respecto de éstas últimas, los trabajadores pueden constituir negociaciones sindicales, pero no pueden negociar colectivamente.

Advierten los autores la parcialidad con que se ha consagrado la libertad sindical respecto de estas empresas, en las cuáles sólo se ha establecido la posibilidad de constituir sindicatos (libertad sindical en su faz orgánica), pero no negociar colectivamente (libertad sindical en su faz funcional). Partiendo de la base que dichos trabajadores están sujetos al Código del Trabajo, deben ser regulados íntegramente por dicha normativa, lo que involucra obviamente al derecho a negociar colectivamente. Si bien se entiende que son empresas que involucran intereses generales del Estado, no bastan dichos intereses para excluirlos de dicho derecho, debiendo la ley por lo menos establecer mecanismos de mediación o arbitraje obligatorio, para armonizar la libertad sindical en su faz funcional con los intereses generales del Estado. Por otro lado, a la luz de las disposiciones internacionales, no se ve fundamento a la exclusión de los funcionarios públicos del derecho a la negociación colectiva.

En general, todo trabajador que preste servicios en una empresa habilitada para negociar colectivamente puede ejercer este derecho; sin embargo dicha regla general tiene excepciones, contenidas en el artículo 305 del Código del Trabajo, relativas a trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, trabajadores contratados exclusivamente para una determinada obra o faena, subgerentes, agentes y apoderados con facultades generales de administración, personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores y trabajadores que ejerzan un poder de mando e inspección. Respecto de la primera excepción, ponen en tela de juicio los autores la justificación de su exclusión, en razón de la importancia que revestiría dicha modalidad contractual para el establecimiento de trabajadores más capacitados, productivos y especializados en el mercado laboral. Por otro lado, respecto de la segunda excepción, denuncian los autores la abierta inconstitucionalidad de la exclusión de trabajadores que se desempeñan para una obra o faena determinada, al afectar en su esencia el derecho a negociar colectivamente.

Una de las normas más emblemáticas del Plan Laboral dice relación con la asimilación del sindicato a los grupos de trabajadores coaligados para el solo efecto de negociar. Dicha asimilación está en abierta contradicción con el principio de libertad sindical, al favorecer el establecimiento de grupos informales de negociación desincentivando la sindicalización progresiva de trabajadores, circunstancia que la

legislación debiera promover. En todo caso, se deja entrever la posibilidad de permitir la existencia de estos grupos transitorios en aquellas empresas en que no existe o no se puede constituir un sindicato, dando la posibilidad a estos trabajadores de negociar colectivamente sin vulnerar la libertad sindical.

Otra de las características más importantes del modelo actual de la negociación colectiva dice relación con el ámbito o contenido material susceptible de negociación. Nuestro Código del Trabajo, en su artículo 306 inciso 2º; señala que no será objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma. Advierten los autores que, de acuerdo al convenio N° 98 y 154, y el tratamiento de dicha materia en derecho comparado (específicamente el ordenamiento español), dicha limitación no tiene asidero; más bien, la facultad de negociar colectivamente se entiende en forma amplia, sin limitación relativa a alguna materia en particular. La actual normativa contiene un procedimiento de negociación colectiva conducente a un objeto puramente pecuniario, debiendo ser su objeto obvio y primordial, la regulación de las relaciones de trabajo en general, sin que la normativa estatal pueda legítimamente prohibir dicho ámbito de negociación, dejando el establecimiento del contenido material de la negociación únicamente a la voluntad de las partes.

En lo relativo a los niveles de negociación colectiva, de acuerdo a la normativa de la Organización Internacional del Trabajo y al principio de la negociación colectiva libre y voluntaria, son las partes quienes debieran por sí mismas determinar el nivel de la negociación colectiva; al contrario nuestra legislación sólo establece al empleador la obligación de negociar a nivel de empresa. A mayor abundamiento, el Plan Laboral a través del D.L. 2.758, prohibió expresamente la negociación colectiva en un nivel superior al de empresa. Luego, con las reformas introducidas en democracia, a través de las leyes 19.069 y 19.759, se permitió la negociación colectiva pluriempresa, pero cuyo éxito quedaba en todo caso a merced de la voluntad del empleador o empleadores; estableciendo una traba insalvable para la negociación en este nivel.

Advierten los autores el excesivo reglamentarismo con que el legislador trata la negociación colectiva reglada, que no se condice con el principio de negociación colectiva libre y voluntaria. Por otro lado, se establece un procedimiento que deja a las partes en desequilibrio, a través de la exclusión de determinadas materias de la negociación colectiva; al establecer periodos en que no se puede negociar colectivamente, determinado unilateralmente por el empleador; y la terminación arbitraria del conflicto ante el fracaso de la huelga.

