

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



AGOSTO 2004

Profesora Rosa María Mengod Gimeno

Ayudante: Macarena Foitzick Zumelzu

Alumnos: Víctor L. Fenner Rivera
Haya Ester Nussbaum Singer

INDICE

I) NOTICIAS INTERNACIONALES

Página

La tasa de desempleo en la zona euro	1
Uruguay. Desempleo cayó a 13.1% en abril-junio	1
Ecuador. Tercerización perjudica a 10 mil trabajadores	2
Ecuador. Debaten nuevas tendencias en Seguridad Social	4
La empresa también genera depresión	5
México. Sindicalistas amenazan con decretar huelga	5
Desempleo juvenil en Europa	6
Colombia. Sindicalismo amenazado	7
Brasil. Siderúrgicas se compromete a acabar "trabajo esclavo"	8
México. Desempleo del 2.5% en segundo trimestre	9
México. Entran en vigor las reformas en el Seguro Social	10
Argentina. Reclamo gremial contra el trabajo "en negro"	11
Perú. Intermediación y tercerización	12
O.I.T. Cada vez hay más esclavos de la globalización	14
Organización argentina forma agentes para prevención del trabajo infantil	15
El Salvador. Derechos laborales son vulnerables	16

II) REFORMAS LABORALES

Página

Legislación del Trabajo. Juicio oral	17
Desafíos del teletrabajo	19
Legislación laboral. Permiso postnatal masculino	20
Seguro de desempleo incluirá una cobertura hipotecaria	21
Posible reducción de indemnizaciones por despidos	22
Cámara Diputados. Plan AUGE es ley	24
Plan AUGE. Cambios que la ley causará en la salud chilena	24
Seguro de Cesantía	25
AFP plantean su propia reforma a las pensiones	26
Aprobación del Plan AUGE	27
Previsión. Entra en vigencia ley de rentas vitalicias	28
Sistemas de pensiones. Ampliación opciones para jubilar	31
Trabajadores de AFP e Isapres denuncian graves violaciones a ley laboral	34
Jornada más corta elevará costos laborales hasta en 10%	35
Democracia Cristiana insistirá en flexibilidad del mercado laboral	36
El 83% de los trabajadores chilenos tiene una jornada laboral extensa	36
Proyecto flexibilidad laboral. Necesidad acuerdo entre empresarios y trabajadores	37
CPC pide al Ministro del Trabajo acelerar flexibilidad laboral	37
La CUT asegura que el "paradigma de la flexibilidad laboral está agotado"	38
Nuevo sistema de certificaciones laborales electrónicas	39
Jornada laboral	39
BB DO otorga postnatal a los hombres	40
La DC presentará al Gobierno propuesta de flexibilidad laboral	41

III) EMPLEO Y DESEMPLEO

Página

Desempleo en junio	41
Balance 2003 del seguro de cesantía	42
Empresas ayudan a frenar desempleo en el país	43
DC analiza medidas pro empleo para entregar propuesta al gobierno	44
Crece la economía y no el empleo	45
Sernam propone buenas prácticas laborales para Pymes	47
La mujer en Chile alcanzó una participación laboral de 41,4%	48

IV) NOTICIAS MISCELANEAS

Página

El mayor temor de santiaguinos es perder su trabajo	49
Encuesta Laborum. Trabajadores se quejan de acoso psicológico	50

I) NOTICIAS INTERNACIONALES

La tasa de desempleo en la zona euro.

La tasa de desempleo en la zona euro se mantuvo estable en el 9% el pasado mes de junio, idéntica cifra a la del mes anterior, y dos décimas superior a la de junio de 2003 (8,9%).

En el conjunto de la UE, la tasa de paro quedó fijada en el 9,1%, igual cifra que en mayo y que en junio de 2003.

Por países, las tasas más altas correspondieron a Polonia (18,9%), Eslovaquia (16,2%), Lituania (11,4%) y España (11,1%).

Las más bajas, a Luxemburgo y Austria (4,2% cada uno), Chipre (4,4%), Irlanda (4,5%), Reino Unido (4,7% en abril) y Países Bajos (4,8% en mayo).

Entre junio de 2003 y junio de 2004, el desempleo creció en once Estados miembros y en Suecia, República Checa y Holanda se registraron las mayores subidas.

Descendió en doce y en Estonia, Lituania y Reino Unido apuntaron los mayores descensos. En España, el paro cayó del 11,3% al 11,1%.

El desempleo masculino repuntó del 7,9% al 8% en la zona euro -en la UE se redujo del 8,4 al 8,3%-, mientras que el femenino pasó del 10,2% a 10,3% -en la Unión se mantuvo estable en el 10%-.

El pasado junio, el paro de los menores de 25 años se elevó al 17,5% en las economías sujetas a la moneda común y al 18,2% en la UE.

Polonia, Grecia e Italia se apuntaron las más altas tasas de desempleo juvenil, mientras que en Austria, Irlanda y Países Bajos se registraron las más bajas.

Eurostat estima en 12,7 millones el número de desempleados de la zona euro y en 19,4 millones, el de la UE.

Fecha : 3 de Agosto del 2004

Fuente : www.presaescrita.com

Uruguay.Desempleo cayó a 13.1% en abril – junio.

El desempleo en Uruguay (Montevideo e interior urbano) cayó a 13,1% de la Población Económicamente Activa (PEA) en el trimestre de abril a junio de 2004, dos décimas de punto porcentual por debajo de la medición anterior (13,3%), informó hoy el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Un año atrás, en los tres meses que transcurrieron de abril a junio de 2003, la desocupación se situaba en un 17,5%, mientras que el máximo histórico de desempleo en el país se alcanzó en el trimestre de setiembre a noviembre de 2002, cuando llegó al 19,8%.

En el período la desocupación en Montevideo se incrementó 0,4 puntos porcentuales, de 13,6% (en el último trimestre móvil) a 14% en la actual medición, mientras que en el interior urbano la tasa el desempleo disminuyó 0,9 puntos porcentuales en los mismos períodos, de 12,9% a 12,1%.

La tasa de 13,1% de desempleo sobre una PEA urbana de 1,251 millones de personas (de un total de 3,4 millones de habitantes y de 2,77 millones de población urbana), equivale a un total aproximado de 164.000 personas en busca de trabajo.

Fecha : 4 de Agosto del 2004

Fuente : www.presaescrita.com

Ecuador. Tercerización perjudica a 10 mil trabajadores.

Acabar con la explotación laboral que se ha presentado en las empresas tercerizadoras de empleo es, según el ministro de Trabajo, Raúl Izurieta, el principal objetivo de la nueva reglamentación para el funcionamiento de las empresas prestadoras de servicios ocasionales. El documento respectivo fue remitido ayer al presidente de la República para su aprobación.

Actualmente, según datos oficiales, en el Ecuador existen más de 3 mil empresas tercerizadoras donde se ocupan cerca 10 mil personas, las que por la falta de una normativa clara sobre el funcionamiento de las compañías a las que pertenecen, han sido objeto de constantes violaciones a sus derechos laborales. Entre estas se incluyen el no pago de un salario acorde a la legislación vigente, la falta de utilidades empresariales y acceso a la seguridad social, entre otras.

Justamente para eliminar estas violaciones y principalmente cumplir con la exigencia de las autoridades de los Estados Unidos -tendientes a Un Tratado de Libre Comercio- respecto a la normalización de la actividad, el Gobierno se apresta a poner en vigencia la nueva reglamentación que regularizará el funcionamiento de estas empresas en el país. El reglamento, que será emitido mediante Decreto Ejecutivo, posee 21 artículos y cinco resoluciones transitorias, destinadas a que las personas que son ocupadas por las empresas tercerizadoras tengan los mismos beneficios que posee el resto de trabajadores del Ecuador. También ordena la constitución legal de las empresas a fin de que se garantice, tanto al usuario como el trabajador, un buen servicio y los correspondientes beneficios de Ley, respectivamente.

Es así como ordena que "los servicios temporales o complementarios solo pueden ser prestados por las empresas legalmente constituidas como personas jurídicas que tengan objeto exclusivo la prestación de uno o de los dos servicios".

Contrario a las observaciones que realizadas por los grupos sindicalistas al proyecto, respecto a que el registro debe efectuarlo en la Superintendencia de Compañías, el nuevo reglamento dispone que las empresas se inscribirán en el Registro Nacional de Servicios Temporales y Complementarios. Esta oficina será creada con la vigencia del nuevo reglamento.

Pero además establece que la empresa deberá renovar su registro cada cierto tiempo y en el

caso de que el Ministerio descubra que alguna compañía no está cumpliendo con la nueva normativa, tendrá el derecho de suspender temporal y definitivamente su legalización. Así también define la obligación de la empresa en cuanto a la contratación por tiempo indefinido y determina que la empresa tercerizadora será la responsable del pago de todos los beneficios de Ley a los trabajadores y para esto pedirá a la empresa usuaria los valores correspondientes.

En cuanto a la subcontratación, la normativa señala que la empresa usuaria del servicio podrá subcontratar a un tercero bajo su cuenta y riesgo, lo que significa que asumirá íntegramente una parte de su proceso productivo.

Aunque este documento no es el definitivo, ya que es el presidente de la República es el que deberá hacer las observaciones finales, para el Ministro de Trabajo es fundamental que el reglamento entre en vigencia lo antes posible a fin de asegurar que la labor de los empleados tercerizados sea reconocida y remunerada de acuerdo a la Ley.

Pero además para que las autoridades norteamericanas conozcan los avances que el Ecuador está realizando en materia laboral y no existan objeciones para continuar en las negociaciones para el Tratado de Libre Comercio (TLC).

Según Izurieta, el documento fue elaborado con el asesoramiento de técnicos de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) que posee una normativa específica para el tema de tercerización, por lo que se espera que el documento definitivo no sufra mayor variación en su contenido.

Por su parte, el presidente del Frente Unitario de Trabajadores (FUT), Mesías Tatamuez, considera que la nueva normativa será buena para los empleados tercerizados, siempre y cuando no se abandone el real espíritu del reglamento que es eliminar las exageradas violaciones a sus derechos laborales. En caso contrario "esto no servirá de mucho o definitivamente de nada".

Pero la violación de los derechos laborales no solo es identificada por las autoridades del Ministerio de Trabajo, ya que el Banco Central del Ecuador (BCE) en su estudio sobre la Evolución de Mercados Laborales Formales e Informales en el Ecuador, señala que pese a que existe un reglamento para regularizar el funcionamiento de la actividad de la tercerización en el país desde 1998, este no es bien estructurado, lo que no ha permitido un control efectivo.

En tal forma sostiene que esta actividad puede ser interpretada como una alternativa que poseen las grandes empresas, para no cumplir con las obligaciones que poseen con sus trabajadores.

Pero además asegura que este mecanismo es perjudicial para las mismas empresas que contratan personal a través de las compañías tercerizadoras, ya que "estos mecanismos de alta flexibilidad laboral tienden a crear incentivos erróneos, pues impiden a las empresas la adopción de políticas de adaptación tecnológicas y capacitación del recurso humano que son puestos en práctica con la finalidad de elevar la productividad" (BHS)

Una compañía puede tener proyectos, que le generan una sobrecarga de trabajo, o quizás tiene que afrontar algunos compromisos temporales de trabajo y no desea incorporar más personal a su plantel de trabajadores permanente. ¿Que hacer entonces?

Las empresas tercerizadoras dicen: "Deje que su socio haga el trabajo, tiene la solución, la tercerización".

Para necesidades de cortos o largos períodos, estas empresas cuentan con personal que, supuestamente, llena y cumple todas las necesidades.

¿Como funciona este servicio?. Fácil: se envían a las oficinas técnicos experimentados y

calificados por el período de tiempo especificado, estos pueden ser tiempo, días completos, etc.

Algunas ventajas de la tercerización son: el empresario no tiene que seleccionar el personal, ni se encarga de su capacitación. Tampoco incrementa su "staff".

Sin embargo, dirigentes sindicales se oponen a la tercerización, pues muchas de las empresas dedicadas a este servicio no cumplen con las normativas relacionadas con seguridad social y beneficios de Ley que deben tener los trabajadores en general.

Fecha :5 de Agosto del 2004

Fuente : www.lahora.com

Ecuador .Debaten nuevas tendencias en Seguridad Social.

Luego de 39 días de protestas y 13 de huelga de hambre, los jubilados del Ecuador lograron un incremento a sus pensiones y dejaron una gran pregunta en el aire. ¿Qué pasará con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?

"Este cuestionamiento no es fácil de resolver", dijo Adolfo Jiménez, secretario general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) quien vino al Ecuador para asesorar a los técnicos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

En una conferencia de prensa que se realizó en el hotel Quito, ubicado en la avenida González Suárez, al norte de la ciudad, Jiménez expuso las nuevas tendencias que tienen los sistemas de seguridad social.

En su análisis, el experto de la OISS, dijo que los sistemas de Seguridad Social como el del Ecuador y el que funcionaba en España, hasta 1980, tienden a sufrir muchos impactos a causa de las crisis económicas y por el envejecimiento acelerado de las poblaciones.

En Ecuador y América Latina, según el experto, este fenómeno se ve agravado por los procesos migratorios que se llevan a la población activa y dejan a una población envejecida.

Para enfrentar esta situación Jiménez dijo que se deben establecer prioridades sociales y mantener un mayor rigor en la administración de los sistemas de Seguridad Social, evitar los excesivos gastos administrativos y frenar la morosidad y fraudes en los pagos de aportaciones.

"Se debe dar protección sólo a los que tienen derecho", dijo el experto, quien sostuvo que también se deben superar los desequilibrios presupuestarios entre los ingresos y prestaciones que se dan en un sistema de seguridad social.

Jiménez sostuvo que el manejo de la Seguridad Social debe responder a las necesidades que tiene cada país y que no se deben copiar fórmulas.

"Yo no estoy de acuerdo con que los modelos se trasladen de un país a otro, porque cada sistema debe responder a una realidad", afirmó Jiménez, quien sostiene que siempre se debe apostar por el incremento de la equidad social y por reformas financieras que permitan inversiones seguras.

Estos esquemas, según Carlos Santos, director ejecutivo de la OISS, deben estar acompañados por un proceso de modernización en todos los ámbitos de la Seguridad Social.

La visión de los expertos iberoamericanos fue compartida por el director general del IESS, Jorge Madera, quien sostuvo que el Ecuador también se encuentra en una etapa de cambio. "Estamos en un proceso de reforma en camino y por ello recibimos la visita de los expertos de la OISS", dijo Madera, quien reconoció que el IESS entró en una etapa difícil luego de la protesta de los jubilados.

Uno de los mayores problemas que la entidad enfrenta al momento, es que se quedó sin miembros en el Consejo Directivo, que es el cuerpo colegiado donde se adoptan las decisiones más importantes del IESS.

"Estamos esperando que el Ejecutivo y los cuerpos colegiados de trabajadores y empleadores escojan a sus representantes", Acotó Madera. El directivo del IESS recordó que se deben buscar los reemplazos para los miembros destituidos por la Superintendencia de Bancos Ricardo Ramírez, Bruno Frixone y para el ex representante del Ejecutivo, Fausto Solórzano, quien renunció durante la protesta de los ancianos. (JN)

Fecha : 5 de Agosto del 2004

Fuente : www.lahora.com

La empresa también genera depresión.

Las nuevas tecnologías o la exigencia de trabajadores polivalentes que asumen mayor cantidad de competencias y que no tienen sus funciones bien delimitadas, son algunas de las causas que los expertos más vinculan con la depresión.

Pero también pueden resaltarse la inadecuada organización del trabajo o incluso malas relaciones interpersonales entre compañeros o entre jefes y subordinados. También existen motivos de depresión menos conocidos como la monotonía de ciertas tareas.

En la Unión Europea se ha descubierto que los directivos no son los más afectados por este mal. El trabajador base padece más estrés que sus jefes y el número de trabajadores que padecen depresión está cada vez más relacionado con este primer síntoma.

Mobbing (acoso laboral), burn out (estar quemado), workaholic (adictos al trabajo) son términos que relacionan trastornos psicológicos y trabajo. Es así como actualmente, en esa región, el estrés laboral no sólo preocupa a los expertos en salud laboral sino también a los managers, ya que además de afectar la salud de la plantilla repercute negativamente en las ganancias.

Fecha : 6 de Agosto del 2004

Fuente : mercioperu.com

México. Sindicalistas amenazan con decretar huelga.

Líderes sindicales de México anunciaron ayer que convocarán a una huelga general el próximo 1 de septiembre, si el presidente Vicente Fox promulga una polémica reforma de la seguridad social aprobada por el Congreso y modifica el régimen de pensiones de otras entidades estatales.

“Si Fox promulga la ley de reforma del Instituto del Seguro Social (IMSS) y modifica el

régimen de jubilaciones de las empresas del Estado, efectuaremos una marcha en la capital el 31 de agosto y una huelga general el 1 de septiembre (cuando el mandatario deberá presentar su informe anual al Parlamento)”, dijo el dirigente sindical Francisco Hernández a la prensa.

Hernández, presidente de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), que reúne a unos 300 sindicatos, dijo que “más de dos millones de empleados y obreros están listos para salir a la calle en apoyo a los compañeros del IMSS”.

Fecha : 7 de Agosto del 2004

Fuente : www.presaescrita.com

Desempleo juvenil en Europa.

Entre los jóvenes europeos, el grado de desempleo es mayor que entre las generaciones anteriores. En la primavera de 2003, 18% de los jóvenes, entre los que se cuentan tanto hombres como mujeres, entre 15 y 24 años de la Unión Europea no tenía empleo. Así lo informó la Oficina Federal de Estadística en Wiesbaden. De los mayores de 24 años, sólo un 7,8% carecía de un puesto.

El porcentaje de desempleo juvenil en Alemania, comparado con el promedio europeo, no es tan grave, llega sólo al 11%.

Esto la coloca en el puesto 6 de la lista europea, que encabeza Austria con 6,1% seguida por Holanda con 6,6%, Irlanda: 8%, Chipre 8,9% y Dinamarca con 9,8%.

De dramática se puede calificar la situación en el sur y este de Europa. Un 41,4% de los jóvenes de esa edad carecía de puesto de trabajo en la primavera del año anterior. En Eslovaquia el porcentaje llegaba a 32,9%, en Lituania a 26,9% y en Grecia a 25,1.

Este tipo de encuestas están disponibles una vez al año, y se realizan telefónicamente entre 30.000 encuestados. El método se basa en el concepto de la Organización Internacional del Trabajo (ILO).

Debido a que la definición de “desempleo” que se maneja es muy simple –al momento de la llamada debe haber cumplido los 15 años, estar sin trabajo pero hallarse en busca activa y estar dispuesto a tomarlo en el plazo de dos semanas-, el método se presta muy bien para comparaciones internacionales.

En Alemania, las cifras de desempleo juvenil se deben también a que los muchachos necesitan más tiempo para su formación profesional. También los que cursan un estudio universitario ingresan bastante tarde al mundo laboral.

Una comparación con cifras de años anteriores arroja unos resultados desalentadores: mientras que en 1991 el 63% de la población que contaba entre 15 y 29% era económicamente activa, para 2003 el porcentaje bajó a 48%. En el Este alemán, el desarrollo negativo en ese lapso ha sido dramático: de 70% a 40%. Por otro lado, el porcentaje de estudiantes se ha incrementado de un 26% a 39%

Fecha : 8 de Agosto del 2004

Fuente : www.dv-world.spanish

Colombia. Sindicalismo amenazado.

Según fuentes sindicales de Colombia, sólo en lo que va del año, 30 sindicalistas ya fueron muertos. Este mes 3 dirigentes sindicales del departamento de Arauca fueron asesinados y en una carta dirigida al presidente de la República, Álvaro Uribe Vélez, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), manifiesta sus dudas acerca de la versión oficial del hecho.

Según el vicepresidente de Colombia, Francisco Santos, y los altos mandos militares, los tres sindicalistas pertenecían al grupo guerrillero de izquierda Ejército Nacional de Liberación (ELN) y tenían mandato de arresto desde comienzos del año.

En la carta, la CIOSL reclamó que las organizaciones colombianas independientes defensoras de los derechos humanos estuvieran envueltas en la investigación oficial sobre la muerte de los sindicalistas Héctor Alirio Martínez y Jorge Eduardo Prieto Chamusero, presidentes de la regional de Arauca de un sindicato de trabajadores agrícolas (ADUC) y de un sindicato de trabajadores de hospitales (ANTHOC) respectivamente, estuvieron desde 2002 bajo la protección de un programa especial de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, una estructura de la Organización de Estados Americanos (OEA). La tercera víctima, Leonel Goyeneche, era el tesorero de la sección regional de Arauca de la confederación sindical más grande de Colombia, la CUT.

La CIOSL, además, hizo una queja a la OIT, que abarca un total de 23 páginas, donde describe también la grave represión que sufren las comunidades agrícolas a manos del ejército colombiano y de las fuerzas paramilitares asociadas con el mismo o que actúan bajo su control. Comprende pormenores de la implicación del ejército en el asesinato de 13 dirigentes campesinos el 20 de mayo de 2004 en cuatro localidades del Departamento de Arauca. Describe asimismo el asesinato de 700 campesinos en esa zona desde 2002, cuando el departamento fue militarizado, principalmente por la Quinta Brigada Móvil.

En este documento enviado a la OIT se condena "sin reservas" el atentado de la guerrilla con un coche bomba que dejó como saldo 2 civiles muertos y otros 35 heridos, cometido el pasado mes de mayo frente a un supermercado de Tame (Arauca). Esa organización señala que en esa misma zona fueron masacrados 17 civiles a raíz de "reuniones de seguridad" llevadas a cabo luego de la explosión del coche bomba. Declara que se estimó que fuerzas paramilitares (denominadas "Autodefensas Unidas de Colombia" (AUC) eran consideradas responsables de esos asesinatos y habla de una estrecha colaboración entre AUC, el ejército y las fuerzas policiales destacadas en esa zona.

En la queja se describen asimismo las medidas represivas –entre ellas, asesinatos, arrestos y despidos- que sufren los afiliados y afiliadas sindicales durante los conflictos sociales en toda una serie de sectores laborales.

Éstos y otros ejemplos de la represión antisindical figurarán entre los primeros puntos del orden del día de una importante conferencia sindical internacional que tendrá lugar en Colombia el mes próximo. Dicha conferencia, titulada "S.O.S. Sindical Internacional para Colombia" está organizada conjuntamente por las cuatro centrales nacionales del país (la afiliada de la CIOSL, la CTC, la CUT, la CGTD (afiliada a la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la CPC), la CIOSL y la CMT y sus respectivas organizaciones regionales para las Américas, la CIOSL-ORIT y la CMT-CLAT.

La CIOSL representa a 148 millones de trabajadores y trabajadoras de 234 organizaciones afiliadas, repartidas en 152 países y territorios. La CIOSL es asimismo miembro de la agrupación Global Unions (Sindicatos Mundiales).

Fecha: www.adial.org.br

Fuente: 8 de Agosto del 2004

Brasil. Siderúrgicas se compromete a acabar "trabajo esclavo".

Las principales empresas siderúrgicas brasileñas, algunas de ellas acusadas ante la ley de beneficiarse del "trabajo esclavo", firmaron hoy un compromiso con el gobierno federal y organizaciones civiles para acabar con esta práctica.

El acuerdo, suscrito en la Procuraduría General del Trabajo de Brasil, promete acabar con el llamado "trabajo esclavo" en la explotación del carbón vegetal, que es usado para la producción de arrabio, el hierro antes de ser convertido en acero.

"La esclavitud contemporánea se diferencia de la tradicional en que es independiente de color y raza", afirmó la representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Brasil Patricia Audi en la ceremonia de firma del compromiso.

Estas personas son obligadas a trabajar en remotas haciendas entre 10 y 14 horas diarias para pagar el viaje, sus ropas, alojamiento y comida. Nunca logran pagar sus deudas y además son vigiladas por hombres armados, señaló Audi, según la estatal Agencia Brasil.

La legislación brasileña considera "trabajo esclavo" al empleo en condiciones denigrantes y sin ninguna condición básica de seguridad.

Esta práctica es frecuente en la actividad agrícola, pero es la primera vez que grandes corporaciones brasileñas, importantes exportadoras de acero, se ven involucradas.

Las empresas se proponen poner fin "al trabajo esclavo en la producción de carbón vegetal y dar más dignidad, formalización y modernización laboral en la cadena productiva del sector siderúrgico".

El Ministerio Público del Trabajo sigue al menos seis casos contra grupos industriales vinculados comercialmente con carbonerías que actúan en los estados amazónicos de Marañón y Pará (norte).

Las siderúrgicas Margusa, del Grupo Gerdau; Simasa y Pindaré, del grupo Queiroz Galvao, y las independientes Fergumar y Cosima están entre las procesadas por incumplir un acuerdo similar firmado hace cinco años.

El documento firmado hoy reconoce que "todavía existen ambientes degradantes en la base de la cadena productiva del sector siderúrgico, lo que deja sin amparo a un gran número de trabajadores".

Estas siderúrgicas se abastecen de carbón vegetal proveniente del derribo de la selva virgen amazónica y producido por un centenar de empresas informales que incumplen casi todas las normas esenciales del derecho laboral, según el Ministerio Público del Trabajo.

La entidad responsabiliza a las siderúrgicas de beneficiarse directamente de esta práctica y de comprar un producto con precios más baratos a causa de su dudoso origen.

Las empresas alegan que la responsabilidad es de las carboneras.

El compromiso firmado en Brasilia afirma que la erradicación inmediata del trabajo esclavo debe ser prioridad de los gobiernos (federal y regionales) y de la sociedad.

El compromiso establece restricciones comerciales para sus proveedores que utilicen mano de obra esclava, y el desarrollo de campañas contra esta práctica, así como evitar la inducción de los trabajadores que son más vulnerables a esta práctica.

Según el propio gobierno, unos 25.000 trabajadores, la mayoría de origen muy pobre, permanecen como víctimas de esa práctica.

El compromiso fue firmado por la Asociación de las Siderúrgicas de Carajás, que reúne a 11 empresas, el Sindicato de Hierro de Marañón, la OIT y las organizaciones civiles Instituto Ethos e Instituto Observatorio Social, que llevan a cabo una campaña de concienciación contra esta práctica.

Brasil es un importante exportador de productos siderúrgicos y mineral de hierro. Las empresas acusadas mueven en el norte del país un negocio de 400 millones de dólares anuales sólo con la producción de arrabio, según cifras de organizaciones no gubernamentales. EFE

Fecha :13 de Agosto del 2004

Fuente : www.univison.com

México. Desempleo del 2.5% en segundo trimestre.

La Encuesta Nacional de Empleo (ENE) muestra que la población desocupada, que durante el segundo trimestre de 2004, un millón 093 mil personas se encontraban en situación de desempleo abierto en el país, cifra equivalente a una Tasa de Desempleo Abierto (TDA) de 2.5%.

Señala el INEGI que con ello, la población desocupada subió en 211 mil personas en comparación con las 882 mil que estaban en la misma condición en el segundo trimestre de 2003.

La TDA se incrementa a medida que aumenta el tamaño de las localidades, de manera que en los asentamientos rurales se ubicó en 0.9%, mientras que en las grandes ciudades, que son las que comprende la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, fue de 3.4%.

El INEGI mencionó que la población ocupada en el segundo trimestre de 2004 fue de 42 millones 306 mil personas, monto que supera en un millón 673 mil al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) informó que entre la población ocupada, aumentó fundamentalmente el empleo asalariado que se realiza en actividades como servicios y en micronegocios.

De acuerdo con la ENE, en el segundo trimestre de 2004, la población ocupada en el sector primario aumentó 124 mil personas, la del secundario 410 mil y la ocupada en el sector terciario se incrementó en un millón 124 mil personas.

Las entidades que presentaron la mayor dinámica laboral fueron Quintana Roo, cuya población ocupada creció 12.7% a tasa anual en el segundo trimestre del año, Puebla 10.2%, estado de México 9.2%, Veracruz 8.6 por ciento y Tamaulipas donde se elevó 7%.

El INEGI mencionó que la Encuesta Nacional de Empleo correspondiente al segundo trimestre de 2004 muestra un crecimiento anual tanto en el tamaño de la población ocupada, como en el de la desocupada.

La ENE se realiza con apoyo de la Secretaría del Trabajo en todo el país, seleccionando con criterios estadísticos una muestra de cerca de 128 mil hogares de todos los estratos socioeconómicos, que permite cuantificar y describir las diversas formas como participa la población en la generación de bienes y servicios económicos.

Fecha:13 de Agosto del 2004

Fuente :www.el-universal.com.mx

México. Entran en vigor las reformas en el Seguro Social.

El gobierno federal publicó ayer las reformas al régimen de pensiones de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en medio de la inconformidad del sindicato, el cual advirtió que interpondrá un amparo ante la Suprema Corte.

Con la publicación en el Diario Oficial de la Federación, las modificaciones entran en vigor a partir de hoy jueves, una semana después de que fueron ratificadas por el Senado.

El líder del sindicato del IMSS, Roberto Vega Galina, dijo que cuentan con 30 días para presentar el recurso de amparo ante la Suprema Corte, con el propósito de evitar que se pongan en práctica las reformas.

Ante la prensa, Vega enfatizó que la publicación de las reformas “era de esperarse”, después de que el Congreso las aprobó.

En la Secretaría de Gobernación, el vicecoordinador de la diputación del PAN, Germán Martínez Cázares, se congratuló por la publicación de la reforma y afirmó que “debemos pensar más en los enfermos, en los que tienen un dolor que curar, y menos en los privilegios de los líderes y algunos agregados”.

Fecha : 12 de Agosto del 2004

Fuente : www.edicion.yucatan.com

Argentina. Reclamo gremial contra el trabajo "en negro".

Una mayor presión desde el gobierno nacional para el control del trabajo en negro y el reconocimiento sindical de algunos sectores laborales, fueron las bases de los planteos efectuados ayer por representantes de los gremios que conforman la mesa sindical de la CGT en Salta.

Los sindicalistas hicieron llegar estos reclamos a la viceministro de Trabajo de la Nación, Noemí Rial, quien se reunió con ellos en la sede local de la Confederación General del Trabajo.

Como hace tiempo no ocurría, del encuentro participaron el gremio de los camioneros, trabajadores municipales, SMATA, UPCN, farmacéuticos, empleados del seguro, Luz y Fuerza, UOCRA, trabajadores viales, empleados de comercio, remiseros, obras sanitarias, tabacaleros y la CGT regional de Orán entre otros.

Los reclamos más fuertes tuvieron que ver con la homologación del convenio regional para los trabajadores del azúcar, ya que actualmente el sindicato trabaja con un convenio similar entre Salta y Jujuy, que es diferente al que rige en Tucumán, lo cual genera algunas controversias en materia de contrataciones, pagos y beneficios para los trabajadores. Sobre este reclamo puntual, Rial señaló que este tema se está tratando en los asuntos jurídicos del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Los remiseros también llegaron hasta la sede gremial con la postura de establecer un marco normativo que regule la actividad para la ciudad y el Valle de Lerma y que a la vez controle la modalidad de trabajo "en negro" de los choferes de remises. Sobre este particular, la viceministra dijo que atenderá los problemas y adelantó que seguramente habrá una nueva reunión.

Del encuentro también participó el ministro de Gobierno de la provincia, Osvaldo Salum, quien manifestó que los reclamos de los trabajadores son legítimos, pero expresó que es necesario dar apoyo a este gobierno nacional. "No tenemos por qué pensar que si le va mal a Kirchner, nos va a ir bien a nosotros" expresó.

Al término del encuentro entre los gremios y Noemí Rial, los referentes de la CGT local, Jorge Guaymás (camioneros) y Pedro Serrudo (de los trabajadores municipales) coincidieron en señalar que la desocupación, el empleo en negro y los reclamos sindicales que se plantearon en la reunión tendrán una herramienta muy importante con la unificación de la CGT.

"Desde siempre el objetivo fue unificar nuestra CGT y, en los hechos, en Salta ya está unificada en un 80% a través de la actual mesa sindical. Venimos de un mismo brazo político donde arrancamos como movimiento gremial. Tuvimos que sentar posición a raíz de las corrientes nacionales, pero estamos convencidos que tenemos que unificarnos para conseguir respuesta a los reclamos de los trabajadores" expresó Jorge Guaymás. El camionero consideró también que la decisión nacional se cristalizará formalmente en Salta en los próximos días.

En esa misma sintonía se expresó Pedro Serrudo de UTM, quien aseguró que en la práctica los trabajadores salteños nunca estuvieron desunidos, pese a las formalidades de las viejas corrientes de la CGT combativa y la oficialista. "Unificarnos es el camino para lograr nuestros reclamos y colaborar con el gobierno nacional" afirmó.

Fecha : 15 de Agosto del 2004

Fuente : www.eltribuno.com

Perú. Intermediación y tercerización

Se viene informando de manera insistente que el Congreso de la República estaría por derogar el artículo 4° del D.S. 003-2002-TR que reglamenta la Ley N° 27626, conocida también como "**Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores**", que define la "**tercerización de servicios**" que por su propia naturaleza es distinta de la "**intermediación laboral**" y que normalmente no puede ser confundida con ésta por tener cada una de ellas sus propios elementos configurativos.

Existe lo que calificamos como "**intermediación propia**" que es aquella prestada por una persona que aporta única y exclusivamente mano de obra contratada expresamente con tal finalidad, actividad que debería estar prohibida o severamente restringida por cuanto su naturaleza es contraria a la relación laboral en razón de encubrir a través de la presencia del intermediador, una relación típicamente laboral, en la que se da la prestación de un servicio que podría ser desarrollado en forma directa entre el trabajador y el empleador, prescindiendo del tercero cuya presencia no tiene mayor justificación en la relación de trabajo que normalmente se desarrolla entre dos sujetos claramente definidos: el empleador y el trabajador.

También existe la "**intermediación impropia**", que responde a una actividad que tiene sustento empresarial y cuya ejecución se da por su propia naturaleza en las instalaciones de la empresa que contrata sus servicios o dentro del área de sus operaciones. Esta clase de intermediación si bien tiene un ingrediente de trabajo personal que es necesario para la prestación del servicio contratado, va acompañada en mayor o menor grado de otros elementos materiales como maquinaria e implementos, el asumir el riesgo que produce la mala ejecución del servicio, la dirección técnica que le dan al trabajador para la prestación más eficiente del trabajo contratado así como la ausencia de subordinación de los trabajadores del intermediario, que es propiamente un contratista.

Lo que sucede es que en la práctica hay casos esta forma de intermediación encubre indebidamente una relación laboral directa entre quien contrata los servicios y el que lo presta, lo que motiva la regulación legal encaminada a eliminar esta posibilidad.

La tercerización de servicios es una realidad que normalmente no puede ser confundida con la intermediación laboral. El caso resulta claro cuando los servicios tercerizados se presentan fuera de las instalaciones de quien contrata dichos servicios. En algunos casos, la tercerización se ejecuta dentro de las instalaciones de quien recibe el servicio contratado que no necesariamente se limita solamente a proporcionar mano de obra ya que los servicios van con un “valor agregado”. Evidentemente que la “tercerización interna” se acerca peligrosamente a la intermediación, salvo que se pruebe de manera indubitable una independencia total en el desarrollo de la ejecución del trabajo.

En el Art. 4° del D.S. 003-2002-TR se contemplan diversas situaciones que difícilmente podrían ser consideradas como intermediación laboral aún cuando se derogue la norma ya que ello implicaría desconocer de su naturaleza.

El hecho de que el dispositivo sea derogado tampoco permite concluir que dichas figuras automáticamente se convierten en situaciones de intermediación ya que no se dan los elementos para que ésta exista.

La Ley General de Sociedades permite contratar a una persona jurídica, para que esta “gerencie” a otra sin que esto pueda considerarse como un acto de “intermediación”

Es necesario aclarar sin embargo que la suscripción de un “contrato de gerencia” no permite contratar los servicios de otros trabajadores para desarrollar dicha actividad porque tal contrato solamente debe estar referido al gerente y no al personal que lo apoya.

En lo que se refiere a los contratos de obra, estos se encuentran regulados por el Código Civil y mientras se ejecuten de acuerdo con los requisitos que éste señala, no podían ser considerados como casos de intermediación laboral ya que en estos contratos el personal del contratista realiza las labores que le corresponden a este en función del contrato celebrado con el que recibe la obra.

Otra situación es la referida a la “tercerización externa” esto es cuando se contrata que determinados servicios los ejecute un tercero pero en sus propias instalaciones o en instalaciones diferentes de la empresa que contrata dichos servicios y en condiciones de total autonomía. Distinto es el caso de la “tercerización interna” que sería la intermediación laboral impropia y que se da con respecto a servicios prestados por terceros pero dentro del local del empleador (vigilancia, limpieza y ciertos casos de mantenimiento).

Otras situaciones que se pretenden enervar con respecto al artículo 4° están referidas a los servicios por los cuales un tercero se hace cargo de una parte integral del proceso productivo de una empresa y los servicios prestados por empresas contratistas o subcontratistas siempre y cuando trabajen en condiciones de autonomía con respecto a quienes contratan sus servicios.

En consecuencia el artículo analizado lo único que ha hecho ha sido reconocer realidades que no necesariamente pueden ser asimiladas a situaciones de intermediación laboral por lo

que su derogatoria no tendrá el efecto que persigue, esto es convertir en situaciones de intermediación laboral lo que por su naturaleza no le corresponde.

Independientemente de lo expuesto podría ser de aplicación el Principio de Primacía de la realidad cuando la "tercerización" en realidad no sea tal y se utilice para encubrir situaciones que son propiamente laborales

Fecha : 15 de Agosto del 2004

Fuente : www.actualidadlaboral.org

O.I.T. Cada vez hay más esclavos de la globalización.

Patrick Belser, coordinador de investigaciones para el programa contra la esclavitud de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considera que esta práctica sigue siendo una realidad en la era de la globalización, y que los Estados no hacen lo que deberían.

"Yo diría que cada vez hay menos esclavos tradicionales, pero más esclavos de la globalización", ha afirmado Belser con motivo de la Jornada Internacional contra la Esclavitud.

En su opinión, puede distinguirse entre "esclavos de tradición, servidumbre institucionalizada, y finalmente esclavos de la globalización".

Estos últimos son emigrantes, con frecuencia mujeres, a quienes se promete un trabajo bien remunerado en el extranjero, que se endeudan para financiar el viaje y al llegar descubren que les han mentido y se ven obligados a trabajar en ínfimas condiciones y sin derechos para devolver el dinero prestado.

Es posible encontrar a este tipo de trabajadores esclavos, explica, sobre todo en la prostitución, pero también en la agricultura, en la construcción o en las fábricas clandestinas, ha señalado Belser.

Belser denuncia que los países industrializados no han tomado conciencia de que entre los inmigrantes, legales o clandestinos, hay "numerosas víctimas de la esclavitud por tener que pagar deudas. Es cierto que los gobiernos comienzan a tomar nota del fenómeno de la prostitución forzada, pero es el único caso".

Los llamados "esclavos de la tradición" suelen ser campesinos que trabajan para un propietario, que les deja quedarse con una parte de su cosecha. Pero muchas veces esto no les da para vivir por lo que se endeudan con el mismo patrón, a veces a lo largo de varias generaciones de forma que se establece una relación casi feudal, dice el experto de la OIT, según el cual se trata de un fenómeno muy corriente en Asia.

Según el gobierno indio, en ese país hay varios millones de personas en ese caso, aunque algunas ONG dan la cifra de 20 millones de indios que entrarían en esta definición.

Por último, está la servidumbre institucionalizada, que es la que se da en las prisiones estatales o en campos de trabajos forzados.

Fecha: 23 de Agosto del 2004

Fuente: www.elmundo.es

Organización argentina forma agentes para prevención del trabajo infantil.

La Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (Uatre) con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desarrolla desde el 2002 el proyecto “Por una infancia Rural sin trabajo infantil”, como respuesta a la situación que viven los niños, niñas, adolescentes y jóvenes de las zonas rurales argentinas, quienes, según la Unión, se involucran precozmente en actividades agrícolas junto con sus familias.

La propuesta de la Uatre, según Darío Lacuadra, Coordinador General del proyecto, es formar a jóvenes de las zonas rurales, con la finalidad de desarrollar en ellos capacidades que los conviertan en agentes de prevención, detección e intervención en la problemática del trabajo infantil rural. “Será dada prioridad a la visión preventiva y de bienestar integral del niño o niña como sujeto pleno de derechos”, añade.

La capacitación de los jóvenes estuvo basada en la elaboración de un primer diagnóstico rápido, con el cual se ha podido detectar la realidad de niños, niñas y adolescentes trabajadores para la posterior elaboración de: un diagnóstico situacional; y elaboración de proyectos institucionales a partir del marco teórico para el desarrollo de proyectos y formación de redes sociales.

El proyecto espera revisar los datos aportados para: la elaboración del diagnóstico situacional; elaborar proyectos específicos para cada provincia y la ejecución de los mismos en las organizaciones y en la comunidad; constituir las redes sociales en cada provincia; realizar alianzas estratégicas y establecer un sistema de comunicación en cada ciudad para facilitar las relaciones entre los participantes y entre ellos y el sindicato de cada capital.

En Mendoza, Tucumán y Misiones, zonas seleccionadas para ejecutar el proyecto, se han realizado ya una serie de talleres con los que se ha llegado a cerca de 120 jóvenes. El contacto directo de los jóvenes capacitados con la población trae beneficios y su perfil de futuros dirigentes gremiales, empleadores y/o profesionales, los convierte en agentes multiplicadores, los que a través del constante trabajo en redes, harán efectivo el posicionamiento de la temática de prevención y erradicación del trabajo infantil en la población y promoverán la resignificación de las prácticas en esta materia.

Como resultado del diagnóstico rápido realizado por los propios jóvenes que participan del proyecto, se han obtenido algunos datos que permiten tener una aproximación al trabajo que realizan los niños, niñas y adolescentes. En la provincia de Mendoza se ha identificado la participación de niños y niñas en la cosecha de uva, olivo, frutales, ajo y cebolla y en el sembrado de ajo.

En Tucumán, la actividad tabacalera de la zona demanda un uso intensivo de mano de obra y se ha detectado la participación de un gran número de niños y niñas. Se identificaron también familias enteras con cinco o seis niños trabajando en la cosecha de la frutilla. El trabajo infantil en la actividad tabacalera en Salta, Tucumán y Catamarca registra niños desde los nueve años. También se encontraron menores de edad en la cosecha de algodón, olivo y nogal (que se cosecha especialmente a garrote). Además de los niños vinculados a la zafra de la caña de azúcar, cítricos, especies - pimentón, comino y anís - y a la cría de ganado ovino y bovino.

El tema del trabajo doméstico aparece en todos los grupos, sobre todo en las niñas, quienes realizan labores en la casa además de su actividad en el campo.

En Misiones, se observaron niños y niñas en las tareas de cosecha de la yerba mate, cítricos, frutales, tabaco, limpieza del té y fabricación de ladrillos. En el norte de Misiones se registraron niños trabajando en los pinares y /o aserraderos. En la provincia de

Corrientes, los empleadores exigen a los trabajadores adultos, que asistan a la jornada laboral con sus hijos.

La Unión espera que con esta identificación de actividades laborales se puedan desarrollar a futuro investigaciones cualitativas y cuantitativas que permitan identificar la magnitud del fenómeno y sirvan de base para proyectos concretos de prevención y erradicación del trabajo infantil.

Fecha: 23 de Agosto del 2004

Fuente: www.adial.org.br

El Salvador. Derechos laborales son vulnerables.

La clase laboral salvadoreña, pese a la existencia de leyes y normas que sugieren el respeto de sus derechos, enfrenta un gran desafío, luchar porque sus derechos se respeten y, sobre todo, pasar de la fase de vulnerabilidad que se encuentran.

El panorama no suele ser alentador, para los trabajadores de la región Centroamericana, donde sus gobiernos podrían dar paso, dentro de poco, a la ratificación de un Tratado de Libre Comercio (TLC), con los Estados Unidos; situación que sería negativa, según representantes del movimiento sindical salvadoreño.

Esta situación se confirma con el informe presentado esta misma semana, a la Comisión de Trabajo, de la Asamblea Legislativa, por Human Rights Watch, donde se advierte de cierta debilidad de la legislación laboral salvadoreña, frente al TLC.

En el informe se señala que el gobierno salvadoreño, ha sostenido que la legislación laboral se encuentra en conformidad con los estándares internacionales, pero desafortunadamente, esta lectura representa una interpretación equivocada del estudio elaborado por la OIT, refiere el informe, tomando en cuenta que las autoridades salvadoreñas basan su posición en un estudio de la OIT de 2003.

En el informe de Human Rights Watch, elaborado por la investigadora de temas relacionados a los derechos laborales, Carol Pior, se hace énfasis en lo que la autora señala como respuestas a las causas de abusos a derechos humanos. Sería la existencia de una legislación laboral inadecuada y la ausencia de la voluntad política necesaria para hacer cumplir por lo menos la legislación vigente, señala.

El informe concluye en que es necesario desarrollar una estrategia que debe incluir la modificación de la legislación laboral vigente, de modo tal de adecuarla a los estándares internacionales.

Esta situación de vulnerabilidad de la clase laboral se reafirma en el informe Panorama general sobre el ejercicio de las libertades sindicales en El Salvador, realizado por la Procuraduría de Derechos Humanos y la Mesa Permanente sobre la situación laboral, presentado ayer.

Hay mucha pobreza en el país, estamos hablando de un 70% de la población; hay un desempleo del 16%, son variables muy críticas, y el estudio es lo que confirma, advierte Roger Gutiérrez, miembro de la mesa.

La Procuradora de Derechos Humanos, Beatrice de Carrillo, confirma que han habido cambios en detrimento del movimiento sindical, durante la guerra tuvieron liderazgo... ha habido un momento de apatía posteriormente a la guerra, y ahora hay por el lado del sindicalismo cierta incapacidad de representación y poca credibilidad, en ciertos aspectos.

Por otro lado, de parte del sector público y de los patronos se ve con mucha hostilidad al sindicalismo, en general, y se tiende a la eliminación de estos, lo cual es muy negativo, porque va en contra del principio constitucional.

Fecha: 30 de Agosto del 2004

Fuente: www.diariocolatino.com

II) REFORMAS LABORALES

Legislación del Trabajo. Juicio oral.

Como una "trampa", en que se deja a la derecha con las manos "amarradas", se ha calificado en ese sector el proyecto de reforma procesal laboral que desde octubre del año pasado se tramita en el Congreso.

El cuerpo legal busca copiar algunos beneficios de la reforma procesal penal, que se aplica en gran parte del país, al ámbito de la justicia laboral.

Es así que la iniciativa fija procedimientos orales para resolver los conflictos a través de una sola y única audiencia a cargo del juez, y no de audiencias varias conducidas por un secretario, como sucede hoy.

Hasta aquí, todo bien. Sin embargo, en la oposición se le considera engañosa por razones técnicas y políticas.

Respecto de lo segundo, el reparo es al momento en que el proyecto se pone en el tapete. Como está en el primer trámite en la Cámara, todo indica que sus votaciones finales coincidirán con la campaña presidencial, y la trampa sería que a la derecha le costaría mucho votar en contra de un proyecto que se presenta como agilizador de los trámites en los juicios laborales.

Éstos responden hoy en el 80% a deudas previsionales y en 20% a despidos injustificados e incumplimiento de contratos.

Es por eso que en la Alianza por Chile todos coinciden en que no se oponen a esta legislación, sino que a algunos aspectos exclusivamente técnicos. Esta posición es compartida por la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) y la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), las dos principales entidades gremiales de los empresarios.

El abogado Álvaro Pizarro, director del Programa Laboral del Instituto Libertad y asesor en este tema de la Sofofa, sostiene que "nadie se puede oponer a que los procesos duren menos, sean más rápidos, es una cosa de absoluta lógica. Nadie está en desacuerdo. Por el contrario, estoy absolutamente a favor".

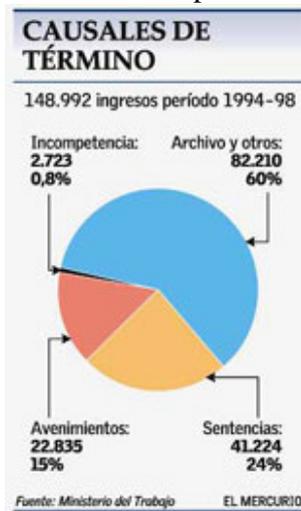
Sin embargo, hay tres puntos específicos en el proyecto a los que la Sofofa se opone.

El primero es que el cuerpo legal en trámite deja abierta la posibilidad de demandar el cobro de indemnizaciones por daño moral. Este tema, explica Pizarro, ya fue abordado en una modificación anterior al Código del Trabajo vigente, y que estableció el aumento de las indemnizaciones en casos de despidos.

En la oposición, el diputado RN Nicolás Monckeberg, quien lidera una ofensiva contra el cuerpo legal y ha presentado 75 indicaciones al proyecto, considera especialmente grave

que posibilite la demanda por daño moral, aun sin haber sido contratado, sólo por sentirse discriminado.

Las demandas por daño moral se resuelven en la actualidad a través de la justicia civil.



Según el abogado Pizarro, de persistirse en la idea de que los jueces del trabajo tengan competencia sobre estas materias y que además deban tramitarlas de conformidad con un procedimiento sumario, "estaremos frente a un incentivo mayúsculo para crear una verdadera industria de juicios por este motivo, y no porque efectivamente se haya producido tal daño moral, sino como una vía clara de obtener indemnizaciones".

El segundo reparo al proyecto es que establece la posibilidad de alegar infracción a derechos fundamentales de los trabajadores. Para el asesor de la Sofofa, lo que se pretende en esta materia es establecer un mecanismo por medio del cual, si dicha violación se produce con ocasión de un despido y la causal no es probada por el empleador, el trabajador debe ser reincorporado a sus labores, lo que tendría efectos negativos en todos los sentidos.

El tercero se refiere a que el proyecto, en el ánimo de acelerar la tramitación de los juicios laborales, impide un recurso de

apelación efectivo, ya que no permite que el tribunal de alzada revise el fallo de primera instancia, sino que en contadísimas ocasiones: cuando la sentencia haya sido dictada con infracción a la norma, cuando haya habido falta o infracción manifiesta de la apreciación de prueba y cuando se busque clarificación judicial de los hechos, pero sin cuestionar el fallo en primera instancia.

"Con este proyecto se está logrando que si no tenemos un procedimiento justo que le dé a las partes las mismas posibilidades, vamos a volver a que cada empleador tendrá la menor cantidad de gente con el menor riesgo posible. Va a aumentar la informalidad", enfatiza Pizarro.

Todos estos temas fueron discutidos hace algunos meses en una comisión que el Ministerio del Trabajo aceptó formar con expertos de esa cartera y de las entidades empresariales. Sin embargo, el Ejecutivo, en los hechos, no acogió las sugerencias, pues no se modificó el proyecto.

Desde el Gobierno, el proyecto es defendido en forma estadística sosteniéndose que efectivamente los juicios durarán ocho veces menos que en la actualidad (ver recuadro). Nicolás Monckeberg estima que lo anterior sólo es en teoría. El parlamentario coincide con el asesor de la Sofofa en que van a aumentar los juicios y que los empleadores van a intentar contratar a la menor cantidad de gente posible, para no verse expuestos a un juicio que podría perjudicarlos. Comenta:

"Aquí se está cambiando la tradición histórica al convertir el juicio en oral, pensando que va a ser más expedito, pero lo que va a pasar es que con una sola audiencia, llevada por un juez, esto va a ser igual que las colas en los consultorios. Van a dar hora meses después. Si hoy se ejecutan cuatro comparendos diarios, pero los hacen los secretarios, ¿cómo un juez podría celebrar esas cuatro audiencias él solo? Luego, cuando llegue el día, el demandado tendrá que probar una docena de hechos y si no está de acuerdo con el fallo, excepcionalmente, y cuando cumpla algunos de los tres requisitos establecidos en la ley,

podrá acudir a la segunda instancia".

Por ello, Monckeberg consiguió que la iniciativa pase de la Comisión de Trabajo a la de Constitución y Legislación, antes de ir a la Sala, porque cree que en varios aspectos no se garantiza el "debido proceso".

Además, está convencido de que ni los expertos de la Sofofa, ni la CPC, ni los parlamentarios de la Alianza encuentran espacios para negociar cambios con el Gobierno. Los números hablan de juicios laborales que, en promedio, se alargan por 507 días en primera y segunda instancia; de causas por dinero adeudados en que no más del 10% llega a pagarse, y de muchos trabajadores que no ejercen su derecho -por ejemplo, por despidos injustificados- porque prefieren transar con su ex empleador ("hasta darle la posibilidad de pagar en cinco cheques", dice un asesor del ministerio), antes que pasarse dos o tres años en un juicio que probablemente abandonen.

En Santiago, la resolución de un juicio por despido injustificado demora como promedio dos años. La citación a la primera audiencia en una contienda de este tipo puede tardar hasta seis meses, en circunstancias que la ley establece un plazo de quince días.

Bajo ese diagnóstico se constituyó el Foro por la Reforma, donde participaron abogados, integrantes de la Corte Suprema y de Apelaciones y académicos. El equipo trabajó dos años para diseñar un procedimiento laboral inspirado en el modelo español. Sobre esa base se redactó la ley que llegó al Parlamento, junto con las que crean nuevos tribunales del Trabajo (suben de 20 a 35) y nueve especiales para resolver los cobros previsionales. Hoy, en todo el país, existen 20 tribunales del Trabajo, 12 de ellos en la Región Metropolitana. Yerko Ljubetic, subsecretario del Trabajo, asegura que no se están creando nuevas causales de demanda, pero sí se cambian las condiciones: de aprobarse la iniciativa, cualquier trabajador que entre en un conflicto con su empleador presentará una demanda por escrito - que el juez revisará e, incluso, corregirá si contiene errores desde el punto de vista judicial-, mientras que el demandado deberá responder verbalmente en la única audiencia prevista para cada caso.

Él recibirá la citación días antes y a través de ella se enterará de los cargos. Para hacer sus descargos podrá llevar hasta cuatro testigos.

De acuerdo al plan oficial, con toda la maquinaria operando y bien ajustada, el fallo deberá producirse a los 65 o 70 días de iniciada la causa (casi ocho veces menos que el promedio oficial actual).

"Los fallos se harán en un tiempo ocho veces menor que el actual. Ya no habrá juicios de dos años".

Vuelve la vieja discusión sobre las propuestas del Ejecutivo en beneficio de los trabajadores. Según los empresarios, aumentarán la cesantía.

Fecha : 2 de Agosto del 2004

Fuente : www.elmercurio.com

Desafíos del teletrabajo.

Para la sociedad, en tanto, el teletrabajo implica sólo ventajas, pues contribuiría a la creación de nuevos puestos de trabajo -ya sea como empleado o independiente-, a la disminución de la contaminación ambiental por la reducción en los niveles de desplazamiento y permitiría ofrecer trabajo a aquellos que, en la práctica, se encuentran

fuera del mercado laboral, como personas discapacitadas, las que viven alejadas de las zonas urbanas, las mujeres embarazadas o con posparto, etc.

Para fomentar el teletrabajo, y obtener el beneficio de las ventajas que ofrece, se hace necesario resolver ciertos problemas o interrogantes que nacen de la actual legislación y que desincentivan al empleador y a veces al propio trabajador, como, por ejemplo: ¿qué ocurre con los gastos en que incurra el trabajador?; ¿qué pasa con los trabajadores desde el punto de vista tributario?, ¿se les permite separar tributariamente los gastos propios del hogar con los necesarios para producir la renta generada por los servicios que presta en su propio hogar, tales como arriendo, amortización del hardware y software, calefacción, agua, electricidad?, ¿es necesaria la licencia pre y posnatal con los mismos plazos de la trabajadora que debe prestar sus servicios fuera de su hogar. Estas interrogantes deben ser resueltas a la brevedad posible por la autoridad, e incorporar la flexibilización en el Código del Trabajo, relativo al teletrabajo.

El empleado es el más beneficiado con el teletrabajo, ya que ahorra tiempo y dinero.

Fecha : 2 de Agosto del 2004

Fuente : www.elmercurio.com

Legislación laboral. Permiso postnatal masculino.

Guillaume es un tipo afortunado. Su señora, Benedicte, logró tener a su primer hijo, a los 38 años y, a diferencia de lo que ocurre con la mayoría de los padres del mundo, él puede hacer valer el permiso postnatal de dos semanas que le garantiza el Estado francés.

Pero cuando los beneficios están tan estrictamente reglados como en el caso de los trabajadores galos, a veces no se valoran tanto. Pese a los reclamos de Benedicte, Guillaume prefirió no tomarse esas dos semanas, pues su trabajo como arquitecto –piensa él– le exige mantenerse siempre encima de los proyectos que están a su cargo.

Él no es un tipo machista y Benedicte lo tiene claro, pero de todos modos ella cree que hubiese sido más justo que ambos hicieran valer sus derechos. A fin de cuentas, allá los costos de la maternidad están vinculados a la familia y no a la madre.

Desde enero de 2002, todos los trabajadores franceses –incluidos los independientes y los desempleados– tienen derecho a 11 días de permiso postnatal para un hijo y de 18 días para más de un hijo. El beneficio, además, es exigible indistintamente por parejas casadas, en concubinato y padres por adopción.

Como otros asuntos laborales, el "Conge Paternité" comienza también a acercarse a América Latina. Aunque no hay regulaciones comparables con las de allá, las propias empresas han visto en el tema de la maternidad un buen caldo para ejercitar la responsabilidad social empresarial.

El director de Recursos Humanos de IBM para América Latina, Alessandro Bonorino, anduvo en Chile justo hace un par de semanas para presentar en sociedad -junto con el Servicio Nacional de la Mujer- el Programa Postnatal para Hombres, que se resume en un mes de trabajo flexible para todos los empleados de la compañía que se conviertan en padres.

"Entendemos que cuidar de los hijos es una responsabilidad familiar y no una responsabilidad de la mujer. Son paradigmas que estamos cambiando y que vemos como

una ventaja competitiva para atraer personas. Las mujeres de talento seguramente van a tomar la decisión de venir a trabajar con nosotros... en la alta dirección, tenemos 20% de mujeres", dice.

Planteado en estos términos, la tentación de tomarse los beneficios que la empresa ofrece voluntariamente a los padres resulta irresistible y seguramente nadie de por estos lados pensaría en renunciar a ellos. No obstante, la experiencia cambia cuando se trata de beneficios impuestos.

Una encuesta que la firma TNS Sofres realizó en mayo de 2004 para la revista Parents de Francia reveló que sólo el 60% de los padres de hijos de entre uno y 24 meses de edad han tomado todo o parte del permiso postnatal. El 40% restante argumentó que no tenía tiempo para tomarse el beneficio o simplemente se encontraban cesantes a la hora de ser padres. Hay otro dato no menor y que muestra que los trabajadores no son, necesariamente, partidarios de utilizar el postnatal: el 11% de los empleados top que sí tomaron el beneficio lo hizo, exclusivamente, por presión de la mujer.

Y es que independientemente de la disposición legal que hace obligatorio el pago del 90% del sueldo a los padres –hombre o mujer, indistintamente– mientras dura el permiso, al grupo familiar no le resulta tan conveniente en términos estrictamente económicos.

Incluso en Francia, la vanguardista, existe una brecha marcada entre los sueldos que reciben hombres y mujeres que hacen el mismo trabajo, así que una parte importante de las familias prefiere sacrificar una parte del salario de ellas. Todavía se asume que el sueldo de ellas es un complemento de los ingresos que genera el "jefe" familiar.

En el vértice de la escala jerárquica, resulta costoso prescindir de un profesional durante el período que va desde el pre hasta el post, pues esos cargos desarrollan, generalmente, proyectos que no es llegar y delegar.

Tal como se pretende en el primer mundo, una opción es vincular los costos de la maternidad a la familia y no sólo a la madre.

Hasta ahora, no obstante, el valor real de aquella pretensión es relativo. Tal como advierte el abogado laboralista del Estudio Otero, Gerardo Otero, "once días de postnatal masculino no es comparable con doce semanas de postnatal femenino, así que una medida de ese tipo no va a equiparar nada. Lo que sí va a hacer es encarecer todavía más el nacimiento".

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un 35% de la población femenina era parte del mercado laboral en 2000, participación que llegará a 37% en 2010. No obstante, en la medida que se va subiendo en la escala jerárquica, esa proporción se hace menor: las mujeres sólo están en el 20% de los puestos de dirección y apenas ocupan del 1% al 3% de los máximos cargos de las principales empresas del mundo.

Incluso en IBM -compañía que va a la vanguardia en la práctica de vincular la maternidad a la familia y no a la madre- sólo el 20% de los puestos gerenciales están ocupados por ellas. 11% de los empleados top que sí tomaron el beneficio lo hicieron por presiones de la mujer.

Fecha : 3 de Agosto del 2004

Fuente : www.elmercurio.com

[Seguro de desempleo incluirá una cobertura hipotecaria.](#)

Los beneficiarios del Seguro de desempleo podrán acceder al "Seguro de Cesantía Hipotecario", en caso de que sean deudores del Serviu y pierdan su fuente de trabajo.

Esta nueva cobertura, que entrará a regir a fines de agosto, podría beneficiar a unas 86 mil familias, pues uno o ambos cónyuges son deudores de Serviu y están afiliados a este instrumento de protección social.

El seguro hipotecario brindará cobertura -con reducciones en forma decreciente de los dividendos- sólo a los deudores que estén al día en sus pagos.

El fondo, luego de cotizar 11 meses seguidos, alcanzará a los 2 dividendos y, al cabo de 24 meses pagados, el pozo del seguro cubrirá 4 dividendos.

La información la entregó el ministro del Trabajo, Ricardo Solari, quien inauguró ayer una segunda etapa de capacitación para los ochenta nuevos municipios que se integran a la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), que comenzó a operar en abril pasado y fue desarrollada en conjunto con la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC).

A fines de año el sistema integrará a 142 comunas que concentran el 85% de la población económicamente activa de Chile.

De este modo, la BNE permitirá conectar oferta y demanda de empleo. Las proyecciones de la cartera del Trabajo apunta a que a fines de año preste servicios de intermediación laboral a un millón de personas.

Guillermo Larraín, superintendente de AFP, destacó que en estos primeros meses de marcha de la BNE se han inscrito 11 mil trabajadores y que se está en proceso de trasladar a las personas que buscan trabajo que estaban en las bases de datos de los municipios para que puedan acceder al global de las ofertas laborales.

Fecha : 3 de Agosto del 2004

Fuente : www.elmercurio.com

Posible reducción de indemnizaciones por despidos.

Es difícil encontrar un trabajador que esté de acuerdo con que las indemnizaciones que se pagan en Chile -en caso de despido- son demasiado elevadas, por lo que es conveniente rebajarlas. Tan impopular es la idea, que la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) advierte que si el Gobierno quiere introducir este cambio en la ley, debe prepararse para enfrentar una oposición feroz.

"Si quieren jugar con fuego, háganlo, pero les va a salir caro", es la amenazadora frase que lanza el presidente de la multigremial, Arturo Martínez.

Pero el movimiento sindical puede estar tranquilo. Al menos hasta el 11 de marzo de 2006, porque el gobierno de Ricardo Lagos decidió heredar el problema a la próxima administración.

"Sin duda, tenemos un tema pendiente que tenemos que enfrentar, pero no en este gobierno", indica el ministro del Trabajo, Ricardo Solari.

El candidato que gane las elecciones presidenciales deberá asumir el costo de llevar adelante esta reforma.

Dentro del mundo de la Concertación se vive el mismo conflicto técnico-político.

La ley laboral chilena establece -en caso de despido- el pago de una indemnización equivalente a un sueldo por cada año trabajado, con un tope que la reforma de 1991 elevó de 5 a 11 meses.

Esta fórmula ubica a las indemnizaciones que se pagan en Chile dentro de las más altas del

mundo, según -al menos- dos estudios internacionales. Uno de ellos lo elaboró la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el otro estuvo a cargo de la economista del BID y asesora del Ministerio del Trabajo, Carmen Pages, junto con el premio Nobel en Economía año 2000 y profesor de la Universidad de Chicago, James Heckman. Ambos estudios concluyen en que el alto costo de despido es uno de los factores que explican la débil creación de empleo que muestra Chile desde 1998.

Estadísticas entregadas esta semana establecen que durante el año 2003 hubo una creación bruta de puestos de trabajo superior a los 750 mil. Sin embargo, en el mismo período se terminaron más de 670 mil contratos, con lo cual la creación neta llegó a unos 80 mil empleos. Además advierten que los empleadores chilenos están evitando la contratación indefinida, optando por empleos temporales, la informalidad o la externalización de servicios. Confirmando esta tendencia, la mitad de los contratos que se firmaron en 2003 duraron apenas cuatro meses y sólo el 19% alcanzó un año de antigüedad.

Basándose en las estimaciones de Heckman y Pages, el director académico del CEP, Harald Beyer, dice que si el costo esperado de despido se redujera en Chile al nivel promedio de los países industrializados, podríamos tener 300 mil personas más empleadas.

La economista de Libertad y Desarrollo Rossana Costa agrega que el costo de despedir introduce también distorsiones al mercado laboral. Plantea que cuando un empresario se ve en la necesidad de hacer un ajuste de personal, prescindirá de los que llevan menos tiempo contratados, dado que su indemnización será más baja. Los más perjudicados con esto serían los más jóvenes.

El ministro del Trabajo pide que las opiniones sean ponderadas y consideren que muchas veces nos comparamos con países que tienen sistemas de seguridad social más fuertes que el chileno. Pero, en lo sustantivo, está de acuerdo en que es demasiado caro despedir en Chile. A partir de esto, Ricardo Solari revela por primera vez públicamente el plan de gobierno: "Hemos tomado la decisión de ir articulando la indemnización con el seguro de cesantía".

El seguro de cesantía da a cada trabajador dependiente que queda cesante y que cuenta con su cobertura, el derecho a retirar mensualmente los recursos acumulados en su cuenta individual, que se compone de su aporte personal y del que hace el empleador, equivalentes al 0,6 y al 1,6%, respectivamente, de su renta imponible.

Si los recursos acumulados en su cuenta individual se extinguen, el beneficiario podrá recurrir a un fondo solidario constituido con aportes del Estado y de los empleadores, ascendentes estos últimos al 0,8% de su planilla imponible de sueldos.

Se trata sin duda de un avance, pero aún queda por hacer. El principal problema es que el pago que puede recibir quien recurra al seguro es relativamente bajo. Por ejemplo, personas con sueldos de 235 mil pesos están recibiendo poco más de 42 mil pesos al quedar cesantes. Y en caso de que el beneficio que recibe alguien supere los \$125 mil, inmediatamente pierde el derecho a recurrir al fondo solidario.

Por esto es que el plan del Gobierno es aumentar paulatinamente el aporte que se hace al seguro de cesantía, para que su cobertura sea mayor, al mismo tiempo que se rebaja el monto de las indemnizaciones a pagar en caso de despido.

El ministro dice que será misión del próximo gobierno definir la fórmula para llevar adelante esta transición. Las futuras autoridades deberán estudiar si es conveniente aumentar la contribución que el trabajador realiza a su cuenta individual. Por lo pronto, parece claro que sí deberá elevarse la del empleador.

Algunos cálculos indican que de aumentar el aporte del empleador entre 4 o 5%, sería

posible rebajar la indemnización desde un mes por año trabajado al equivalente a 15 días. Este es un principio que ya está instaurado. Esto, porque para los contratos con seguro de desempleo vigente, la indemnización en caso de despido bajó en la práctica a 26 días por año.

Dante Contreras, académico de la U. de Chile, apoya la fórmula del Gobierno. "Aumentar el seguro da tranquilidad a la empresa y protección al trabajador. Ése es un 'trade off'. Todos ganan".

El ministro Solari dice que no se puede pensar en cambiar la ley por el momento, porque sólo 2,5 millones de trabajadores están cubiertos por el seguro de desempleo. Esto, ya que contratar el instrumento es obligatorio para los nuevos contratos, pero voluntario para los antiguos.

"La idea es iniciar la transición cuando exista una cantidad importante de trabajadores afiliados al seguro de cesantía", apunta Solari. Y cuando se le pide precisar qué se entiende por una cantidad "importante", su respuesta es que en ningún caso durante el actual gobierno se llegará a ese punto.

Fecha : 8 de Agosto del 2004

Fuente : www.elmercurio.com

Cámara Diputados . Plan AUGE es ley.

Con el respaldo de la Alianza por Chile y la masiva abstención del PPD y del PS, la Cámara de Diputados aprobó ayer en su último trámite el proyecto de ley que crea el Régimen de Garantías en Salud o plan AUGE.

La ley fue despachada tras dos años de discusión y es considerado el proyecto social más emblemático de la administración de Ricardo Lagos. Sin embargo, en esta última instancia legislativa los diputados PS y PPD hicieron pública su protesta por las concesiones que hizo el Gobierno a la derecha, rechazando algunos artículos y absteniéndose en otros. Los votos de la DC y de la derecha permitieron su aprobación.

El Gobierno realizó esfuerzos para que los parlamentarios PPD y PS no rechazaran en bloque la iniciativa. A dos minutos de la votación firmaron un protocolo de acuerdo. La ley establece un plan con garantías, calidad, tiempo y coberturas conocidas.

Se espera su aplicación a partir del primer semestre de 2006.

Fecha : 11 de Agosto del 2004

Fuente : www.elmercurio.com

Plan AUGE. Cambios que la ley causará en la salud chilena.

Una vez que en noviembre estén listos los reglamentos, Salud espera que el AUGE se aplique desde en mayo o junio de 2006.

Lo más importante de la ley es que por primera vez se establece un sistema de prioridades

sanitarias exigibles por todos los usuarios. En principio, serán 56 las patologías que tienen cobertura, tiempos de espera y calidad conocida. Los plazos desde la detección del mal a la resolución del problema son, en promedio, de 30 días.

Para los afiliados de Fonasa de los tramos A y B, la atención es gratis. Para los del tramo C, el máximo a pagar es 21 cotizaciones. Para el tramo D y los afiliados a isapres, el máximo a pagar es 29 cotizaciones, con tope de 122 unidades de fomento.

Actualmente hay 17 patologías cubiertas, y se anunciaron ocho más para 2005. En 2006 serán 40 y en 2007 se completarán las 56. Estas patologías serán revisadas cada tres años por una comisión, y podrían ser más o cambiar.

Otros beneficios son la obligatoriedad de un examen de medicina preventiva para todos los chilenos, sean de isapre o Fonasa; se crea un sistema de acreditación de prestadores individuales de salud y una red asistencial en cada servicio de salud.

Otro aspecto incluido recientemente es un sistema de medicación prejudicial ante acusaciones por presuntas negligencias médicas. Si un beneficiario de Fonasa tiene una queja, deberá recurrir al Consejo de Defensa del Estado, que nombrará a una persona para buscar acuerdos. En el caso de las isapres, la Superintendencia de Salud designará a un mediador.

También es llamativo que para evitar los endeudamientos eternos, desde el próximo año será la Tesorería General de la República la que cobrará a aquellos pacientes que intenten vulnerar el sistema público. En el cuerpo legal se estableció que en marzo de cada año, el Fondo Nacional de Salud (Fonasa) remitirá a la Tesorería una lista con el nombre y deuda de los pacientes morosos. En la operación renta se cobrará y se descontarán todos los años necesarios, hasta que se pague la deuda.

Sin embargo, hay aún áreas críticas reconocidas por Salud, las que se concentran en recursos humanos, equipamiento crítico, acceso y calidad de medicamentos e insumos, acceso oportuno a compra de servicios fuera de la red pública y los sistemas de información.

Fecha : 11 de Agosto del 2004

Fuente : www.elmercurio.com

Seguro de cesantía.

El seguro de cesantía -garantía laboral de reciente creación- indica que una masa de dos millones y medio de trabajadores se ha incorporado ya al sistema. Pero el análisis de los contratos de trabajo sujetos a ese seguro revela que las distintas cargas sociales impuestas por ley, que incrementan el costo de la mano de obra en Chile, están llevando a que predominen los contratos de plazo fijo y corto; en 2003, la mitad de ellos fue de cuatro meses, y menos de la quinta parte alcanzó a durar un año; y si bien se crearon 750 mil empleos, se puso término a 670 mil.

Estas características pueden interpretarse como una reacción del mercado del trabajo ante el costo creciente de contratar los servicios de una persona, pues deben sumarse al salario los variados costos de previsión, salud, accidentes del trabajo, indemnización por años de servicio, derecho a vacaciones pagadas, períodos pre y posnatales y los que demanden enfermedades del hijo menor de un año, en el caso de las trabajadoras; y otras prestaciones

anexas, amén de posibles indemnizaciones adicionales por despido.

En general, el creciente costo de la mano de obra ha ido conduciendo a que las empresas que cuentan con suficiente financiamiento se hayan tornado crecientemente intensivas en capital, de modo que el costo de la mano de obra ha dejado de ser decisivo en sus resultados. En otras palabras, el empresariado mayor, por la vía de incrementar su relación capital/trabajo, se ha ido sustrayendo del mayor gravamen que implica una legislación laboral cada vez más onerosa para la empresa.

En cambio, las pymes, que no cuentan con financiamiento suficiente para evitar, por la vía de la automatización y la mecanización, los mayores costos relativos del factor trabajo, han recibido de lleno el impacto de los sucesivos incrementos de ellos.

El resultado global es que, mientras la economía crece a ritmos que se acercan al cinco por ciento, el desempleo no disminuye, sino, por el contrario, tiende a aumentar, como lo señalaron las cifras más recientes (0,2 por ciento más que el mes anterior, y 0,5 por ciento más que un año antes). Al mismo tiempo, las pymes, que, a la inversa de la gran empresa, son intensivas en mano de obra y no en capital, reciben gran parte del peso de la legislación encarecedora del costo relativo de la mano de obra y de los despidos. Por eso, exhiben un alto endeudamiento provisional, y muchas no ven salida a su situación, porque no pueden hacer "reingenierías" ahorradoras de mano de obra, como las grandes empresas, no sólo por carecer de medios para automatizar su operación, sino porque no están en condiciones de pagar el alto costo implícito en los despidos. Simultáneamente, enfrentan la situación paradójica de que sus trabajadores, en vista de lo subido de las indemnizaciones por término de contrato, en muchos casos desearían poner fin a éstos y recibir los elevados pagos correspondientes; esto, indudablemente, no es un incentivo para el buen desempeño laboral ni para el mejoramiento de la productividad.

La alta rotación de trabajadores, la brevedad del plazo de los contratos y la insuficiente creación neta de plazas de trabajo en nuestra economía son, por tanto, el resultado de las sucesivas leyes que han encarecido la contratación. Esto no impide que se estén debatiendo o discurriendo nuevas normas que la encarecerán adicionalmente y que, de seguro, serán estimuladas por el clima electoral reinante en este año y el próximo.

A causa de la reforma laboral, mientras la economía crece, el desempleo no disminuye, sino que tiende a aumentar

Fecha : 12 de Agosto del 2004

Fuente : www.elmercurio.com

AFP plantean su propia reforma a las pensiones.

Rechazando la creación de una AFP estatal, el presidente del gremio que agrupa a las administradoras de fondos de pensiones, Guillermo Arthur, presentó su propia propuesta para perfeccionar este sistema. Era la respuesta que se esperaba, después de que el Gobierno hiciera públicas sus críticas y sus intenciones de reformar la estructura previsional.

Las AFP plantean la necesidad de aumentar la cobertura y perfeccionar el área de inversiones.

En este último sector, proponen flexibilizar los límites de inversión. Hoy, las AFP pueden

colocar hasta el 30% de los fondos de sus afiliados en el exterior.

Según Joaquín Cortez, gerente de inversiones de BBVA Provida, el componente internacional de sus colocaciones debería estar entre el 40 y el 60%, de modo de diversificar y rentabilizar al máximo el mecanismo de los multifondos previsionales. Junto con calificar la propuesta como una contribución, el ministro del Trabajo, Ricardo Solari, dejó la puerta abierta para que "se pueda estar permanentemente evaluando cuáles son las distintas posibilidades de tener más rentabilidad y, de ese modo, dar más flexibilidad al límite".

La proposición de las AFP también contempla que se permita destinar fondos a los "Hedge Funds". Estos son sociedades de inversión con domicilio en paraísos fiscales como las Bahamas que buscan rentabilidades absolutas al margen de que suban o bajen los mercados. En otra arista, Solari sostuvo que la industria debe hacer un gran esfuerzo para aumentar la cobertura, que hoy abarca al 66,6% de los trabajadores. Arthur admite que, a pesar de que las pensiones de los trabajadores que hayan cotizado regularmente equivaldrán al 70% de su sueldo, está pendiente atraer más cotizaciones de los afiliados con rentas más bajas. Para esto, se han visto dos incentivos estatales: el aporte directo en la cuenta o un bono a la hora de jubilar.

Arthur se mostró contrario a la idea de crear una AFP estatal, como lo manifestaron senadores DC la semana pasada. "Lo encuentro innecesario. Las AFP estamos obligadas por ley a atender a todos los trabajadores", dijo.

Respecto de la comisión fija, el presidente de las AFP argumentó que cubre los costos fijos de la industria. Solari, no obstante, objetó que no se proponga la eliminación de este pago que "castiga el patrimonio de los pensionados".

Fecha : 12 de Agosto del 2004

Fuente : www.elmercurio.com

Aprobación del Plan AUGE.

Se ha aprobado en la Cámara de Diputados, tras su tercer trámite constitucional, el proyecto de ley -ingresado en junio de 2002 a esta misma cámara- que crea el Plan AUGE. En lo fundamental, él contempla garantías para un conjunto priorizado de prestaciones de salud en términos de acceso, calidad, oportunidad y costo; esto es, establece un estándar mínimo en la atención de salud para las enfermedades que incluye, un tiempo máximo para recibir dicha atención y un desembolso financiero acotado para los pacientes. Respecto del proyecto original, este último factor tuvo modificaciones importantes durante su tramitación.

Originalmente, la protección financiera se entregaba al "régimen de garantías" elaborado por el Ministerio de Salud, con asesoría de un consejo consultivo. En el proyecto definitivo, esa garantía queda explícitamente establecida en la ley, estipulándose que la contribución del afiliado para cubrir una prestación o un grupo de éstas será equivalente al 20 por ciento del valor de un arancel de referencia del citado régimen. En todo caso, para los afiliados más pobres (beneficiarios A y B de Fonasa), el copago será igual a cero.

Además, se otorga una cobertura financiera adicional, en caso de que los copagos excedan

ciertos umbrales, definidos en la ley en términos de cotizaciones de salud legales o mensuales pactadas. Por ejemplo, para un afiliado de isapres o del grupo D de Fonasa (mayores ingresos), el deducible equivaldrá a 29 cotizaciones legales o pactadas por cada evento que sufran él o sus cargas.

El establecimiento de las garantías financieras en la ley da transparencia a éstas y eleva las certezas para la población, aunque aumenta las rigideces en la elaboración del presupuesto del sector, al no permitir la holgura que significaría definir esas garantías de acuerdo con las disponibilidades efectivas del país. Por otra parte, han quedado más acotadas que en la propuesta original las responsabilidades en materia sanitaria, tanto de las isapres y Fonasa como de los prestadores, en caso de que no se cumpla el régimen de garantías.

Sin embargo, a pesar de los acuerdos alcanzados en la tramitación del proyecto entre el Gobierno y los parlamentarios oficialistas y de oposición, la aprobación definitiva del mismo no estuvo exenta de conflicto. Parlamentarios del PS y, especialmente, del PPD se manifestaron contrariados por la eliminación en el Senado del fondo maternal solidario y, en particular, del fondo de compensación solidario. Dichos fondos no formaban parte del proyecto original, pero habían sido introducidos durante su tramitación inicial en la Cámara de Diputados.

Para evitar el rechazo del Plan AUGE por el bloque PPD-PS, el Gobierno debió firmar un protocolo con parlamentarios de esa bancada para, entre otros aspectos, reponer este fondo durante la tramitación de la Ley de Isapres; por esa vía obtuvo que ese bloque aprobara en general la iniciativa y se abstuviera en lo referido al retiro del fondo de compensación.

La postura del bloque PPD-PS en cuanto a que este fondo es una parte central del AUGE parece una exageración. Además, no es claro que su creación tenga sentido: para que un fondo de esta naturaleza tenga legitimidad, es necesario que los afiliados perciban que la posibilidad de beneficiarse del mismo es similar para todos ellos. En la situación actual, esa posibilidad no es real y, por tanto, es inevitable que se perciba como una expropiación de las cotizaciones que entregan los afiliados a las isapres.

Fecha : 13 de Agosto del 2004

Fuente : www.elmercurio.com

Previsión. Entra en vigencia ley de rentas vitalicias.

Tan preocupados hemos estado por conseguir un TAG para circular por las nuevas vías concesionadas de Santiago, o siguiendo los sabrosos pormenores del royalty a la minería, que casi habíamos pasado por alto el hecho de que la próxima semana debutan importantes cambios en nuestro sistema previsional.

Sólo por mencionar algunos de las novedades más de fondo, a partir del próximo jueves 19 quienes quieran pensionarse anticipadamente (es decir, antes de cumplir la edad legal para tomar una pensión de vejez) deberán cumplir requisitos más exigentes; asimismo, debutarán nuevas modalidades de pensión y las pensiones -del tipo que sea- habrá que cotizarlas a través de un novedoso sistema electrónico. Todo ello es producto de la ley 19.934, más conocida como "ley de rentas vitalicias". Algunos de estas novedades

debutarán de inmediato, mientras que otras se producirán en forma gradual a través de los años. Todo ello lo analizaremos en estas páginas.

¿A quién deben interesar estas modificaciones? Como explica Gregorio Ruiz-Esquide, gerente comercial de AFP Cuprum, esto será de especial interés para las personas que quieran pensionarse por vejez (65 años los hombres, 60 las mujeres), vejez anticipada, invalidez y sobrevivencia. Asimismo, todas las personas ya pensionadas por Retiro Programado y que quieran cambiarse de modalidad de pensión también deberán cotizar sus alternativas bajo el esquema de las nuevas normas.

Como ve, no es sólo una reforma para la "tercera edad", ya que hoy en día una parte no menor de las pensiones tramitadas son precisamente anticipadas y de invalidez.

Entrando más en el detalle de las nuevas normas, es bueno que sepa que a partir del próximo día 19 quienes tramiten su pensión -todos, sin excepción- deberán necesariamente hacerlo a través del Sistema de Ofertas y Consultas de Pensión, un flamante sistema electrónico que debuta con esta ley. A través de dicho mecanismo el interesado podrá solicitar y recibir ofertas de pensión por parte de las AFP y compañías de seguros; asimismo, dentro de este sistema también existirá la posibilidad de que pedir un remate -sí, tal como leyó- de modo de lograr una pensión más alta.

Si algo entiende del sistema previsional, a las tres alternativas que ya existen para pensionarse -Retiro Programado (AFP), Renta Vitalicia (compañías de seguros) y Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida, una combinación de las dos anteriores- se unirán la Renta Vitalicia Variable y la Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado. Como una forma de dar solución a algunos problemas detectados en el pasado, también se limitará el máximo de comisión que se puede cobrar por la intermediación de una renta vitalicia.

Esta ley no ha estado exenta de debate. Algunas compañías de seguros piensan que el hecho de que los requisitos para anticipar la edad de pensión se endurezcan provocarán -al menos temporalmente- una caída en el número de rentas vitalicias. Asimismo, se ha cuestionado que la ley limite la posibilidad de que personas que hayan perdido su empleo vean más restringida la posibilidad de obtener ingresos a través de una pensión anticipada. Por otro lado, la autoridad nos recuerda que por cada año que adelantemos la pensión ésta disminuye en forma importante su valor.

Por su parte, las AFP han señalado que el mayor número de trámites que deberán procesar elevará sus costos, lo que no está claro si será absorbido por las administradoras o finalmente se traspasará a público. Lo cierto es que el espíritu que hay detrás de estas modificaciones es hacer aún más transparente esta industria, permitir mayor competencia y evitar que las personas tomen malas decisiones con respecto a su pensión, la que para muchos será su principal fuente de ingresos en la vejez.

Hasta ahora, cuando un afiliado tomaba la decisión de pensionarse debía acercarse a su AFP y formalizar una solicitud de pensión. La AFP emitía un certificado de saldo (donde se informa acerca del capital disponible para financiar la pensión). Con ese certificado en mano el afiliado era libre para tomar un Retiro Programado en su AFP, pensionarse en otra administradora, empezar a recorrer compañías de seguros en busca de una renta vitalicia o recibir ofertas de corredores de seguros.

A partir del 19 de agosto el sistema para tramitar su pensión cambiará mucho.

Veamos. Por ley se creó el Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión (Scomp), donde estarán en línea todos los partícipes del sector, esto es, AFP, compañías de seguros, corredores de seguros y bancaseguro. A través del Scomp el afiliado interesado en pensionarse deberá solicitar ofertas de pensión, y las entidades interesadas en ofrecerle

pensión harán sus ofertas a través del sistema electrónico.

No crea que el Scomp será una mera forma de vitrinear ofertas de pensiones; de hecho, tiene carácter obligatorio:

a) Nadie podrá pensionarse sin haber hecho una consulta de oferta de pensiones al Scomp. Lo que precisamente se busca con esta medida es estimular la competencia para que el afiliado reciba la mayor pensión posible.

b) Usted sólo podrá elegir una oferta de pensión de alguna entidad que haya hecho ofertas a través del Scomp. En otras palabras, pensionarse "por fuera" de este sistema, sin haber cotizado en él, no será posible. Una buena noticia es que las cotizaciones solicitadas y las ofertas que reciba no tendrán ningún costo para usted.

Asimismo, cada vez que quiera ingresar una consulta al sistema podrá tramitarla en cualquier entidad partícipe (llámese AFP, compañías de seguros, etc.), las que estarán obligadas a tramitar su solicitud.

Vea mañana el formulario de solicitud de ofertas en www.eyn.cl

Es importante señalar que usted siempre podrá pedir asesoría previsional con quien usted quiera. En ese sentido, solicitar estudios de pensión, consejos, simulaciones, etc. en ningún caso se verán impedidas o dificultadas por esta ley, ni tampoco implicará que deba entrar al Sistema de Consultas.

Sólo cuando se trate de una solicitud formal de pensión deberá recurrir al SCOMP.

Para hacer consultas en el Sistema necesariamente deberá contar con el certificado de saldo que emite su AFP. En dicho documento -que se emite sin costo para usted- se le informa del saldo previsional acumulado con cargo al cual podrá financiar una pensión.

Eso sí, para obtener un certificado de saldo previamente deberá haber iniciado los trámites de pensión en su AFP de origen.

Este certificado tiene una vigencia de 35 días, y cada certificado le da derecho a hacer tres consultas al Sistema. A su vez, en cada consulta puede pedir hasta tres ofertas.

Por ejemplo, supongamos que hace uso de una primera consulta, donde solicita ofertas de pensión por lo siguiente:

- 1) Retiro Programado sin retiro de Excedentes.
- 2) Retiro programado con retiro de Excedente.
- 3) Renta vitalicia inmediata sin período garantizado.

En este caso, habrá hecho uso de la primera solicitud, restándole aún otros dos requerimientos para hacer al sistema (dentro del plazo de 35 días de vigencia del certificado; expirado el plazo deberá pedir un nuevo certificado).

Las ofertas que reciba en renta vitalicia tendrán una duración de 15 días.

Como ya indicamos, si el afiliado no le satisface ninguna de las ofertas recibidas en sus cotizaciones, tendrá la posibilidad de solicitar a través del Scomp la realización de un remate entre compañías de seguros.

Debido a que las AFP tienen un mecanismo definido por ley para calcular la pensión, éstas no pueden entrar a competir al remate.

En caso de que opte por el remate, usted deberá:

a) Seleccionar a lo menos tres compañías de las que realizaron ofertas a través del sistema.

Cumplido este requisito, podrá incorporar a otras compañías que no haya presentado ofertas

a través del Sistema.

b) Si acaso usted quiere retirar Excedente de Libre Disposición deberá fijar el monto.

c) Deberá establecer una postura mínima para el monto de la pensión, el que no podrá ser menor al monto de la mayor de las ofertas efectuadas por las compañías seleccionadas.

De acuerdo con la normativa, es muy importante que tenga en cuenta que, en caso de que a lo menos dos de las compañías realicen ofertas, usted estará obligado a suscribir el contrato dentro de los diez días hábiles posteriores al cierre del remate; en caso contrario, la AFP lo hará en su representación.

Por tanto, el remate tiene el carácter de vinculante y es irreversible (usted ya no podrá desistirse de la pensión).

La adjudicación será a la compañía con mayor oferta; en caso de igualdad, elige el afiliado, o si éste no lo hace, se adjudicará a la compañía con mejor clasificación de riesgo.

Fecha : 15 de Agosto del 2004

Fuente : www.elmercurio.com

Sistema de pensiones. Ampliación opciones para jubilar.

Para muchas personas la compra de un traje en una tienda es siempre una acción complicada. Ello porque mientras le queda bien de mangas, el pantalón aparece estrecho o tal vez corto.

Esta misma y casi trivial complicación se repite al momento de tomar otra de las decisiones más importante de la vida como es la jubilación.

Es por ello que la nueva Ley de rentas vitalicias -que comenzará a regir a contar del 19 de agosto próximo- es considerada por autoridades y actores privados como un verdadero 'traje a la medida' para los pensionados.

Y claro, las estrellas del esquema que se estrena este jueves son las nuevas modalidades de pensión que , amplían el abanico de opciones de quienes ya optaron por dejar el mundo laboral o bien anticipar su retiro.

A contar del próximo jueves si usted desea pensionarse deberá optar entre: a) renta vitalicia inmediata; b) renta temporal con renta vitalicia diferida; c) renta vitalicia inmedia con retiro programado simultáneo; d) retiro programado.

Los expertos apuestan porque una de las opciones más requeridas será la combinación simultánea entre retiro programado en la AFP y la renta vitalicia en la compañía de seguros de vida.

La mayor innovación es que no será necesario traspasar todos los ahorros previsionales a la compañía de seguros de vida para que ésta ofrezca una renta vitalicia, sino que se podrá dejar en la cuenta de la AFP una parte de los fondos, para que ésta los siga invirtiendo en el mercado de capitales y proporcione el pago respectivo hasta que se agote el dinero de la cuenta.

En la práctica, el pensionado que opte por combinar su pensión va a recibir dos cheques a fin de mes, proveniente de la AFP y otro de la compañía de seguros de vida donde contrató la renta vitalicia. Sin embargo, el pago de la AFP durará sólo hasta que se agote el ahorro mientras que el de la compañía de seguros se reciben de por vida.

Así, el pensionado podrá incrementar sus ingresos por un período determinado de tiempo pero resguardando su riesgo de sobrevida con una jubilación asegurada.

Rodrigo Acuña, socio de la consultora previsional Primamérica, concuerda en que esta es la modalidad de pensión que debiera tener mayor aceptación en el mercado asegurador.

"Mezcla lo mejor de cada uno de ambos esquemas y permite a los pensionados sacar una renta más elevada por un período en el que aún tenga un elevado nivel de gastos y, posteriormente, la caída de los ingresos no es tan pronunciada".

Hoy existe una modalidad de pensión que mezcla el retiro programado y la renta vitalicia, pero no al mismo tiempo, sino que de forma consecutiva. Es decir, autoriza primero a hacer retiros programados y después de una determinada cantidad de años contratar una renta vitalicia.

Un asunto que no está claro aún es si el pensionado que opte por esta combinación simultánea tendrá que hacer declaración de impuesto a la renta una vez al año. Por ello, sería deseable un pronunciamiento del Servicio de Impuestos Internos (SII).

¿Quiénes pueden acceder a esta nueva modalidad? Los afiliados podrán utilizar una parte del saldo de su cuenta de capitalización individual para contratar una renta vitalicia inmediata mayor o igual que la pensión mínima —en la actualidad es de \$75.000 para los menores de 70 años y de \$82.000 para los mayores de esa edad—, manteniendo el saldo restante en cualquiera de los fondos de pensiones de menor riesgo (C, D y E), para acogerse a retiro programado.

Sin embargo, si el pensionado quiere invertir sus ahorros en los fondos más riesgosos (A y B) del sistema de AFP debe

cumplir con el requisito de que la pensión acordada con la aseguradora de vida se igual al 70 % del promedio de las remuneraciones imponibles de los últimos 10 años y este monto sea igual o superior a 150% de la pensión mínima.

Esto quiere decir que la renta vitalicia no puede ser menor de \$112.000 de hoy. Esta modalidad combinada se sumará a las tres vigentes en el sistema de pensiones chileno y que se mantienen: la renta vitalicia inmediata, el retiro programado y la renta temporal con renta vitalicia diferida.

Pero además la nueva ley también permite ofrecer un esquema de rentas vitalicias que incluye un componente variable.

Hoy el afiliado que quiere tener una renta vitalicia debe traspasar todo el fondo de pensión que acumuló en la AFP durante su vida laboral a una compañía de seguros para que ésta le calcule una pensión fija para toda la vida expresada en Unidades de Fomento (UF).

A contar del 19 de agosto el trabajador podrá usar una parte de sus ahorros para obtener una renta vitalicia fija en UF —que en definitiva es una jubilación garantizada— y usar la otra parte o saldo para que la compañía la invierta inicialmente en dólares o euros e, idealmente, también esté la opción de las acciones, bonos

y otros instrumentos del mercado de capitales, beneficiándose así de la rentabilidad de estas inversiones.

Sin embargo, esta alternativa contempla el riesgo de que la rentabilidad sea negativa, lo que implica que el monto de la pensión caiga.

Según Jorge Jara, director de la consultora previsional Témpora, el pensionado debe estar planamente consciente del riesgo que implica este tipo de inversiones que, si bien tienen una rentabilidad esperada mayor, también son más volátiles.

El jubilado que opte por esta alternativa obtendría un solo cheque todos los meses hasta el fin de sus días, pero que —a diferencia de ahora— variará tanto por la inflación como por

los retornos del mercado de capitales.

Como la idea es que las aseguradoras puedan invertir parte de los recursos en el extranjero, también se permitirá que la pensión por esta nueva variante pueda expresarse en otras unidades, como el dólar o el euro.

"Estos nuevos productos y otros que podrán ofrecer las compañías de seguros son aplicables para los trabajadores de rentas altas, con mayor capacidad de ahorro", aclara Jorge Jara.

La vigencia del seguro se inicia una vez tras pasados los fondos de la AFP a la compañía de seguros de vida seleccionada para pagar la renta vitalicia, cualquiera sea la modalidad. El retiro programado es aquella modalidad de pensión que obtiene el afiliado con cargo al saldo que mantiene en su cuenta de capitalización individual en la AFP como resultado de retirar anualmente una cantidad expresada en Unidades de Fomento (UF).

Este monto resulta de dividir el saldo efectivo de la cuenta de capitalización individual por el capital necesario para pagar la pensión al afiliado y, fallecido éste, a sus beneficiarios. Implica retirar mensualmente una cantidad de la cuenta de capitalización individual y se recalcula cada año. Una vez agotados los fondos, el pensionado sólo tendrá derecho a la pensión mínima garantizada por el Estado, siempre que reúna los requisitos que señala la Ley

que exige haber cotizado en el sistema de pensiones local a lo menos 20 años

Los afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) pueden contratar el pago de la pensión con una compañía de seguros de vida, la que se compromete a pagarles una renta mensual constante en términos reales de por vida y a pagar pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios a cuenta del fondo que el trabajador alcanzó a acumular durante su vida laboral activa.

Generalmente la intermediación se realiza a través de corredores de seguros.

De esta forma, se transfiere los recursos del afiliado a la aseguradora, la que asume el riesgo financiero y el de sobrevivencia del pensionado y su grupo familiar. Una vez que el pensionado opta por esta modalidad y suscribe el contrato, la decisión es irrevocable, dado que se pierde la propiedad sobre dichos recursos.

Renta temporal con renta diferida en el tiempo. Se contrata con una compañía de seguros de vida el pago de una renta mensual fija reajutable en Unidades de Fomento (UF), a contar de una fecha posterior al momento en que se pensiona. Entre la fecha que se solicita esta modalidad y cuando comienza a percibir la renta vitalicia, el afiliado recibe mensualmente una pensión financiada con fondos que se retienen especialmente para este propósito en la cuenta de capitalización de su administradora de fondos de pensiones.

El afiliado mantiene la propiedad y asume el riesgo financiero sólo de la parte de su fondo que permanece en la AFP y por un período acotado de su vida, pero no asume el riesgo de sobrevivencia, que debe afrontarlo la aseguradora con que contrató la renta vitalicia diferida.

1) ¿Qué pasa con las personas que a la fecha tiene un certificado de saldo vigente? ¿A partir del 19 de agosto dicho certificado caduca, deja de tener validez? Las personas que tienen un certificado de saldo emitido antes del 19 de agosto y que no alcancen a cotizar, pueden solicitar su reemisión e ingreso al SCOMP.

2) Una persona que no desee figurar en el registro público, ¿debe esperar hasta los meses de enero y julio para ser retirado?

Dos veces al año se identifica a los afiliados que en el semestre siguiente van a cumplir requisitos, como por ejemplo estar a doce meses de cumplir la edad legal. Los afiliados, en cualquier momento, pueden pedir su salida y serán retirados automáticamente. Asimismo,

en cualquier momento pueden manifestar su deseo de no ser incluido en dicho Listado.

3) ¿Las cotizaciones al Sistema de Consultas se pueden hacer a través de cualquiera de los partícipes del sistema, sin costo para el afiliado?

La solicitud de pensión se debe hacer en la AFP de afiliación y una vez que ésta emite el certificado de saldo, el afiliado puede solicitar consultas de ofertas y montos de pensión a través de cualquier partícipe del SCOMP, esto es, cualquier administradora, compañía de seguros o corredor de seguros. Al seleccionar una renta vitalicia ofrecida en el Sistema, el pago de comisión dependerá del partícipe que eligió para hacer la solicitud. Si entra por una AFP, no hay pago de comisión.

Si entra por una Compañía de Seguros, puede existir o no pago de comisión; esto dependerá de la oferta que acepte. Si en cambio entra por corredor, siempre habrá pago de comisión.

4) ¿Si a partir del 19 de agosto comienzo mis trámites de pensión, y con posterioridad desisto de pensionarme, una vez que quiera retomar debo volver a hacer todos los trámites ? Al desistirse se anula el trámite de pensión y deberá solicitar nuevamente la solicitud de pensión en la AFP, la cual deberá acreditar el derecho, constituir el saldo, etc. Hay que considerar que en una nueva solicitud todos los parámetros han cambiado, tales como valor del fondo, edades actuariales, beneficiarios, etc

Fecha : 15 de Agosto del 2004

Fuente : www.elmercurio.com

Trabajadores de AFP e Isapres denuncian graves violaciones a ley laboral.

Representantes de trabajadores de AFP e Isapres plantearon hoy ante una comisión investigadora de la Cámara de Diputados prácticas antisindicales en esas instituciones. A la instancia concurrieron, entre otros, los diputados (PS) Juan Pablo Letelier, (UDI) Julio Dittborn, y (DC) Rodolfo Seguel, quienes escucharon los planteamientos de los dirigentes de los trabajadores, fundamentalmente vendedores de las AFP e Isapres. Coincidieron en que esas instituciones no respetan los convenios colectivos, hay precariedad en el trabajo y modifican las funciones de los empleados. Algunas empleadas manifestaron que cuando piden licencias médicas o están en estado fértil no les pagan el 100 por ciento de las comisiones que les corresponde, sino sólo el 70 por ciento. Entre las Isapres, los trabajadores que venden menos de 10 Unidades de Fomento (UF) no reciben sueldo, mientras que en las AFP, cuestionan incluso la entrega de aguinaldos que por ley corresponde recibir a una vendedora, aunque tenga licencia prenatal. La agente previsional, Ximena Ramírez, sostuvo que hay evidente "práctica antinsindical, mucha presión de las empresas, y lo más grave es que los empresarios no cumplen las leyes laborales de este país, e incluso aunque la Dirección del Trabajo les pase multas"

Fecha : 16de Agosto del 2004

Fuente : www.eldiario.cl

Jornada más corta elevará costos laborales hasta en 10%.

La reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales que regirá en el país a partir del 1 de enero del próximo año, implicará un aumento de costos de entre 7% a 10% para las empresas por concepto de mano de obra, especialmente, en los sectores de la industria y la minería. Así lo estiman los expertos laborales, pues dicen que las alzas se generarán por la ecuación entre el menor tiempo de trabajo y la imposibilidad de reducir las remuneraciones. Ello, se sumará a una merma en la productividad que obligará a contratar más trabajadores y a pagar horas extraordinarias, además de las mayores dificultades para programar turnos de jornadas continuas.

El gerente de capital humano de Ernst & Young, Mauricio Peñaloza, explica que la reducción de la jornada implicará doce horas menos de trabajo al mes, lo que incrementará los costos debido a la baja de productividad por el menor tiempo trabajado, “sobre todo en aquellos procesos productivos en los cuales se tiene a un trabajador a cargo de maquinarias que producen cierta cantidad de productos por hora”. Ello es compartido por el director de Berg Consultores, Huberto Berg. “Cuando se planteó esta ley nada se dijo respecto al tema de pagar la misma cantidad de remuneración cuando se reduce la jornada, pero la interpretación de la Dirección del Trabajo dice que no se puede bajar el sueldo”. ¿Ejemplo? Con la reducción de la jornada de 48 a 45 horas semanales, se pasa de un total de 192 a 180 horas mensuales de trabajo. Con la interpretación de la autoridad regulatoria, un sueldo de \$ 192 mil para la actual jornada de 192 horas se mantendrá en 2005 para una jornada de 180 horas. A este aumento se sumaría la situación de pagar horas extras “si no se logra producir lo mismo no sólo se tendrá que pagar más, sino que habrá un costo adicional por algo que se hacía antes con la diferencia de las tres horas”, plantea Berg. “Las empresas grandes lo podrán hacer, pero no las pequeñas, donde se paga el salario mínimo. Y si tienen un aumento en sus costos de 7% por mano de obra, se las obliga a poner más plata para hacer lo mismo, con lo cual se las está reventando”, agrega. Según Peñaloza, si los empleadores deciden pagar las tres horas extras que se perderían con la nueva jornada, sus costos aumentarán en 50% automáticamente. Por ello, Berg sostiene la necesidad de que el gobierno busque una fórmula para postergar la entrada en vigencia de la norma, pues dice que de lo contrario aumentará el fenómeno de la informalidad en la micro y pequeña empresa

Sin embargo, a juicio de Peñaloza, un problema más serio se producirá en las empresas donde existen los procesos de trabajo continuo, “porque con un empleado que trabaja tres horas menos a la semana, se tendrá que incorporar a un nuevo empleado para cubrir eso, por tanto, se encarecerá el mismo costo de producción unitario de un día generado en una fábrica”. En la minería surgiría una dificultad parecida, particularmente, en los trabajos de turnos rotativos, como señala el secretario general de la Sonami, Jorge Riesco. “La disminución de jornada implicará seguramente un aumento de dotación, porque todo menor tiempo de trabajo implica tener que suplirlo con más dotación. Eso, además de la dificultad de programar turnos”. Y precisa: “Cuando tienes turno que no están sujetos a la jornada excepcional la gente trabaja menos, pero gana lo mismo y esas horas hay que suplirlas de alguna manera y, dada la restricción para las horas extraordinarias, el tema se agudiza más”.

Fecha : 16 de Agosto del 2004

Fuente : www.eldiario.cl

Democracia Cristiana insistirá en flexibilidad del mercado laboral.

El presidente de la Comisión Económico y Social de la Democracia Cristiana, el senador Hossain Sabag, dijo hoy que la coalición va a insistir en la idea de legislar sobre una mayor flexibilidad del mercado laboral. En la oportunidad, expuso ante los parlamentarios de la DC y economistas que participan de la Comisión el ex ministro del Trabajo, René Cortazar, también militante de la colectividad. Sabag dijo que el ex ministro del Trabajo argumentó que las empresas tienen miedo a contratar más personas por lo alto que son las indemnizaciones en el país al minuto de despedir a un trabajador. En tanto, el senador Alejandro Foxley (DC) expresó que el Gobierno debiera utilizar las importantes ganancias del cobre para combatir el desempleo.

Fecha : 16 de Agosto del 2004
Fuente : www.eldiario.cl

El 83% de los trabajadores chilenos tiene una jornada laboral extensa.

La directora del Trabajo, María Ester Feres, aseguró hoy que el 83% de los trabajadores chilenos tiene una jornada laboral extensa, que está un 25% por encima de los países desarrollados. Pese a esto, sostuvo que "esto no asegura mayor eficiencia y productividad en el trabajo, como pudiera creerse, por el desgaste, los problemas que se crean en la vida familiar y laboral, y tal vez sea esta la causa de la baja productividad", agregó al intervenir en el quinto Congreso Internacional de Responsabilidad Social Empresarial, que se desarrolla en el Hotel Sheraton. Feres señaló que los últimos estudios indican que el empleado en Chile trabaja en promedio 11 horas diarias y en la mayoría de los casos no recibe remuneración extra y un 12% de la fuerza de trabajo no está conforme con las condiciones en que desarrolla su labor. La directora del Trabajo resaltó que "en Chile el PIB ha crecido y esto ha llevado a cifras de mayores esperanzas de vida, pero hay que considerar que no se trata de vivir más, sino de vivir mejor". Sobre la flexibilidad laboral que se ha planteado, Feres dijo que debe haber la mayor transparencia en este tema, "porque involucra la calidad de vida laboral y familiar de los trabajadores". Por su parte, el presidente de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), Diego Olivares, añadió que "una sobrecarga laboral no conduce a lograr una alta productividad, porque para ello debe existir una integración plena en los aspectos laborales, sociales y económicos entre el trabajador y la empresa". Se mostró de acuerdo con lo expresado por algunos empresarios, de trabajar en la construcción de un pacto social que permita avanzar en la responsabilidad social empresarial

Fecha: 17 de Agosto del 2004
Fuente : www.eldiario.cl

Proyecto flexibilidad laboral. Necesidad acuerdo entre empresarios y trabajadores.

El ministro del Trabajo, Ricardo Solari, dijo hoy que mientras no exista acuerdo entre trabajadores y empresarios no se puede llevar adelante proyecto de flexibilidad laboral. Ello, respondiendo a las declaraciones emitidas ayer por el presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Juan Claro, quien instó al secretario de Estado a tomar cartas en el asunto y a dejar de ser un espectador. Claro, precisó que el Gobierno debe impulsar el proyecto de flexibilidad laboral "que, en definitiva, permitiría incorporar a sectores postergados del mercado como las mujeres o los jóvenes de mejores ingresos, además de generar menores empleo para las personas que están trabajando". Si bien el ministro Solari reconoció que el Gobierno está preocupado por los índices de desempleo que existen en el país, añadió, en cuanto al tema de la flexibilidad laboral- que están esperando conocer los contenidos de la propuesta que hará la Democracia Cristiana (DC). "Eso nos parece importante para nosotros, antes de eso es muy difícil que nos pronunciamos y antes de eso también decir que para llevar a cabo un proyecto como ese, se requiere respaldo laboral, respaldo empresarial. Hemos tenido en relación al proyecto que presentamos al Parlamento, puntos de vistas encontrados tanto del sector sindical, como del empresarial", explicó el ministro

Fecha : 18 de Agosto del 2004

Fuente: www.eldiario.cl

CPC pide al Ministerio del Trabajo acelerar flexibilidad laboral.

Tras el intenso debate en torno al royalty minero, una prioridad quedó instalada en la mente del empresariado: la flexibilidad laboral. Pensando en ello, el presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Juan Claro, instó ayer al ministro del Trabajo, Ricardo Solari, a tomar las riendas en este tema. "Es importante que el Ministerio del Trabajo deje de ser un espectador y se transforme en un arquitecto de la modernización de las relaciones laborales, impulsando el proyecto de ley de adaptabilidad laboral que, en definitiva, permitiría incorporar a sectores postergados del mercado como las mujeres o los jóvenes de menores ingresos, además de generar mejores empleos para las personas que están trabajando", afirmó Claro.

Esta visión es compartida por los demás miembros del Comité Ejecutivo de la CPC, que agrupa a los máximos representantes de la agricultura, comercio, construcción, industria, minería y la banca. Y es que la máxima inquietud de los principales sectores económicos es el alto nivel de desempleo existente, que no se sintoniza con el crecimiento económico, debido a las "rigideces" que advierten en las leyes laborales. La falta de piso político es otra señal de preocupación para el sector privado. "Estos temas tienen sensibilidad política, pero es importante tener una agenda pro empleo que incorpore la modernización de nuestro marco regulatorio laboral", sostuvo Claro. En esa línea, el titular de la CPC y de la Sofofa destacó la disposición de la Comisión Económica y Social de la Democracia Cristiana de estudiar algunas alternativas para perfeccionar el proyecto que está en el Congreso desde

hace diez meses. “Nos parece muy bien y coherente que la Comisión Económica y Social se haya sumado a las expresiones de muchos otros expertos que han estado haciendo ver su frustración, porque este tema no estaba dentro del centro de la agenda de gobierno”, añadió.

Para el presidente de la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras, Hernán Somerville, la mejor manera de promocionar el empleo “es el crecimiento y la flexibilidad laboral, que ya está pasando a ser una cantaleta”. A su juicio, este tema es necesario para la banca, pues “en los últimos años hemos sido el sector que más ha creado empleo”. Y añadió: “En la época de crisis no sólo mantuvimos nuestros niveles (de empleo), sino que los aumentamos debido a los nuevos negocios como el corretaje de seguros y cuatro nuevos bancos en los últimos dos años”. La Sociedad Nacional de Agricultura (SNA) también espera la pronta tramitación del proyecto. “Esperamos que ojalá sea algo que se aborde a la brevedad posible toda vez que somos los mayores contratadores mano de obra, con más de 700 mil permanente y 300 mil temporales y en la medida que haya más flexibilidad, no hay dudas de que los empresarios agrícolas contrataremos más gente”, afirmó el presidente del gremio Andrés Santa Cruz. El presidente de la Cámara Chilena de la Construcción, Fernando Echeverría, planteó que la flexibilidad es clave para el sector que actualmente muestra una desocupación de 16%, razón por la cual si no se legisla sobre la materia “no estamos en el siglo XXI”.

No sólo los gremios están preocupados por el papel secundario que tiene la flexibilidad entre las autoridades. Según el presidente de Empresas Copec y ex titular de la Sofofa, Felipe Lamarca, “existe una diversidad de deseos en materia laboral que no se condice con la rigidez de la ley laboral de hoy día”. “La verdad es que lo más importante es, primero, tener empleo. Después, que ese empleo sea lo menos precario posible, que sea lo más estable para seguir avanzando. Entonces hagamos una legislación que haga primero que haya empleo; segundo, que ese empleo sea lo menos precario posible y que vaya mejorando. Eso significa que uno tiene que ofrecer una parrilla laboral distinta”, añadió

Fecha : 18 de Agosto del 2004

Fuente : www.eldiario.cl

La CUT asegura que el "paradigma de la flexibilidad laboral está agotado".

El presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez, afirmó hoy que ya está "agotado el paradigma de la flexibilidad laboral" y llamó a pensar en nuevas ideas para crear más trabajo. Martínez se refirió con esto a la insistencia de legislar sobre este proyecto impulsado por parlamentarios de la Democracia Cristiana entre éstos, Edgardo Boeninger. El dirigente sostuvo que hace tiempo en Chile hay flexibilidad laboral, citando los casos como los contratos a plazo fijo, los programas parciales de 32 horas laborales, los sistema de trabaja part time, todos carecen de indemnizaciones, y se encuentran tipificados en la ley 2.200 del año 1979. Martínez dijo que ninguna de esas figuras de flexibilidad laboral ha dado resultados porque el desempleo continúa. Agregó

que este fenómeno de la cesantía en Chile hay que explicarlo por la alta concentración de la riqueza en grandes empresas

Fecha : 18 de Agosto del 2004

Fuente : www.eldiario.cl

Nuevo sistema de certificaciones laborales electrónicas.

Hoy se realizó el lanzamiento de la certificación electrónica de obligaciones laborales y previsionales. Dicho convenio, fue suscrito entre el ministerio del Trabajo y la Cámara Chilena de la Construcción, y permitirá entregar certificación laboral electrónica, a través de la Ventanilla Empresa de la dirección del Trabajo, sin necesidad de concurrir lo que hará los trámites más expeditos y rápidos. Adicionalmente, el sistema está conectado al sistema de pago electrónico de la Tesorería General de la República para que los usuarios puedan efectuar el pago de solicitudes por esa vía. En este contexto, el nuevo sistema no significará cobro adicional alguno a los empleadores, y en ningún caso eliminará el procedimiento general de solicitudes de certificación de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, pero se procurará que los empleados privilegien el nuevo servicio. La directora del Trabajo, María Ester Feres, señaló que "dicho servicio será evaluado por el Estado dentro de seis meses para medir la satisfacción de los trabajadores". Este instrumento, surgió del "Convenio sobre desarrollo de Mecanismos informáticos en la Certificación de obligaciones laborales y previsionales", y cuenta con el apoyo de la Caja de Compensación Los Andes y la corporación de investigación, estudio y desarrollo de la Seguridad Social (CIEDESS)

Fecha : 19 de Agosto del 2004

Fuente : www.eldiario.cl

Jornada laboral.

El 1 de enero del próximo año la jornada de trabajo en Chile se reducirá desde 48 a 45 horas semanales, lo que forma parte de la reforma laboral que se promulgó en septiembre de 2001. De acuerdo a lo que ha señalado la directora del Trabajo, María Ester Feres, el 83% de los trabajadores chilenos tiene una jornada laboral extensa, que está un 25% por encima de lo que sucede en los países desarrollados, donde es posible encontrar horarios hasta 35 horas a la semana. De hecho, destaca que el empleado en Chile trabaja en promedio 11 horas diarias y en la mayoría de los casos no recibe remuneración extra y un 12% de la fuerza de trabajo no está conforme con las condiciones en que desarrolla su labor. No obstante, en varios países del Viejo Continente, como es el caso de Alemania, la tendencia ha sido la de aumentar la jornada como una manera de evitar que siga aumentando el desempleo. Las empresas, por su parte, se preparan para enfrentar dicha reducción y trabajan a toda máquina para buscar mecanismos que les permitan adaptarse al nuevo horario de la mejor forma posible. El principal argumento que tienen sobre la medida es que el menor tiempo significará de manera indirecta un aumento real de los costos, lo

que a su vez afectará la competitividad de las empresas. Esto se aplica de manera especial para aquellas que trabajan en turnos rotativos de 8 horas, ya que se deberán dar los vacíos que se generan al cumplir con la nueva normativa. Las estimaciones de expertos laborales señalan que la nueva jornada implicará un aumento de los costos por concepto de mano de obra que va entre 7% y 10% para las empresas, principalmente para los sectores industrial y minero. Lo anterior se explicaría básicamente por el hecho de que las horas de menos que se trabajarán no se expresarán en una reducción de los salarios. Habrá que esperar algunos meses para ver el efecto real que esta normativa tendrá en el mercado laboral chileno y la incidencia que efectivamente se produzca en materia de costos. Pero lo importante en todo esto es que no se vea afectada la competitividad de las empresas, especialmente las de menor tamaño, que son más las que cuentan con menos herramientas para hacer frente a escenarios más rígidos.

Fecha : 30 de Agosto del 2004

Fuente :www.eldiario.cl

BB DO otorga postnatal a los hombres.

“Nos interesa humanizar las relaciones laborales”, afirman en BBDO Chile, que el año pasado resultó ganadora en la categoría mediana empresa del Concurso de Buenas Prácticas Laborales organizado por Sernam y Diario Financiero. ¿Las razones? Son varias, pero una de las más destacadas es el beneficio que tienen los hombres de optar a un postnatal de 10 días hábiles. En apariencia, se trata de una decisión que no trae grandes ventajas para la mujer, pero reduce la presión que comúnmente recae sobre ellas por el mayor costo laboral que se les asigna. Del mismo modo, permite conciliar la vida laboral y familiar tanto para los padres como para las madres. Pero no se detienen allí. BBDO acaba de implementar un par de nuevas medidas: una semana de vacaciones pagadas adicionales durante el invierno para las mujeres con hijos menores de 13 años, además de financiar el jardín infantil de quienes tengan hijos de hasta 4 años. “Si bien se trata de gastos económicos importantes, éstos se traducen inmediatamente en un beneficio, ya que las personas están con la camiseta puesta y se muestran más comprometidas”, asegura la directora de Relaciones Laborales, Josefina García. BBDO es una de las agencias de publicidad más importantes del mundo. Tiene oficinas en 54 países y está presente en Chile desde 1992. Durante los últimos 10 años, se ha mantenido como una de las firmas líderes del mercado publicitario nacional con cuentas que superan los \$ 7 mil millones anuales. Tiene un centenar de trabajadores (as), los cuales se dividen en partes iguales entre ambos sexos. Algunos de los beneficios que otorga BBDO a sus trabajadores son: - Los viernes pueden retirarse a las 15:00 horas. - Tienen una persona encargada del pago de cuentas y realización de trámites para trabajadores (as). - Otorgan un día por semana adicional de vacaciones, cuando solicitan su feriado legal entre los meses marzo a diciembre. - El 24 de diciembre es día de descanso. - Las licencias médicas de menos de 3 días son financiadas por la empresa. - La empresa financia un seguro de vida y de salud. - Tiene becas escolares de \$ 200 mil mensuales en tres categorías: enseñanza básica, media y universitaria. Ello, según: promedio de notas de los (as) hijos (as), evaluación de los (as) trabajadores (as) y situación económica. - Otorga

préstamos a los (as) trabajadores (as) que lo requieran. - Fiesta de navidad y visita de los hijos a la empresa

Fecha : 30 de Agosto del 2004

Fuente : www.eldiario.cl

La DC presentará al Gobierno propuesta de flexibilidad laboral.

La Comisión Económico Social (CES) de la Democracia Cristiana (DC) presentará al Gobierno una propuesta de flexibilidad laboral que favorezca la contratación. Según indicó el presidente de esta instancia, senador Hossain Sabag, la propuesta, que será entregada en los próximos días, apunta a mantener o permitir la contratación de un mayor número de trabajadores. "Es preferible que aunque no tenga una gran remuneración, la gente tenga un trabajo. Eso es lo que andamos buscando", precisó el parlamentario. Aunque no entregó mayores detalles de las acciones que contempla la propuesta, Sabag informó que el documento está siendo revisado para ser presentado a la directiva de la Democracia Cristiana. Luego, será enviado al Ejecutivo donde esperan sea considerado, de lo contrario - advirtió- este tema se convertirá en la "bandera de lucha de la colectividad, no sólo para estas elecciones sino que para las que vienen", sentenció

Fecha : 30 de Agosto del 2004

Fuente : www.eldiario.cl

III) EMPLEO Y DESEMPLEO

Desempleo en junio

Las cifras de ocupación y desocupación en el plano nacional, según el INE, siguen mostrando un cuadro preocupante: en el trimestre móvil terminado en junio, el desempleo nacional llegó a 9,6 por ciento; esto es dos décimas superior al del trimestre móvil inmediatamente anterior, y 0,5 puntos porcentuales mayor que el de igual trimestre de hace un año.

La fuerza de trabajo mostró un aumento de 1,2 por ciento respecto de igual trimestre de 2003, lo que significa que hay 74 mil 450 personas más en la fuerza de trabajo. Esto es perfectamente normal (incluso algo bajo) para un país cuya población crece 1,1 por ciento. Por eso mismo, no parece razonable explicar el aumento del desempleo por un supuesto fuerte crecimiento del número de personas que están entrando al mercado laboral.

La ocupación subió 0,6 por ciento en 12 meses, lo que significa que hay 33 mil 300 plazas de trabajo más que en igual trimestre del año anterior. Ésta es la cifra más preocupante: sorprende que en una economía que empieza a mostrar mayores cifras de actividad se vea tal rezago en el empleo. Es probable que parte de la explicación radique en un mercado laboral que se ha ido haciendo crecientemente más inflexible, y con salarios mínimos que han subido, en promedio en los últimos años, por sobre la productividad. El alto desempleo entre los jóvenes (22,9 por ciento en el grupo de edad entre 15 y 24 años) es un antecedente

en tal sentido.

Las regiones III, IV, V, VII y Metropolitana tienen las mayores tasas de desocupación, de dos dígitos; las menores se observan en la zona sur (IX, X, XI y XII), todas con cifras inferiores a 7,0 por ciento. Según el género, la tasa de desocupación fue de 8,8 por ciento para los hombres y de 11,2 por ciento para las mujeres.

El panorama que se refleja en las cifras del INE es diametralmente opuesto al que entregó para el Gran Santiago la Universidad de Chile, según cuya encuesta el desempleo cayó 1,8 puntos porcentuales en 12 meses (mientras que, según el INE, la desocupación en la Región Metropolitana subió 1,1 puntos porcentuales en igual lapso). Según la encuesta de la Universidad de Chile, se crearon 180 mil nuevos empleos en ese período.

Si bien ambas encuestas tienen discrepancias metodológicas que pueden explicar diferencias en los niveles de desempleo, las últimas cifras también muestran tendencias opuestas. Sería muy beneficioso para la transparencia de la discusión que ambas entidades dieran una mayor explicación sobre las diferencias entre sus cifras.

Fecha : 1 de Agosto del 2004

Fuente : www.elmercurio.com

Balance 2003 del seguro de cesantía.

La rotación laboral de la economía chilena resultó ser tan alta que escapa a cualquier cálculo del mercado. Tanto así, que durante 2003 la mitad de los contratos que se crearon duraron apenas cuatro meses y sólo el 19% alcanzó un año de antigüedad.

Éstas son algunas de las tendencias que está arrojando la amplia base de datos del seguro de cesantía, instrumento que comenzó a operar en forma obligatoria para todos los contratos a partir de octubre de 2002 y que, a junio de este año, tenía 2,5 millones de afiliados.

En su informe correspondiente al año pasado, la comisión de usuarios del seguro de cesantía -compuesta por empresarios y trabajadores, y presidida por Joseph Ramos, decano de la Facultad de Economía de la U. de Chile- estableció que hubo una creación bruta de empleos superior a los 750 mil. Sin embargo, en el mismo período se terminaron más de 670 mil contratos, con lo cual la creación neta llegó a unos 80 mil empleos.

El año pasado la mayor parte de los afiliados al seguro accedió a trabajos a plazo fijo. La agricultura y la construcción contrataron muchas personas, pero por temporadas cortas, mientras la industria y los servicios son más permanentes.

Sin embargo, las últimas cifras de empleo establecen que estos dos últimos sectores muestran hoy un nivel de ocupación inferior al de otros años.

El informe económico mensual de la Asociación de Bancos (ABIF), publicado ayer, asegura que "resulta paradójico" que actividades intensivas en mano de obra -como industria, construcción y comercio- registren incrementos sostenidos en su producción (5,5% a marzo de 2004), mientras sus niveles de ocupación son incluso menores que los de años atrás.

"La contratación en dichos sectores ha perdido dinamismo respecto al año anterior como resultado del aumento en la productividad de la capacidad instalada", detalla la ABIF.

Otro dato que llamó la atención fue que los ingresos de los cotizantes al seguro de

desempleo aumentaron significativamente, del orden de 25% respecto de 2002. Así, el salario medio repuntó de \$186 mil en 2002 a \$238 mil en 2003.

No obstante, el informe de la comisión de usuarios establece que ya que la presión por elevar los salarios no debe ser muy fuerte por el alto nivel de desempleo, esta "alza" se debe a que creció la proporción de trabajadores no asociados al sector agrícola, los que tienen mayores rentas.

Pese a que el grueso de los nuevos contratos es a plazo fijo, 89 mil pagaron sobre \$500 mil al mes; y 200 mil sobre \$300 mil.

Fecha : 5 de agosto del 2004

Fuente : www.lasegunda.com

Empresas ayudan afrenar desempleo en el país.

El desempleo ha vuelto a subir a una cifra cercana al 10% de la masa laboral del país. Aunque el problema no pase de ese número en los siguientes meses, como lo hiciera en años recientes, no está de más que quienes pueden tender una mano lo hagan, específicamente las empresas.

Para ellas, el Ministerio del Trabajo tiene desde hace varios años el Programa de Bonificación a la Contratación de Mano de Obra. Está destinado principalmente a beneficiar a desempleados que sean padres de familia en que nadie tenga empleo y de zonas de alta cesantía.

El correspondiente a este año se inició el 1 de julio y tiene vigencia hasta el 31 de diciembre, salvo que los recursos disponibles o los cupos se agoten antes.

El plan consiste en que el Estado, a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) de cada región, financia durante cuatro meses el 40% de un ingreso mínimo mensual (\$120 mil) por la remuneración que se pague al trabajador.

Ésto significa que puede ser mayor, pero el aporte fiscal tiene como límite ese 40%. Es decir, el aporte por todo el período es de un total de \$192 mil.

Dentro de dicho ingreso mínimo, el empleador no puede incluir seguro de cesantía, horas extraordinarias, asignación familiar legal, de movilización, de colación, de desgaste de herramientas, de asignación por pérdida de caja, ni beneficios en dinero que no se paguen mensualmente ni la gratificación legal o convencional pagaderas cada mes.

El Estado también aporta \$50 mil por cada trabajador contratado bajo esta modalidad que haya recibido capacitación por parte del empleador o una empresa externa registrada en el Sence.

El empleador que quiera encontrar a un cesante interesado lo puede encontrar en las listas que mantienen las oficinas municipales de intermediación laboral (OMIL) correspondiente a cada comuna.

Estas entidades, que ya han dado preparación al postulante, hacen un seguimiento del rendimiento del trabajador.

Claro que no todas las empresas pueden participar. Deben ser sobre todo las contribuyentes de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta y los contribuyentes mencionados en el artículo 22 de la misma ley.

Ésto, siempre que no sean suministradores o colocadores de personal; que hayan realizado al menos una declaración de impuesto a la renta; que hayan tenido ingresos en los años

tributarios 2003 y 2004; y que no tengan multas pendientes por infracciones a la normativa laboral, de seguridad social o tributaria o bien las estén repactando.

Tampoco las que hubieran cometido infracciones el año anterior en el marco de este mismo programa de empleo.

Con todo, la dirección nacional del Sence tiene la facultad de repartir hasta el 10% de los recursos entre empresas nuevas o bien autorizar la superación del límite máximo de trabajadores posibles de contratar.

El contrato debe ser de al menos cuatro meses, con una remuneración no inferior al ingreso mínimo señalado y al cabo de ese período el mismo trabajador no podrá ser recontratado con cargo al programa.

Tampoco pueden ser beneficiados los aprendices incluidos en el artículo 57 y siguientes del Estatuto de Capacitación (Ley 19.518), porque sus empleadores ya han recibido subsidios.

La capacitación del trabajador es parte de la idea central del programa, y ella no debe comenzar antes de presentar el contrato ante el Sence, lo que debe hacerse hasta 15 días después de entrar en vigencia, aunque el empleador es libre de no considerarlo nulo si no se adjudica la bonificación del mencionado 40%.

Lo otro que debe considerar el empresario es la cantidad de desempleados que puede contratar con este programa.

Los que facturan hasta 2.400 UF anuales, pueden contratar hasta seis personas; los que facturen hasta 25 mil UF, 20; y los que facturen más, no tienen límite en este aspecto.

Para aspirar al programa de bonificación, el empleador debe presentar en la oficina local del Sence el original y fotocopia del formulario 22 de declaración de impuestos 2003 o 2004; original y fotocopia legalizada del RUT; el original del formulario de postulación al programa; el original del formulario de autorización del curso de capacitación; original y fotocopia del contrato de trabajo; fotocopia del carné del trabajador; mandato simple del representante legal de la empresa facultando a un tercero a actuar por ella y, en el caso de contratistas, original y fotocopia del contrato de prestación de servicios.

Fecha : 5 de Agosto de 2004

Fuente : www.elmercurio.com

DC analiza medidas pro empleo para entregar propuesta al gobierno.

¿Cómo mejorar el empleo en Chile? Será la pregunta central que intentarán responder los técnicos, economistas y parlamentarios que integran la Comisión Económica de la Democracia Cristiana que se reunirá este lunes para elaborar un conjunto de propuestas destinadas a resolver el problema. Así lo explicó el presidente de esa instancia de estudios y senador por la VIII Región, Hosain Sabag, quien añadió que para esta ocasión invitaron al encuentro a los integrantes de las comisiones especializadas el Congreso Nacional, además del ex ministro del Trabajo, René Cortazar. “Queremos analizar a fondo el problema del empleo para hacer algunas propuestas que el partido pueda entregar al gobierno y concretizar algunas ideas razonables destinadas a frenar uno de los problemas que más afectan actualmente a la ciudadanía”, explicó. El senador añadió que “se trata de ver si es

posible agilizar algunas de las propuestas que ya están en el Congreso y que buscan apoyar la inserción laboral de las mujeres y los jóvenes a través, entre ellas: la flexibilidad laboral y la iniciativa en apoyo a las pequeñas y medianas empresas (Pyme)”.

Es más, Hosain Sabag, dijo que el gobierno desistió de impulsar medidas en este sentido y que incluso no irá a la pelea con el tema de la flexibilidad laboral. “El gobierno no tomará ninguna iniciativa por el período que le queda, pero eso no es una respuesta para la gente. Tenemos que buscar respuestas propias para ver qué le vamos a ofrecer a la ciudadanía”, recalcó. “La idea es que la DC debe tener una posición clara con respecto al tema laboral y para eso queremos analizarlo con nuestros técnicos, entre ellos René Cortazar y eso presentarlo como sugerencia del partido para seguir trabajando”, insistió. De hecho, precisó que uno de los temas más importantes para su colectividad será “el apoyo a la Pyme, para darles todas las facilidades. Incluso presentamos una modificación a la ley del pequeño-microempresario, pero lamentablemente la Contraloría lo ha estado parando por problemas burocráticos relacionado con la recepción de las patentes”, reclamó

Fecha : 16 de Agosto del 2004

Fuente : www.eldiario.cl

Crece la economía y no el empleo.

¿Por qué Chile está creciendo al 5% y sin embargo la generación de empleos no va a la par con esta cifra? Esta es la pregunta que trataron de responder los economistas del mercado local, en vista de la última medición del desempleo realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y que marcó un preocupante 9,7% para el trimestre mayo-julio. Algunos creen que se debe a una baja expansión de sectores intensivos en mano de obra, como la construcción. Otros, no obstante, más bien culpan a la rígida legislación laboral y la baja inversión. Y entre el resto de los expertos, hay quienes dicen que se trata de un problema de metodología del INE en que el porcentaje que antes era considerado como ocupados, hoy se ve que en realidad sólo eran trabajos muy temporales, por lo tanto su condición era de cesantes. Cualquiera sea la respuesta, lo cierto es que no existe claridad entre los economistas y muchos incluso afirman que se están dando “palos de ciego” en este tema. Un detalle que no es menor si se piensa que la desocupación es el principal problema de la economía chilena

Alejandro Alarcón, Economista y gerente general de la Asociación de Bancos señala que sectores intensivos en mano de obra tienen tasas de crecimiento mayores al año pasado, como construcción e industria. Pero la última medición de desempleo informa que se han perdido unos 50 mil puestos de trabajo, de los cuales una proporción importante son los estacionales. También hay pérdida en la industria y comercio, entonces es válido comparar qué hubiera ocurrido si esos sectores hubiesen mantenido el ritmo de creación de puestos de trabajo. En ese caso, el desempleo habría sido 8,8% y no 9,7% y eso nos lleva a la reflexión profunda sobre las razones para que se pierdan esos puestos de trabajo. En economía decimos que las empresas están utilizando técnicas más intensas de capital y eso tiene que ver con rigideces que existen en mercado laboral.

Tomás Izquierdo, Economista de Gemines .“El empleo asalariado crece a buenas tasas, de hecho 4,4% en 12 meses y, por tanto, lo que se refiere a empleo más formal sí estaría

respondiendo al crecimiento de la economía. El empleo por cuenta propia es el que está cayendo y podría obedecer a gente que tiene trabajos de muy mala calidad que se ofrecen al mercado formal. Otra explicación es que el mercado laboral está sobre regulado, es caro tanto por el salario mínimo como por costos asociados al despido y eso es un costo altísimo para las pequeñas y medianas empresas. Además, se está produciendo sustitución de mano de obra por capital y todo eso obedece a un mercado laboral regulado y caro. Todas estas son hipótesis que no están demostradas, pero hay estudios que muestran que la rigidización explicaría entre 1 y 2 puntos de tasa de desocupación

Joseph Ramos, Decano de la Facultad de Economía de la Universidad de Chile. “Chile está creciendo con empleo, es una payasada lo que están diciendo. Se crearon 150 mil empleos en los últimos 12 meses, es un crecimiento de 4,4% frente a una expansión de la economía de 5,1%. Ese es un excelente resultado. ¿Por qué no aumenta el empleo total? Porque según el INE cayeron cerca de 150 mil empleos por cuenta propia y lo que pasó fue que esos trabajadores estaban haciendo “pololitos” hace un año atrás que fueron consignados como trabajadores por cuenta propia y en realidad eran subocupados. Y eso es lo que ahora está desapareciendo. La gente tiene más expectativas que en 2003 y ahora se consideran cesantes, ya que vuelven a buscar el trabajo que les correspondía. Ahora, que todavía no todo el mundo está ocupado sin duda continúa siendo el caso, pero la situación está mejorando”.

Tomás Flores Economista Instituto Libertad y Desarrollo. “La razón de fondo es poco crecimiento de algunos sectores productivos. La tasa de expansión de la economía está fundamentalmente en minería e industria. Minería no es muy intensiva en mano de obra y la industria tuvo un importante incremento en la productividad, lo cual permite agregar valor sin contratar más personas. Pero en otros sectores, como la construcción hay una expansión muy moderada, de hecho existen menos ocupados que hace un año atrás. Por lo tanto, los sectores que pudiesen generar más empleo son menos dinámicos. El crecimiento más cercano a 5% está focalizado en sectores que no son muy intensivos en mano de obra, sí en producto. Engaña un poco el 5% cuando se trata de comparar con el crecimiento del empleo. Distinto sería si se tuviera un crecimiento inmobiliario muy fuerte. Por eso hay que verlo con más cuidado”.

Angel Cabrera Economista de Forecast. “El problema básico es la inflexibilidad laboral y el encarecimiento artificial de la mano de obra, especialmente la de menor calificación. Esto provoca una sustitución de mano de obra por otros factores productivos, especialmente tecnología y capital físico y financiero. Y eso no es por un complot de los empresarios sino que éstos responden a los incentivos que la autoridad ha ido colocando a través de una legislación laboral que encarece el trabajo. Una de las manifestaciones de este problema es el salario mínimo que está actuando como una restricción activa en la contratación de mano obra no calificada, especialmente de jóvenes. Se debe cambiar la legislación, pero dada la dinámica de competencia política en el próximo año y medio, veo difícil que se logre avanzar en ese sentido”.

Juan Luis Correa Economista de Instituto Libertad. “El crecimiento efectivo de la economía en torno a 5% difiere del crecimiento potencial que es entre 4% a 4,3%, por lo tanto, las decisiones de contratación se basan en esta expansión de tendencia. Ello significa que si la actividad económica mundial mostrara una tasa de crecimiento normal, y no la que está teniendo este año que es muy alta, Chile estaría creciendo en torno a 4%. Dado eso, las necesidades de contratar trabajadores son menores. Cuando uno ve la evolución del empleo, justamente los sectores donde está cayendo en términos anualizados son los transables que

crecen más debido a la buena situación internacional. Pero también estos sectores se están preparando para los próximos años en que la economía mundial estará más lenta y han dejado de contratar personas”.

Dieter Wunder Economista Universidad Gabriela Mistral. “Tengo la impresión y la hipótesis de que los empleos que se generaban en el pasado eran de baja estabilidad y menor productividad. Y en esta etapa de recuperación del gasto la gente va sustituyendo trabajos por cuenta propia hacia empleos más formales. Hay una especie de sustitución interna en el mercado laboral, esa es una hipótesis que se puede estar aplicando en este ciclo. El otro elemento, desde un punto de vista empresarial, es que el gasto se está recuperando, pero aún no hay señales claras. De hecho, todavía no tenemos un crecimiento del gasto sólido como para decir que está yendo como avión. En otras palabras, el gasto agregado aún no es confiable como para tomar decisiones de contratar a más trabajadores e invertir”.

Aldo Lema Economista jefe del Grupo Security .“La tasa natural de desempleo ha aumentado en al menos 2 puntos y tiene que ver con la rigidización del mercado laboral en los últimos años. Mientras no se ataquen los costos laborales tendremos una caída muy gradual en la desocupación. Además, el crecimiento económico ha estado concentrado en los últimos meses en sectores poco intensivos en mano de obra. La economía entre el segundo y el tercer trimestre mostrará una aceleración en el ritmo de crecimiento, pero fundamentalmente explicado por un mejor desempeño de estos sectores. Con todo, el cambio estructural en el mercado laboral es la rigidización que ha llevado a que los ajustes se sigan produciendo más en términos de evolución de remuneraciones que en contratación de mano de obra

Fecha : 30 de Agosto del 2004

Fuente : www.eldiario.cl

Sernam propone buenas prácticas laborales para Pymes.

El Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), propuso una serie de acciones de flexibilidad laboral que pueden ser implementadas sin costo por las Pymes. En el marco de la campaña mujer y trabajo, el Sernam presentó las experiencias de IDM Chile y Grupo Santander Santiago, entidades que desarrollan iniciativas para promover el equilibrio entre la vida familiar y laboral de sus trabajadores. Estas serían accesibles para la pequeña y mediana empresa sin costos. Dentro de las acciones destaca el post natal para padres, alternativas de horarios flexibles, actividades en la oficina con los hijos, días de vacaciones por reconocimiento y look informal, entre otras. En este sentido, la ministra del Sernam, Delicia Pérez indicó que este tipo de acciones permiten aumentar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, y la competitividad del sector Pymes, donde se desempeña el 80 por ciento de las mujeres que trabaja

Fecha : 30 de Agosto del 2004

Fuente : www.eldiario.cl

La mujer en Chile alcanzó una participación laboral de 41,4%.

La inserción de las mujeres en el trabajo en Chile aumentó más de 2 puntos porcentuales entre 2000 y 2003, alcanzando una participación de 41,4%. Esta cifra no incluye a aquellas que se dedican al servicio doméstico, según el análisis preliminar del Servicio Nacional de la Mujer de la última encuesta de Caracterización Socio Económica Nacional (Casen). Aunque ello marca una clara tendencia de mayor presencia femenina en el ámbito laboral, y por primera vez sobre 40%, este dato debe tomarse con cautela: el promedio de Latinoamérica supera el 44%, según la asesora de Sernam, Fernanda Villegas. Y la distancia es mayor si se compara la inserción laboral de las mujeres con países como Finlandia y Suecia, donde alcanza a 55% y 50%, respectivamente. Pero un caso incluso más destacado, por la similitud con Chile, es el que cita la decana de Economía de la Universidad Mayor, Verónica González: “Irlanda tenía tasas de participación femenina similares a las de nuestro país, pero con políticas fuertes de integración actualmente aquéllas superan el 60%, explicando gran parte del crecimiento de su PIB”. En Chile, 58% de las mujeres de los estratos socioeconómicos más altos participan en el empleo, guarismo bastante similar al de países desarrollados. ¿Dónde está el problema entonces? En los sectores más populares, donde no llegan a 36%, debido principalmente al problema del cuidado infantil, explica González. Por eso, la académica afirma que el país debe hacer un esfuerzo en ese ámbito, dado que los recursos invertidos se recuperarán con creces por la contribución de ellas al crecimiento económico. Villegas sostiene que la creciente integración de la mujer impone la necesidad de la adecuación del sistema de protección social, en los ámbitos previsional (por el tipo de empleo en que ellas se están incorporando), cuidado infantil para los padres que trabajan y de las nuevas enfermedades profesionales. Otro desafío es de orden cultural y los cambios que se producen en las familias, sus relaciones, hábitos y consumo.

Sin duda el mayor acceso a la educación y los cambios culturales harán que la mujer tome cada vez un papel más protagónico en la sociedad chilena, observa el presidente de la Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmeccánicas (Asimet), Abraham Ducasse. De hecho, en las empresas de este sector –dedicadas a un rubro “tan duro como el de los fierros”– se aprecia cada vez más presencia femenina en los puestos de mando e intermedios. Además, muchas hoy “están estudiando ingenierías industriales u otras carreras antes dominadas por los hombres”. Similar opinión tiene el presidente de la Asociación de Exportadores Manufactureros (Asexma), Roberto Fantuzzi, quien sostiene que “nos habíamos quedado atrás respecto del resto de América Latina y esta cifra (41,4%) es un avance al respecto”. Sin embargo, afirma que todavía falta crear toda una estructura con relación a las salas cunas, “pero no a costa de las empresas”. La misma voz de alerta levanta Ducasse: “Si se dan los pasos correctos, flexibilizando la jornada laboral y solucionando el problema de las salas cunas a nivel país y no adjudicándose a la empresa, no le quepa duda de que la mujer llenaría todos los cupos que faltan”, advierte. Fantuzzi apunta que “actualmente se condena a las mujeres a la cesantía, ya que las compañías llegan a contratar hasta 19 trabajadoras, porque con una nueva empleada debe crear todo este ‘aparataje’ (salas cunas)”. Otra dificultad que requiere solución, a juicio del dirigente, es la reinserción de la mujer luego del embarazo. Propone crear alguna línea de política especial para capacitarlas, de manera que se integren con todas sus potencialidades a la

empresa una vez culminado su período postnatal, lo cual podría efectuarse a través del Sence u otra vía. El presidente de la Confederación del Comercio Detallista, Rafael Cumsille, destaca que la mejor fuente de empleo está precisamente en las mipymes, las cuales permiten sobre todo a los profesionales más jóvenes iniciarse en el mercado laboral. Por lo tanto, insiste en que las unidades productivas menores se mantengan excluidas de la exigencia de contar con salas cunas.

Junto con una mayor cantidad de puestos de trabajo ocupados por mujeres, lo que preocupa a Sernam es que se disminuyan las distintas brechas que ellas tienen respecto de los hombres por una “distinta valoración social” en : los salarios que perciben por el mismo trabajo; el acceso diferenciado a puestos de dirección, las oportunidades a capacitación laboral, el acceso a bienes y capital de trabajo y crédito.

Fecha : 30 de Agosto del 2004

Fuente : www.eldiario.

IV) NOTICIAS MISCELANEAS

El mayor temor de santiaguinos es perder su trabajo.

El 40% de los santiaguinos confiesa que su mayor temor hoy en día es perder su empleo, mientras el 56% cree que el Gobierno debiera dar prioridad a mejorar el sistema de salud. Éstos son algunos de los resultados de la encuesta sobre temas de la vida cotidiana realizada por el Centro de Estudios de Opinión Ciudadana de la Universidad de Talca (CEOC).

El sondeo reveló, además, que los otros temores más recurrentes entre los encuestados son ser víctima de un asalto (27%) y envejecer sin un sistema de salud adecuado (23%).

Esta respuesta coincide con la aspiración del 45% de los santiaguinos de tener un sistema de salud accesible, que en el caso del estrato bajo supera la mitad de los encuestados.

Esto es seguido por el deseo de tener un trabajo estable y un sueldo digno (30%), mientras que el 20% espera contar con mayor seguridad frente a la delincuencia.

En general, se puede afirmar que a los santiaguinos les gustaría vivir en un país con menos delincuencia, menos contaminación y menos desempleo.

Con respecto al Gobierno, después de mejorar el sistema de salud, los santiaguinos opinan que éste debiera priorizar acciones relativas a disminuir la delincuencia (18%) y la pobreza (8%).

En tanto, el 20% de los encuestados odia en primer término efectuar trámites, mientras que otras actividades rechazadas son andar en locomoción colectiva, no tener recursos económicos y no dormir lo suficiente.

El director del CEOC, Medardo Aguirre, explicó con respecto al empleo, la salud y la seguridad, que "al margen de los problemas reales que existen en estas áreas, hay que considerar que la gran cobertura periodística que tienen estos temas es factor clave en la toma de conciencia".

El sondeo tuvo un universo de 400 encuestados y considera un nivel de confianza de 95%

Fecha : 10 de Agosto del 2004

Fuente : www.elmercurio.com

Encuesta Laborum. Trabajadores se quejan de acoso sicológico.

Muchos chilenos no saben de qué se trata, pero lo viven a diario en sus lugares de trabajo. Hostigamiento permanente de parte de sus jefes, ley del hielo aplicada por sus compañeros, cambio reiterado de funciones, desprecio de sus habilidades, persecución o burlas.

Es el acoso laboral sicológico (mobbing) y afecta a más de dos tercios de los casi cinco mil trabajadores encuestados por la consultora Laborum. Según el estudio, el 34% de los consultados dijo estar sufriendo en su actual trabajo y un 33% se sintió hostigado en su anterior ocupación. El resto aseguró nunca haberlo vivido.

"El caso más típico puede ser un joven muy talentoso y preparado que llega a una empresa y los demás comienzan a hostigarlo porque lo consideran una amenaza para sus puestos", comentó Vicente Núñez, gerente de desarrollo de negocios de Laborum.

El ejecutivo destacó que aunque no hay cifras definitivas al respecto, las empresas en que más se vive el acoso sicológico son las "que trabajan por resultados a plazo fijo y durante una determinada época del año como Navidad, verano, Semana Santa, por lo que deben extremarse las condiciones de estrés".

Los resultados de la encuesta de Laborum son coincidentes con los recogidos hace dos años por la Dirección del Trabajo, en un sondeo que detectó que el 69% de los trabajadores chilenos considera que el trato que recibe de sus superiores es irrespetuoso.

"Pero no se debe pensar que el acoso es sólo desde arriba hacia abajo. Si a una empresa llega un gerente de apellido mapuche, por ejemplo, sus empleados pueden comenzar a desautorizarlo simplemente por su origen", enfatizó Núñez.

"El problema es que la gente no sabe que lo puede estar sufriendo, porque piensa que sólo son problemas de convivencia y cuando se da cuenta no sabe cómo reclamar", dijo la diputada Ximena Vidal.

La parlamentaria presentó en enero de 2003 un proyecto de ley sobre acoso sicológico que permanece en trámite. "Pero mientras sale, esperamos que las reformas laborales consideren el resguardo de la integridad sicológica como un derecho de los trabajadores y procedimientos claros para denunciarlo", anunció Vidal.

Fecha : 10 de Agosto

Fuente : www.lun.com