En la regulación de la negociación semireglada, tampoco existe conformidad con la normativa internacional en materia sindical, pues dicha instancia de negociación queda al arbitrio del empleador, quien debe consentir en su establecimiento; así como posee nulas prerrogativas a favor de los trabajadores, como fuero o huelga.

Una de las manifestaciones más importantes de la negociación colectiva es la huelga, derecho que si bien encuentra establecido como garantía constitucional (aunque no de manera expresa como en otros países), es una de las instituciones que para su establecimiento el legislador chileno es quien más se ha apartado de la normativa internacional. En primer lugar, en el plano latinoamericano es la normativa chilena quien más regulado tiene el derecho a la huelga, estableciendo una excesiva procedimentalización. Dicha reglamentación no constituye por sí misma una vulneración a la libertad sindical, pero ha señalado el Comité de Libertad Sindical que una profusa procedimentalización que vulnere el ejercicio efectivo del derecho, sí constituye una vulneración a dicho derecho. Por otro lado, dicho Comité de Libertad Sindical critica las disposiciones de la normativa nacional relativa a los efectos de la

votación de la huelga y los requisitos para hacer efectiva la huelga. La legislación chilena prevé que ante la no concurrencia del quórum necesario para aprobar la huelga, o ante la falta de adhesión el día en que deba hacerse efectiva la misma, se entiende aprobada por parte de los trabajadores la última oferta del empleador. Dicha presunción implica la terminación arbitraria del conflicto colectivo, deduciendo la voluntad de los trabajadores en orden a aceptar las condiciones del empleador, aceptación que debe ser en todo caso expresa y voluntaria por parte del grupo negociador. Al contrario, se establece una verdadera presunción de derecho a favor del empleador.

En otro orden de ideas, las normas internacionales en materia de negociación colectiva permiten que se exceptúen de este derecho (huelga) a los servicios esenciales, entendiendo por tales aquellos cuya paralización pongan en peligro la vida, la salud y la seguridad de la persona en parte o toda población. La OIT ha señalado que la calificación de dichas empresas o servicios dentro de esta categoría, debe ser realizada por las diversas legislaciones en forma excepcional y restrictiva. Al contrario, nuestra legislación en el artículo 384 del Código del Trabajo, establece estas excepciones en forma amplia, vaga y extensiva.

En la mayor parte de las legislaciones, incluso en aquellas en que el derecho a huelga es restrictivo, se prohíbe derechamente el reemplazo de trabajadores en huelga, puesto que de lo contrario se le privaría de su real eficacia. La legislación chilena también prohíbe el reemplazo de trabajadores en huelga, salvo que concurren determinadas circunstancias o requisitos establecidos en el artículo 381 del Código del Trabajo. Dichos requisitos no son especialmente gravosos para la empresa, por lo tanto, la excepcionalidad del reemplazo de trabajadores se transforma en regla general, teniendo por esta razón el artículo 381 del Código del Trabajo un vicio de inconstitucionalidad, al afectar en su esencia el derecho a huelga.

El texto reseñado es interesante en su formulación crítica y propositiva, y su estudio se torna imperioso para los estudiosos del Derecho del Trabajo, legisladores, dirigentes sindicales y trabajadores en general. El exhaustivo análisis realizado por los autores ayuda en mucho a determinar el camino correcto en la extensión, reconocimiento y establecimiento de la libertad sindical en la normativa nacional, en todos los aspectos constitutivos de dicho derecho. Por otro lado, y más allá del análisis estrictamente jurídico, cabe destacar el esfuerzo intelectual (esfuerzo que debe ser considerado en las futuras modificaciones legales como un imperativo moral), en posicionar a la negociación colectiva y la libertad sindical como vehículos especialmente idóneos para democratizar las relaciones de trabajo.

Eduardo Yáñez Monje
Egresado de Derecho, U. de Chile.
Ayudante Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

5.- LEGISLACIÓN AL DÍA

PROYECTOS DE LEY OCTUBRE–NOVIEMBRE 2009

1.- Nueva Tipificación de Prácticas Antisindicales y establece sanciones que indica².

Fecha de Ingreso: 14 de octubre de 2009

Estado: En tramitación

2.- Modifica en Código del Trabajo en cuanto al fortalecimiento de la Negociación Colectiva³.

Fecha de Ingreso: 14 de octubre de 2009

Estado: En tramitación

3.- Modifica el Código del Trabajo en las materias que indica⁴.

² Proyecto de Ley

Artículo Único. Modifíquese el Código del Trabajo en las siguientes materias:

1.-Para suprimir la expresión "manifiesta" en el literal c del art. 387.

2.-Agréguese la siguiente letra f) en el artículo 387:

f) "EL que se niegue a negociar con trabajadores de empresas relacionadas que integran una misma unidad económica, ordenada bajo una dirección común".

3.-Para sustituir el inciso primero del artículo 389 por el siguiente:

"Las infracciones señaladas en los artículos precedentes serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, la que se aplicara por cada uno de los trabajadores involucrados. En caso de reincidencia, se sancionará con multas de cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales por cada uno de los trabajadores involucrados".

4.-Para sustituir el inciso primero del artículo 292 por el siguiente:

"Las infracciones señaladas en los artículos precedentes serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, la que se aplicara por cada uno de los trabajadores involucrados. En caso de reincidencia, se sancionará con multas de cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales por cada uno de los trabajadores involucrados"-

³ Proyecto de Ley

Artículo Único. Modifíquese el Código del Trabajo en las siguientes materias:

1.- Elimínese en el numeral 1° del artículo 305 la expresión: "y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada".

2.- Deróguese el artículo 308.

3.- Modifíquese el artículo 346 inciso tercero por el siguiente:

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

⁴ Proyecto de Ley

Artículo Único. Modifíquese el Código del Trabajo en las siguientes materias:

1.-Sustitúyase el inciso 3° del artículo 3° por el siguiente:

"Para los efectos legales que correspondan se entiende por empresa la organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección estratégica o económica común, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos."

2.-Agréguese un nuevo inciso 4" y 5° al artículo 3°, pasando el actual inciso 4° a ser 6°, del siguiente tenor: "En caso de producirse colisión, confusión o indeterminación entre el concepto de empleador y el concepto de empresa deberá hacerse primar aquel más favorable para el ejercicio de los derechos laborales, previsionales, de protección a la maternidad y a la salud de los trabajadores, y en general para el ejercicio de todos aquellos derechos establecidos a favor de los trabajadores en función de una relación dependiente de trabajo; ya sea se trate de derechos individuales o colectivos, sustantivos o procedimentales, conforme al principio protector del trabajador que inspira las normas de este Código."

Fecha de Ingreso: 14 de octubre de 2009

Estado: En tramitación

4.- Interpreta inciso segundo del Artículo 11 del Código del Trabajo, en materia de reajuste de remuneraciones.

Fecha de Ingreso: 3 de noviembre de 2009

Estado: En tramitación

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

6.1.- MEMORIAS APROBADAS

Octubre

- 1) BAUDRAND OSSABDON, Alejandro Eduardo, MADRID CONTRERAS, Javier Andrés y REQUENA DIAZ, Rolando Andrés. "Análisis de la Ley N° 19.889 que modifica el Código del Trabajo agregando en el Título II del Libro I del Código del Trabajo"

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

- 2) EYZAGUIRRE VALDERAS, Carlos: "El seguro de cesantía en Chile y la reforma al sistema introducida por la Ley N° 20.328"

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

- 3) FIGUEROA VEGA, Juan Andrés. "La competencia en materia de Seguridad Social"

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

- 4) CORNEJO SAAVEDRA, Javiera Fernanda. "Evolución del sistema de subsidios por incapacidad en Chile con especial énfasis en el sistema de licencias médicas"

3.-Sustitúyase el inciso 2° del artículo 5° y por el siguiente:

"Los derechos establecidos en las leyes laborales son irrenunciables antes, durante y al término de la relación de trabajo."

4. Sustitúyase el inciso 3° del artículo 6° por el siguiente:

"Es colectivo el celebrado conforme a las disposiciones del Libro IV del presente Código."

5. Agréguese un nuevo inciso 2° al artículo 7° del siguiente tenor:

"Se entenderá que los servicios personales se prestan bajo dependencia o subordinación de un empleador determinado cuando en los hechos éste determine, entre otras dimensiones, la estructura organizativa del proceso productivo laboral, defina y/o controle directa o indirectamente las condiciones o la prestación del trabajo, y/o se beneficie principalmente de la prestación de los servicios del o la trabajadora."

Profesora Guía: María Cristina Gajardo Harboe

- 5) CAVIERES MUÑOZ, Patricio Javier. REYES OLMEDO, Francisco. “Análisis crítico de la Reforma Previsional”

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag