



DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CHILE

Actualidad Laboral



Septiembre

N° XC

ACTUALIDAD LABORAL

Directora

ROSA MARÍA MENGOD GIMENO

Editora

MARÍA CRISTINA GAJARDO HARBOE

Consejo de Redacción

ROBERTO ANDRÉS CERÓN REYES

JORGE MARTÍNEZ RIVERA

EDUARDO YÁNEZ MONJE

Colaboradores Permanentes

CLAUDIO PALAVECINO CÁCERES

CARLOS POBLETE JIMÉNEZ

WILLIAM THAYER ARTEAGA

Contacto y colaboraciones científicas

ROSA MARÍA MENGOD GIMENO

rmmengod@gmail.com

Fono: 9785283

Colaboraron en la edición de este número

ISABEL CABEZA

TAMARA TORRES

1.- ÁNGULOS

La discriminación en Chile hacia el hombre trabajador en el ejercicio de su rol parental.
Conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares.

ROCIÓ ARIAS PÉFAUR 5

2.- NOTICIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

2.1.- PANORAMA INTERNACIONAL

- EEUU. Desocupación sube a 9,6%, pero aumenta el empleo privado 19
- Francia. Más de 500 mil protestaron por jubilaciones 19
- Cuba. Reducción de 500 mil puestos de trabajo estatales 20
- Denuncian condiciones de trabajo de guardias chilenos en Irak 20
- Cuba. Impulso a trabajo autónomo y microempresas para salir de la crisis económica 21

2.2.- PANORAMA LABORAL

- Confusam cifra en 80% adhesión a paro 22
- Gobierno concreta entrega de memoria de Convenio 169 de la OIT 22
- Ministra Merino llama a invertir en capacitación de trabajadores 23
- Ministra invita entregar aportes a Comisión de Seguridad Laboral 23
- Anef convoca a nuevo paro nacional de 48 horas 24
- Concertación revive debate por concepto de empresa 24
- Ejecutivo afina fórmula para indemnizaciones a todo evento 24
- CUT y PS lanzan comisión de seguridad laboral paralela 25
- Autoridades de Trabajo comprometen mayor fiscalización 26
- Empresas del grupo Enersis firman acuerdo con el Sernam 27
- Dirección del Trabajo aumenta en 15% el número de fiscalizadores 27
- La queja de Andrade por la CUT 28
- Trabajo impulsa feria laboral en Atacama 28
- Hacienda. Ingreso ético se ajustará por encuesta Casen 28
- OCDE. Chilenas con educación media tienen el menor acceso al trabajo 29
- Paro en sector público. ANEF y Gobierno hacen balances opuestos 30
- Anuncian ingreso de proyecto que crea ministerio social 30
- Regulación multirut. Fijan plazo para buscar acuerdo 30
- La Moneda hace duro análisis del debate por feriados para el comercio 31
- Acuerdo con OIT complica docencia en lengua indígena 31
- Sindicalismo será carrera universitaria 32
- Feria Laboral. Ofertas de empleo para mineros de San Esteban 33
- Fiestas Patrias. Feriado Irrenunciable del Comercio 33
- Codelco ofrece \$ 15,3 millones. Adelanto negociación colectiva en Radomiro Tomic 34
- Comisión de Seguridad Laboral. Reducir la accidentabilidad es objetivo país 34
- Directora del Trabajo fiscalizará cumplimiento de feriados de Fiestas Patrias 35
- Sindicato de mina San José reclama solución laboral 35
- Codelco mejora gestión. Evalúa impulsar movilidad laboral entre sus divisiones 36

- Sence cambiará franquicia para acceso de pymes a la capacitación	37
- Dirección del Trabajo. Denuncias por faltas a ley de feriados	38
- Más del 95% cumplió con feriados irrenunciables	39
- DC anuncia creación de frente sindical	39
- Estudio. Rotación laboral es mayor en hombres que en mujeres	40
- CPC y CUT aceptan reeditar acuerdo de inicios de los 90	41
- Enap reducirá en un 10% su dotación de personal	42
- Analizan proyecto de feriado irrenunciable	43
- Sindicatos de Enap realizan asamblea. Exoneración trabajadores	43
- Dólar arriesga empleo de temporeros	43
- Ministra Merino destaca creación empleos	44
- D&S reducirá sus multi RUT en medio de discusión por concepto de empresa	45
- Directora del Trabajo expuso plan modernizador del servicio	46
- Familias piden US\$ 1 millón por cada minero	47

2.3.- PANORAMA PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

- APV supera los US\$ 5.000 millones y AFP recuperan presencia	48
- Reorganización en la Subsecretaría de Previsión Social	48
- Anuncian proyecto para igualar tabla de pensiones a mujeres	48
- AFP ponen énfasis en retornos y ahorro voluntario para crecer	49
- 4 fondos de pensiones bajan su rentabilidad	49
- Gobierno llama a empleadores a pagar cotizaciones previsionales atrasadas	50
- Un 25% de los accidentes laborales son causados por trabajadores adictos	50

2.4.- EMPLEO Y ECONOMÍA

- Desempleo retrocede. Baja a 8,3% en mayo-julio	51
- FMI y OIT advierten compleja situación por alto desempleo	51
- Mayor desempleo y bajos niveles de formalidad laboral	52
- Tasa de desempleo llega a 8,3% en trimestre junio-agosto	52

3.- COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

La prescripción en materia laboral CRISTIAN VÁSQUEZ GOERLT	54
---	----

5.- LEGISLACIÓN AL DÍA

Leyes y proyectos de leyes enviados y/o aprobados por el Congreso Nacional y publicados en el Diario Oficial	61
--	----

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

6.1.- MEMORIAS APROBADAS	62
--------------------------	----

1.- ÁNGULOS

LA DISCRIMINACIÓN EN CHILE HACIA EL HOMBRE TRABAJADOR EN EL EJERCICIO DE SU ROL PARENTAL. CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

ROCÍO LORENA ARIAS PÉFAUR*

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo poner de manifiesto la grave discriminación de que es víctima el hombre trabajador en el ejercicio de su rol parental y su consecuente imposibilidad de conciliar el trabajo con sus responsabilidades familiares. En este sentido, señalamos que las normas de protección a la maternidad pretenden posibilitar el ejercicio del rol maternal en comunión con el trabajo, sin embargo no existe el mismo criterio para el padre trabajador, existiendo una diferencia de trato arbitraria, que carece de una justificación racional para con éste. Exponemos además, en nuestro trabajo, que el derecho a la igualdad y no discriminación se encuentra expresamente consagrado tanto a nivel nacional como internacional, y que en consecuencia es urgente la adopción de medidas tanto políticas como normativas que apunten a lograr una verdadera inserción del hombre trabajador en el cuidado de la familia, generando de esta forma una titularidad neutra respecto de las tareas que implica el cuidado de la familia que no sean obstáculos para el desempeño laboral de quienes se vean involucrados. Finalmente, destacamos ciertas normas adoptadas en el Derecho Español que constituyen una verdadera declaración de principios que busca precisamente lograr una igualdad de trato de trabajadores con responsabilidades familiares, planteando una propuesta normativa que se oriente en este sentido y que permita lograr el objetivo de conciliación de vida familiar y laboral propuesto.

Palabras claves: Trabajo, familia, protección, paternidad, conciliación vida familiar y laboral.

1.- LA DISCRIMINACIÓN EN CHILE HACIA EL HOMBRE TRABAJADOR EN EL EJERCICIO DE SU ROL PARENTAL. CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

La Familia, como realidad histórica y prejurídica que es¹, no responde a un solo modelo, sino que cada vez más se observan en la sociedad contemporánea diversos tipos de familias². Sociológica y antropológicamente ha sido posible observar un aumento cada vez

* Abogado. Ayudante del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

¹ BARRIENTOS GRANDÓN, Javier; NOVALES ALQUEZAR, Aranzazu, *Nuevo Derecho Matrimonial Chileno*, Santiago: LexisNexis, 2004, p. 3.

² “Cambio de las Familias en el marco de las transformaciones globales, Necesidad de Políticas Públicas eficaces, CEPAL, Santiago, 28 a 29 de Octubre de 2004”, en: *Futuro de las familias y desafíos para las políticas públicas. Notas sobre la metamorfosis de la familia en Chile*, por Ximena VALDÉS S. Disponible en: www.eclac.org/dds/noticias/paginas/9/30289/Resumen.XimenaValdes.pdf En el mismo sentido, ver “Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina”, por Irma ARRIAGADA, en www.eclac.org/dds/noticias/paginas/9/19679/IArriagada.pdf

mayor de familias monopaternales, las cuales están integradas por uno solo de sus padres y sus hijos menores y donde es éste padre el único encargado del cuidado y manutención de ésta, además están las familias donde ninguno de los progenitores está presente y quien asume el cuidado personal de los niños y las responsabilidades familiares consecuenciales son terceros, a veces familiares, otras veces no, y evidentemente también encontramos el clásico modelo de familia basada en el matrimonio entre los padres o la unión de hecho entre éstos, entre muchas otras variantes³. A partir de este escenario, es que aparece de manifiesto la imposibilidad de determinar roles predefinidos por concepto de género para los integrantes de éstas. Hombres y mujeres, deben asumir, en consecuencia, cada vez con mayor frecuencia, tanto el trabajo para la manutención de la familia como el cuidado de la misma, y si bien el tradicional pacto hombre-proveedor, mujer-cuidadora, sigue vigente para algunas familias, no lo es para un número cada vez mayor de ellas.

El Derecho Laboral, como el Derecho Constitucional y de Familia, entre otros, ha ido paulatinamente reconociendo esta nueva realidad, pero de ninguna manera resultan suficientes las normas adoptadas para ello, las cuales están fundamentalmente destinadas a otorgar protección a las madres trabajadoras y lamentablemente marginan al padre trabajador del cuidado de su familia.

En consecuencia, se hace cada vez más urgente adoptar medidas que permitan enfrentar este nuevo escenario y protejan efectivamente tanto a aquellos trabajadores que tienen a su cargo responsabilidades familiares y que al no existir las condiciones adecuadas no es posible que concilien este tipo de responsabilidades con el trabajo, como también favorezcan a aquellos niños que, consecuencia de lo anteriormente expuesto, no pueden desarrollarse con plena autonomía ni satisfacción de necesidades, vulnerándose de esta manera el interés superior de éstos⁴, al no poder asumir el cuidado personal y dedicación necesaria aquellos que los tienen a su cuidado, ni tampoco pueden ver satisfechas en plenitud sus necesidades de manutención, todo ello consecuencia de no poder conciliar el trabajo y el cuidado de la familia, por quienes deben asumir ambas responsabilidades.

En este escenario, es que hemos decidido abordar un tema específico del punto de vista del derecho del trabajo, las leyes de protección a la paternidad y a todos aquellos con responsabilidades familiares, para analizar si se ha recogido y, de ser ello efectivo, analizar cómo se ha recogido en la legislación nacional, la necesaria conciliación entre el trabajo y vida familiar.

Desde este punto de vista, afirmamos que las leyes de protección a la paternidad en Chile existen de manera incipiente, son aún muy débiles y generan una discriminación entre trabajadores de distintos sexos, como también respecto de los niños que nacen en el seno de una familia monopaternal e, incluso más, en una familia sin padre progenitor alguno.

A partir de lo anteriormente expuesto es que postulamos que en Chile existe discriminación entre trabajadores de género masculino que tienen responsabilidades familiares, en relación con las trabajadoras de género femenino que tienen iguales responsabilidades y, por lo tanto, resulta imperioso adoptar medidas que permitan la

³ BARRIENTOS; NOVALES, *op. cit.* (n. 1), pp. 4-7.

⁴ SCHMIDT HOTT, Claudia; VELOSO VALENZUELA, Paulina, *La Filiación en el Nuevo Derecho de Familia*, Santiago, 2001, pp. 46-65.

conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, como son, por ejemplo, el cuidado de los niños, entre otros.

En primer término, debemos hacer una breve referencia respecto a qué se entiende por igualdad y no discriminación, y por qué afirmamos que sí hay discriminación entre trabajadores de distintos sexos referente a las materias en cuestión.

La igualdad de trato consiste en tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales y en consecuencia únicamente se vuelve operativo cuando se utilizan los criterios en base a los cuales se van a construir las categorías o clases de “iguales” o “distintos”. La discriminación, por otro lado, es un concepto valórico determinado que se traduce en un “tratamiento desigual injustificado que carece de una fundamentación objetiva y razonable que permita entender el porqué y la finalidad de la desigualdad. La discriminación es una conducta que implica distinguir entre dos personas en base a un criterio elegido por el agente y que es calificado como injustificado y arbitrario”⁵. En consecuencia, todas aquellas diferenciaciones, exclusiones o preferencias carentes de justificación y razonabilidad para lograr el objetivo propuesto, genera discriminación.

Siguiendo el nuevo paradigma del Derecho Laboral referente a la ciudadanía en la empresa, el derecho a la igualdad de trato y de no discriminación, pertenece a aquellos derechos fundamentales o inespecíficos que corresponden a la persona por el solo hecho de ser tal, es decir por el solo hecho de ser persona y ciudadano (en su concepción más amplia), los que pertenecen al ser humano por emanar de su dignidad y de su esencia como persona, y que por lo tanto son anteriores a su consideración al trabajador como tal. Estos últimos derechos, relativos a su condición de trabajador, se denominan por la doctrina derechos fundamentales laborales o específicos, y amplían el disfrute de nuevos derechos, manteniendo intactos los que por su condición de persona ya ostentaba. Es preciso señalar, por último, que estos derechos fundamentales inespecíficos se deben mantener plenamente vigentes durante toda la relación laboral, ya que su condición de trabajador no es incompatible con su titularidad de derechos esenciales como persona, es decir, se le debe garantizar la posibilidad de ejercerlos en el ámbito de la empresa y en el desarrollo concreto y material de la relación de trabajo⁶.

Por último, es preciso mencionar que el concepto de ciudadanía en la empresa, como creación doctrinal y jurisprudencial que es, comienza a desarrollarse a mediados del siglo XX con la Teoría de la “Drittwirkung der Grundrechte” o teoría de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales. Dicha Teoría fue creada en 1954 en Alemania por Hans Carl Nipperdey, y plantea el pleno reconocimiento de los derechos fundamentales en el ámbito privado entre personas y no únicamente como medio de defensa frente al poder del Estado. Esta teoría marca el fundamento a partir del cual se crea la conciencia que no solamente el Estado es quien deben respetar los derechos de las personas en su calidad de tales, sino que el deber de respetar estos derechos debe regir también entre particulares.

Habiendo precisado los conceptos de igualdad y no discriminación, y su consideración como derecho fundamental anterior a su consideración como trabajador, resulta clara su importancia, especialmente en el ámbito de la relación de trabajo, donde

⁵ CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El derecho a la no discriminación en el empleo*. Santiago: LexisNexis, 2007, p. 49.

⁶ *Ibid.* p. 49.

constituye un pilar fundamental, a partir de la cual se deben crear condiciones de equidad mínimas a partir de las cuales se desarrolle una relación de Trabajo.

Precisamente por la importancia que tiene el derecho a la igualdad y no discriminación, es que se han creado diferentes mecanismos, que pretenden resguardarlo y asegurar que no sea vulnerado.

2.- ¿CÓMO SE PROTEGEN ESTE DERECHO FUNDAMENTAL A LA NO DISCRIMINACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

En este sentido, debemos considerar que el tradicional paradigma hombre-proveedor, mujer- cuidadora, bajo el cual se creó la legislación laboral chilena, al verse enfrentado a la progresiva inclusión de la mujer en la fuerza laboral se hizo cargo de adoptar medidas que tendieran a proteger a esta última, tanto en su calidad de madre cuidadora (leyes de protección a la maternidad) como en su carácter de pertenencia al género femenino (prohibiéndole la realización de ciertos trabajos).

Las normas que pretenden proteger a la mujer en base a derechos asociados con su maternidad, dicen relación con prohibir la discriminación que se podría producir consecuencia de un embarazo, derecho a fuero maternal, derecho a cambio de faenas, permiso pre y pos natal, permisos especiales, subsidio maternal, derecho a sala cuna y derecho a dar alimentos. Estas normas, si bien pretenden dar protección a la mujer, asumiendo su rol preponderante en el cuidado de la familia, lamentablemente perpetúan el modelo tradicional de mujer cuidadora y desincentivan en gran parte la contratación de mujeres por parte de los empleadores, ya que significaría asumir por parte de éste un costo que puede evitar de contratar a un trabajador de género masculino. Con esto, no queremos en caso alguno postular la eliminación de estas normas, al contrario, estimamos que son imprescindibles, pero debieran complementarse agregando a éstas políticas públicas que incentiven su real igualdad y contratación en relación con los trabajadores de género masculino.

3.- ¿CUÁL ES EL ROL QUE ASUME EL HOMBRE TRABAJADOR RESPECTO AL CUIDADO DE LOS HIJOS Y DEMÁS RESPONSABILIDADES FAMILIARES?

La realidad es explícita. Cada vez son más los hombres que deben o quieren asumir responsabilidades en el cuidado de sus hijos. La respuesta a este nuevo escenario, está dada por múltiples factores, como son el creciente aumento de familias monopaterales, uniones de hecho, terceros que deben asumir el cuidado de niños sin ser ellos padre ni madre de éstos y sin lugar a dudas ocupa un lugar muy importante el creciente interés y voluntad que hoy existe en asumir y participar cada vez más en la crianza y cuidado de los hijos por parte de hombres⁷.

Lamentablemente, el reconocimiento normativo de esta realidad es muy escaso y solo se le reconocen en este sentido exigüos derechos al trabajador varón, lo cual genera no solo una imposibilidad a éste de conciliar el trabajo con su responsabilidad familiar en el

⁷ CAAMAÑO ROJO, Eduardo, “El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar”, en: *Revista de Derecho XXXI*, 2. Valparaíso: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2008. Disponible en: www.scielo.cl

cuidado de sus hijos, sino también una evidente discriminación entre éste y la madre trabajadora, respecto de la cual la actual normativa laboral otorga ciertas normas que pretenden precisamente permitir el desarrollo de su rol materno en comunión con su rol de trabajadora, sin perjuicio, evidentemente, de los efectos que genera dichas normas protectoras en la práctica empresarial y social.

En la actualidad, el único derecho que se le reconocen al hombre en su rol parental, en su calidad de tal, es el permiso especial que existe como consecuencia del nacimiento de un hijo. Se encuentra contemplado en el artículo 195 del Código del Trabajo y consiste en un permiso pagado de cinco días contado desde el parto, durante el mes siguiente al nacimiento o desde la sentencia que conceda la adopción de un hijo.

Sin embargo, tiene además otros derechos por derivación de la madre:

1. *Fuero*: En caso que la madre muriera en el parto o en el período de permiso posterior a éste el padre gozará del fuero establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo. También tendrán derecho a este fuero, aquellos hombres, solteros o viudos a quienes se les otorgue el cuidado personal de este niño o se les otorgue la adopción de un hijo, plazo de 1 año que se contará desde que se dicte la resolución judicial que otorga el cuidado personal o la adopción respectivamente.
2. *Permisos*: En el evento que la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, en el caso de una enfermedad grave de un hijo menor de un año, cuando ésta es la elección de la madre si ambos padres son trabajadores, o en el caso que la madre hubiera fallecido o el padre hubiese obtenido el cuidado personal por sentencia judicial, y cuando por elección de la madre se trata de la salud de un menor de 18 años que requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte
3. *Sala cuna*: Derecho recientemente otorgado al padre trabajador en virtud de la Ley número 20.399, publicada en el Diario Oficial el 23 de Noviembre de 2009. Esta normativa otorga el Derecho a Sala cuna al padre trabajador en los mismos términos establecidos en el artículo 203 del Código del Trabajo, sin embargo únicamente lo establece para el caso que se le haya otorgado el cuidado personal de un niño menor de dos años cuando ya fuere exigible a su empleador este derecho, o en caso de fallecimiento de la madre. Surge al respecto las siguientes preguntas: ¿Y para el caso de un tercero que no es padre ni madre del niño y que tiene a su cargo el cuidado personal de éste, por qué no tiene derecho a sala cuna? ¿Qué sentido tiene que al empleador ya le fuere exigible ese derecho, no estaría vulnerándose no sólo la paternidad del padre sino también el interés superior del niño por este concepto?

Estos derechos que se le reconocen al trabajador, evidentemente demuestran un reconocimiento por parte de legislador de asumir la creciente e incuestionable incorporación del padre trabajador en las responsabilidades familiares. Sin embargo, distan mucho de ser suficientes y en ningún caso permiten la esperada conciliación entre trabajo y vida familiar que sostenemos y esperamos. A partir de este escenario, es que es posible afirmar que existe discriminación para con los trabajadores masculinos con responsabilidades parentales, ya que existen, lamentablemente, diferencias y distinciones establecidas por la normativa nacional que, sin justificación racional alguna, otorgan un

trato diferenciado y preferente a las trabajadoras madres para asumir la responsabilidad familiar relativa a los hijos, y que pretende que éstas puedan conciliar el trabajo y la vida familiar, cuestión que a los trabajadores de género masculino no se les aplica, y que, consecuentemente, genera, lamentablemente, una marginalización de éstas en el mercado laboral, ya que los empleadores, conscientes de esta diferenciación de responsabilidades, prefieren contratar trabajadores hombres para no asumir este tipo de responsabilidades y gastos generados por ellas.

4.- ¿CÓMO CONCILIAR EL TRABAJO Y LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y GENERAR UNA NORMATIVA QUE RECONOZCA UNA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA PARA HOMBRES Y MUJERES EN EL TRABAJO Y CUIDADO DE LA FAMILIA?

En primer término debemos hacer referencia a la indiscutible existencia de un mandato normativo, tanto nacional como internacional, que nos obliga a respetar la igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres, lo cual aplicado a nuestra hipótesis en cuestión, obliga a reconocer un derecho a conciliar al trabajo y vida familiar por igual, sin establecer diferencia alguna entre hombres y mujeres, pues cualquier diferencia establecida en esta materia no sería sino completamente arbitraria y carente de razón. En este sentido, en ningún caso representa una excepción las materias de género, sino al contrario resulta ser de gran importancia y constituye el pilar sobre el cual se desarrollan las relaciones entre trabajadores y empleadores. En la relación laboral las condiciones de igualdad deben ser plenamente respetadas, pues de otra manera nos encontraríamos no solo con discriminación entre los trabajadores involucrados, sino donde además repercutiría en el mercado y la igualdad de oportunidades a que se verían expuestos los trabajadores.

Nuestra Constitución Política de la República reconoce expresamente el derecho a la igualdad de trato y de no discriminación en Chile. Son tres las normas constitucionales que fijan el marco sobre el cual se estructura el derecho a la igualdad y no discriminación, a saber: artículo 1° de la Constitución Política de la República, donde se señala “*las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos*”, el artículo 19 N° 2 del mismo texto donde se dispone que se asegura a todas las personas “La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias” y en el plano estrictamente laboral, el artículo 19 N° 16 inciso 3° de la carta fundamental prescribe que asegura a todas las personas: “La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración. Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”⁸.

Si bien nuestra Constitución no hace un reconocimiento expreso de la teoría de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales o *Drittwirkung*, y de la poca aplicación que ha habido de esta Teoría en los Tribunales de Justicia Chilenos, sí es posible a través de sus diversas disposiciones concluir la obligatoriedad a que están sujetos todos de respetar derechos consagrados en la misma o que hayan sido reconocidos por Tratados

⁸ Constitución Política de la República de Chile, artículos N° 1 y 19.

Internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes⁹. A partir de esta afirmación resulta de por sí evidente el mandato constitucional mediante el cual el derecho a la igualdad de trato y de no discriminación es vinculante tanto respecto de los órganos de la administración del Estado, como a toda persona, institución o grupo, al ser reconocido tanto en nuestra normativa nacional como en Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, los cuales no podrán ser afectados en su esencia por otro tipo de derechos amparados por la Constitución. Al respecto, los artículos 6° inciso 2°, artículo 5° inciso 2° y artículo 19 número 26 de la carta fundamental son concluyentes.

Ahora, del punto de vista de la normativa internacional que consagra expresamente el derecho a la igualdad y no discriminación como un derecho fundamental, se encuentran los siguientes instrumentos: Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, Convenios número 100, 111, 156 de la OIT.

Por otro lado, y circunscribiéndonos cada vez más al derecho a la no discriminación en materias de género, el mismo Código del Trabajo en su artículo 2 incisos 3°, 4° y 5° dispone, luego de las modificaciones introducidas por las leyes N° 19.759 y 19.812, lo siguiente:

“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación”¹⁰.

Así las cosas, es incuestionable sostener sobre la base de este escenario, que no exista el deber tanto por parte de órganos del Estado como de particulares de hacer efectiva la igualdad de trato y de no discriminación.

En este sentido, y para lograr la anhelada igualdad de trato y no discriminación que nos convoca a fin de conciliar trabajo y responsabilidades familiares para trabajadores de ambos sexos, es necesario hacer presente que ya a nivel internacional se ha reconocido la necesidad de adoptar medidas pertinentes para lograr dicho fin, lo cual por cierto va unido necesariamente a un cambio de criterios y mentalidad, a un replanteamiento cultural que permita llevar a cabo las medidas que tiendan a lograr dicho objetivo, pues de otra manera, las disposiciones meramente programáticas se harían impracticables.

Hechas estas afirmaciones, resulta necesario hacer mención a los Convenios 156 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) sobre Trabajadores con responsabilidades familiares y Recomendación 165 de 1981 sobre la misma materia. Dichos convenios, que datan de 1981, ya reconocían la importancia del tema que hoy planteamos y llamaba a los Estados a reconocer que es necesario “instaurar la igualdad

⁹ Constitución Política de la República de Chile, N° artículo 5.

¹⁰ Código del Trabajo, artículo N° 2

efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores”, definiendo a los trabajadores con responsabilidades familiares como aquellos con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. Coloca de esta manera en igualdad tanto a hombre y mujeres trabajadores. Además, para lograr esta igualdad de oportunidades de los trabajadores establece como obligación para los Estados “Incluir dentro de los objetivos de su política nacional el permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”

Es precisamente este postulado de lograr una real igualdad de trato material entre hombres y mujeres con condición de trabajadores, lo que se plasma fuertemente en las líneas de acciones de la OIT como queda de manifiesto en la declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, adoptada por la conferencia Internacional del Trabajo en su 86 ava. Reunión, celebrada en Ginebra el 18 de Junio de 1998, donde se acuerda expresamente lo siguiente:

“al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.; Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.

En el marco de las acciones a seguir por los países de la Unión Europea para lograr igualdad de oportunidades y de empleo para hombres y mujeres trabajadoras, surge con fuerza el concepto de “Mainstreaming”, política de acción desarrollada a mediados de los noventa y plenamente adoptada como política de acción oficial en la IV Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas, como una de las estrategias adoptadas por los diversos países de la Comunidad Europea y que apunta a una transversalidad de género, es decir a integrar una perspectiva de igualdad de género en todos los ámbitos y lo que ello implica para la sociedad¹¹. Se trata, en otras palabras, de un proceso político que apunta a integrar políticas específicas en las políticas generales con miras a lograr la transversalidad

¹¹ Mainstreaming en iniciativas comunitarias de empleo, en: www.auladesne.net/ReferenciaBibliografica/Global/ReferenciaBibliografica0000130/main%20igualdad%20comunitaria%20empleo.pdf

de género en todos los ámbitos y políticas, en todos los niveles y etapas. En principio este concepto es utilizado en el marco de políticas de empleo y formación, pero es válido para todos los efectos de la política¹².

En consecuencia, es una preocupación constante reconocida a nivel internacional a través de la OIT, el respeto por el derecho fundamental a la igualdad de trato y no discriminación, requisito indispensable para poder lograr medidas adoptadas tanto para hombres como para mujeres donde sea posible conciliar el trabajo y la vida familiar. Es precisamente consecuencia de ello, que se han adoptado declaraciones y acciones a seguir por parte del mundo entero.

5.- DERECHO ESPAÑOL. ¿QUÉ MEDIDAS SE ADOPTAN PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE TRATO EN EL DERECHO ESPAÑOL Y CONCILIAR EL TRABAJO CON LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES?

El Derecho del Trabajo Español ha adoptado una normativa que permite lograr el modelo de integración propuesto por la Unión Europea entre hombres y mujeres trabajadoras. Se establecen normas que generan directrices y líneas de acción para lograr la real igualdad para trabajadores de distintos sexos.

Es así como la ley orgánica 3/2007 del 22 de Marzo, para igualdad efectiva entre mujeres y hombres, consagra no solo el deber general de no discriminación por razones de sexo, sino también a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Además señala que este principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas¹³.

En el artículo 44 esta misma ley, dispone expresamente respecto al tema que específicamente nos convoca, es decir los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, lo siguiente:

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

¹² *Ibid.*

¹³ Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social

En consecuencia, la norma obliga a adoptar regulaciones que posibiliten la real igualdad entre hombres y mujeres trabajadoras. Debe haber una “asunción equilibrada de responsabilidades familiares”, lo cual significa que tanto hombres como mujeres son titulares de este derecho y que las normas deben adoptar mecanismos que permitan lograr esta real igualdad. Y en este mismo sentido, las políticas públicas que se adopten deben propender y facilitar la vida familiar y laboral, generando una corresponsabilidad en el cuidado de la familia y el trabajo. Ahora bien, del hecho que se sostengan este tipo de declaraciones, hace evidente el hecho que aún existe una asignación laboral de roles por concepto de género, que precisamente se busca erradicar y fomentar una corresponsabilidad.

Este artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de Marzo cobra especial importancia, tratándose de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres trabajadoras, al relacionarlo con los artículos 48 N°4 y el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, los cuales hemos decidido destacar en este sentido, al establecer éstos, el primero, un permiso post natal que sería “intercambiable” entre ambos cónyuges, es decir existe la posibilidad de haya un disfrute compartido de este beneficio y el segundo, un permiso especial por paternidad del padre trabajador, permitiendo y promoviendo de esta manera la corresponsabilidad entre los padre trabajadores, en los siguientes términos:

El Artículo 48 N° 4 del Estatuto de los Trabajadores, dispone:

“En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples”¹⁴.

El artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, dispone:

“En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos”¹⁵.

De tal manera que se consagra un permiso especial por causa de paternidad, en casos de nacimiento y adopción de un hijo, el cual distinto e independiente del disfrute compartido por causa de maternidad contemplado en el artículo 48 N°4, el que establece en el supuesto de parto, la suspensión por una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Además, señala que en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. Incluso, agrega que en el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo cual será

¹⁴ Estatuto de los Trabajadores, artículo N° 48 N°4.

¹⁵ Estatuto de los Trabajadores, artículo N° 48 bis

compatible con el permiso especial que por paternidad le corresponde exclusivamente al padre.

Se consagra de esta manera un permiso paternal que corresponde intransferiblemente al padre trabajador y no únicamente un derecho de suspensión que cedía exclusivamente en beneficio de la madre trabajadora, tanto en el caso de nacimiento o de adopción. Hoy, a través de esta regulación en el caso de nacimiento corresponde exclusivamente al padre trabajador y en caso de adopción corresponderá a cualquiera de los padres a elección de los interesados. Ya no existe únicamente un derecho del padre derivado o accesorio al de la madre, sino le pertenece a él exclusivamente en su calidad de padre¹⁶.

De esta manera el derecho español ha generado normativas que permiten respetar y fomentar una corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, y una conciliación entre la vida familiar y el trabajo, lo cual únicamente se hace posible al establecer directrices y pautas para una real y efectiva igualdad entre hombres y mujeres trabajadoras, sin que sea posible bajo estos parámetros establecer diferencias arbitrarias e irracionales que impidan cumplir con estos objetivos.

El Estatuto de los Trabajadores y la Ley orgánica 3/2007 del 22 de Marzo, para igualdad efectiva entre mujeres y hombres, demuestran una clara evolución en el otorgamiento de responsabilidades parentales al padre trabajador y en consecuencia en la idea de conciliación del trabajo con la vida familiar para todos aquellos trabajadores con responsabilidades familiares, sin distinguir a qué género pertenecen éstos.

Chile, a diferencia de España, únicamente contempla un permiso al padre trabajador en su calidad de tal y que es, tal como señalábamos anteriormente, un permiso de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Lo mismo para el caso de adopción de un hijo, caso en el cual el plazo de cinco días se cuenta desde que se dicte la sentencia definitiva que concede la adopción. Este permiso, sin embargo, no es propiamente tal un permiso de paternidad como el contemplado en el Derecho Español, que es la suspensión del contrato por 13 días ininterrumpidos en los casos de nacimiento del hijo o de adopción, el cual existe aparte del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

6.- CONCLUSIONES

En Chile hay un largo camino normativo y cultural que debemos recorrer aún para lograr una verdadera incorporación del padre trabajador en el cuidado de la familia. Únicamente a través de este nuevo escenario, donde la incorporación del trabajador sea tal que dejen de existir diferencias arbitrarias entre hombres y mujeres trabajadoras es que será posible conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares y generar en consecuencia una corresponsabilidad en el cuidado de los hijos que no pertenezca, perjudique o favorezca a un género en particular.

Hoy en día, nuestra normativa nacional discrimina, sin lugar a dudas, al hombre trabajador, pues establece diversas disposiciones que de manera arbitraria y sin justificación

¹⁶ CAAMAÑO ROJO, "El permiso... (n. 7).

racional alguna favorecen a la mujer en su rol de madre y le permiten conciliar el trabajo y su vida familiar, marginando al trabajador y el rol de padre que cada vez debe y quiere asumir en muchos casos en la sociedad actual.

Estas disposiciones que favorecen exclusivamente a la mujer trabajadora y que perpetúan el tradicional modelo de asignación de roles hombre-proveedor y mujer-cuidadora, lamentablemente han generado, sin embargo, un desincentivo a los empleadores para su contratación marginándolas del mercado laboral. Ello se produce, sin lugar a dudas, consecuencia de los costos que éste debe asumir de contratar a una mujer y que no debe asumir al contratar a un hombre.

La cuestión de generar normas que incentiven la política de *mainstreaming* o de transversalidad de género, ya ha sido adoptada por la OIT y los países de la Unión Europea. Mención especial en este punto merece España, país pionero en declarar normativamente estos principios y adoptar normas que tiendan a su resguardo.

En España, como señalábamos anteriormente, no sólo existe un permiso especial por causa de paternidad de 13 días ininterrumpidos ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, sino que, además, contempla un post-natal “intercambiable” entre ambos padres, esto es, un disfrute compartido del período de descanso de 112 días (ó 16 semanas) siguientes al parto. Chile, a diferencia de España, ha adoptado solo un derecho al Trabajador en su rol parental propiamente tal y que es el permiso por 5 días a consecuencia exclusiva del nacimiento de un hijo o de la sentencia que otorga la adopción de éste. Además, se le otorgan algunos derechos accesorios al de la madre como lo son el fuero, permisos y derecho a sala cuna, pero, como señalamos anteriormente, no le pertenecen como tal sino supeditado a los que le corresponden a la madre.

Además, a diferencia de España, este permiso especial por causa de nacimiento no se aumenta en casos de partos múltiples, sino que son cinco días, con independencia del número de hijos que nazcan en el parto.

Finalmente, es preciso mencionar que la actual normativa vigente en Chile, respecto a la materia en cuestión, dispone que este permiso especial por nacimiento que se le otorgue al trabajador debe ser asumido a cabalidad por el empleador, a diferencia de España donde se contempla el permiso por paternidad con cargo a la seguridad social.

Merece especial mención en este sentido el proyecto de Ley propuesto por el Ejecutivo de ampliar el post natal hasta los seis meses de vida del hijo, el cual si bien en un principio se planteó a favor solamente de la madre, cada vez son más las opiniones que apuntan a incluir en este post natal al padre, lo cual, sin lugar a dudas, demostraría un claro avance en la materia y una conciencia cada vez mayor de la importancia que significa tanto para el padre trabajador, la madre trabajadora y el interés superior del hijo, la existencia de este tipo de normativa. Es preciso mencionar, a este respecto, la opinión en primer término de La Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, la cual ha manifestado a la Comisión Mujer, Trabajo y Maternidad¹⁷, los beneficios que según la evidencia científica disponible existe en el desarrollo biopsicosocial para el niño y las familias, pues un post natal de a lo menos 6 meses constituye un pilar fundamental en la regulación fisiológica del bebé y en el desarrollo del apego con los padres. Ahora, sin cuestionar estos beneficios, existen opiniones que plantean un lamentable desincentivo para la contratación de

¹⁷ Descanso y Licencia Post Natal en Chile, en www.med.uchile.cl/component/content/article/4386html-17k

trabajadoras de ser aprobada esta normativa solo a favor de la mujer trabajadora y que, en consecuencia, transformaría esta medida en perjudicial para éstas. Para Ignacio Larraechea, Decano de la Facultad de Economía de la Universidad Central, de aumentar el post natal a 6 meses solo para la mujer se afectaría aún más a la empresa y podría tener efectos como el retraso en el avance profesional o en las oportunidades laborales que se presentan en el camino para la mujer¹⁸. Por otra parte, para Vicente Espinoza, doctor en sociología e Investigador del Instituto de Estudios Avanzados de la Usach, esta nueva normativa, de ser aprobada para las mujeres trabajadoras, “es una ley que favorece a una parte de las mujeres; las de clase media hacia arriba”, precisó.

Lo anterior se refiere a “mujeres que desempeñan labores que están asociadas con una escolaridad más alta, enseñanza media, técnica o universitaria; las que participan continuamente en la fuerza de trabajo y que tienen ocupaciones asalariadas donde se puede pagar este permiso”¹⁹. El que ambos progenitores hagan un uso compartido de este beneficio, en pro del interés superior del niño y de la familia en general, sin lugar a dudas, podría terminar con el desincentivo de contratación laboral que existe para con las trabajadoras de género femenino, incluiría al padre trabajador en las responsabilidades familiares y por sobre todo, iría en pro del interés superior del niño.

Luego, en virtud de todo lo anteriormente expuesto, surge con urgencia la necesidad de adoptar normas que posibiliten en igualdad la asunción de responsabilidades maternas y paternas en el cuidado de los hijos.

A nuestro criterio, para lograr la igualdad entre trabajadores de distintos sexos, se deben incorporar normas de protección a la paternidad que reconozcan y permitan asumir con responsabilidad y tranquilidad el cuidado de los hijos por parte también del hombre trabajador, conciliando finalmente la vida laboral con la familiar.

Para lograr esto, se debe, en primer término, adoptar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y la búsqueda de condiciones que permitan conciliar el trabajo y la vida familiar como una política de país. En este sentido, consideramos que una declaración normativa que señale expresamente estos fines como políticas a seguir, sería fundamental a la hora en que decidamos adoptar este camino. Una reglamentación efectiva, que considere y propenda a la igualdad entre padres, como en España la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de Marzo, para igualdad efectiva entre mujeres y hombres, resultaría indispensable para dar el primer paso hacia una verdadera asunción de corresponsabilidades familiares y hacer posible la conciliación del trabajo y el cuidado de la familia para trabajadores de ambos géneros. Las acciones positivas y políticas sociales que promuevan y posibiliten lo que venimos señalando es indispensable para comenzar a crear conciencia de lo necesario que es este tipo de cambios en la sociedad contemporánea, y proteger de esta manera no sólo a los trabajadores que podrían conciliar su trabajo con las responsabilidades familiares, sino también al interés superior de los niños, principio universalmente reconocido e inspirador de toda la nueva legislación de derecho de familia²⁰ y a la familia, núcleo fundamental de la sociedad, según lo dispone nuestra propia Constitución.

¹⁸ Chilenas tienen pre y post natal más largo a nivel latino, en www.dt.gob.cl/1601/w3-article-97720.html

¹⁹ Experto asegura que extensión del pre y post natal favorecerá a mujeres de clase media y alta, en www.noticias.universia.cl/vida.universitaria/noticia/2010/04/17/262839/esperto-asegura-extension-postnatal-favorecera-mujeres-clase.media-alta.html

²⁰ Convención sobre Derechos del niño, artículo N° 3.

2.- NOTICIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

2.1.- PANORAMA INTERNACIONAL

EEUU. Desocupación sube a 9,6%, pero aumenta el empleo privado

Agosto fue más benigno para el mercado laboral de Estados Unidos de lo que esperaba el mercado. En dicho mes, el sector privado creó 67 mil nuevas plazas de trabajo, lo que superó las expectativas de los economistas, que apostaban por la generación de 41 mil ocupaciones. Con ello, el empleo en el país del Norte totalizó ocho meses consecutivos de moderado crecimiento y alentó al Dow Jones, que cerró con un alza de 1,24%.

Sin embargo, al mirar los números totales, se perdieron 54 mil ocupaciones, lo que se explica por el término de los puestos de trabajo temporales que el censo de EEUU creó desde mayo. Además, aumentó la fuerza de trabajo con más personas buscando una ocupación. Así, la tasa de desempleo subió a 9,6%, desde el 9,5% de julio.

El Presidente Barack Obama calificó las cifras como "positivas". "Estamos seguros de que nos estamos moviendo en la dirección correcta", dijo, y precisó que si bien la economía está creando empleos, no lo está haciendo con la suficiente rapidez.

Fecha: 4 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

Francia. Más de 500 mil protestaron por jubilaciones

Las manifestaciones convocadas por sindicatos franceses contra la reforma del sistema de pensiones, que prevé retrasar la edad mínima de jubilación hasta los 62 años, frente a los 60 actuales, reunieron hasta primera hora de la tarde de hoy a más de medio millón de personas, según datos comunicados por las autoridades galas.

La manifestación de París fue la más seguida, con 80.000 participantes, según la policía, y con la presencia de los principales líderes sindicales y representantes de partidos políticos de izquierdas. Mientras, desde temprano se reportaron estragos en los sistemas de transportes.

"Es la mayor movilización de los últimos años", aseguraba el líder del sindicato CFDT, François Chérèque, mientras que su colega de la CGT, Bernard Thibault, no dudaba en declarar que "la movilización es superior a la del pasado 24 de junio".

Pese a la protesta, Sarkozy anunció a los diputados de la mayoría de derecha (UMP), que se mantendrá firme respecto a los puntos fundamentales de la reforma de las pensiones.

Indicó que no retrocederá en particular en el tema del alza progresiva de la edad pensionable (de 60 a 62 años), para el 2018. Se manifestó dispuesto a tratar algunos aspectos secundarios de la reforma.

El proyecto comenzó a ser debatido hoy entre los diputados, defendido por el ministro francés de Trabajo, Eric Woerth, debilitado por su presunta implicación en el caso de tráfico de influencias entorno a la heredera del imperio cosmético L'Oréal.

Fecha: 7 de septiembre de 2010

Fuente: www.lanacion.cl

Cuba. Reducción de 500 mil puestos de trabajo estatales

En un intento por paliar la grave situación económica, el Gobierno de Cuba planea prescindir de 500.000 trabajadores estatales. La medida es parte de un plan que se aplicará a partir del año próximo y que también contempla una radical transformación de los modelos salariales.

El comunicado de la CTC no garantiza una nueva función a los desempleados, pero sí sugiere un "horizonte de opciones con nuevas formas de relación laboral no estatal (como) el arrendamiento, el usufructo, las cooperativas y el trabajo por cuenta propia hacia donde se moverán cientos de miles de trabajadores en los próximos años".

Fue el presidente Raúl Castro -que asumió la presidencia de hecho en 2006 tras la grave enfermedad de su hermano Fidel- quien con más énfasis insistió en la necesidad de introducir cambios y de aligerar las abultadas plantillas de empleados estatales.

En un discurso del pasado 1 de agosto, el Presidente quiso sin embargo tranquilizar a la sociedad: "Nadie quedará abandonado a su suerte" porque "el Estado Socialista brindará el apoyo necesario para una vida digna".

El economista Juan Triana, investigador del Centro de Estudios de la Economía Cubana, reconoció que la medida de prescindir de medio millón de funcionarios es difícil en un país donde la fuerza laboral es de 3 millones, pero recordó que ya hay medio millón de trabajadores en el sector privado.

Fecha: 13 de septiembre de 2010

Fuente: www.clarin.com

Denuncian condiciones de trabajo de guardias chilenos en Irak

Australia emplea a cerca de 60 chilenos para el servicio de protección de su embajada en Bagdad, en condiciones de trabajo supuestamente irregulares, informó ayer la cadena de televisión australiana ABC.

El personal chileno fue contratado por la empresa australiana Unity Resources Group (URG), que se adjudicó en concurso público un contrato estatal de 9 millones de dólares australianos (8,4 millones de dólares estadounidenses), señaló ABC.

Los chilenos miembros del servicio de seguridad hacen turnos de trabajo de 12 horas, el doble de las permitidas por la legislación laboral de Australia, y perciben una paga mensual de 2.200 dólares australianos (unos 2.000 dólares estadounidenses), el salario mínimo, de acuerdo a la investigación de la cadena televisiva.

Un empleado chileno de URG, identificado como Esteban Lara Piña, de 35 años, se disparó en el pecho en marzo pasado, aparentemente a causa de problemas psicológicos, señaló ABC, que entrevistó al afectado.

Lara Piña relató a la cadena que fue trasladado a Jordania y posteriormente a Chile, donde se recupera y aguarda que la empresa URG se haga cargo de una parte de la factura médica aunque, dijo, "nunca se ha puesto en contacto conmigo, ni siquiera para ver cómo estoy".

Pero en un repentino cambio de postura, Lara Piña dijo ayer al diario La Segunda que "yo no he denunciado nada".

"Es un tema bien complicado para mí... lo dejé de lado. No he hablado con nadie desde que llegué y estoy recién volviendo a vivir de nuevo", añadió.

Sostuvo que en la empresa "se portaron excelente, no tengo nada que decir". También señaló que nunca habló de las malas condiciones de trabajo. "No lo quiero hablar porque no quiero perjudicar a nadie", agregó.

La empresa URG contrató al personal chileno a través de la firma estadounidense Beowulf International.

El gobierno conservador del ex Premier John Howard autorizó en el año 2003 el envío de tropas a Irak, en respuesta a la petición del ex Presidente de Estados Unidos, George W. Bush.

Australia inició en junio de 2008 el repliegue de sus tropas en suelo iraquí, tras la victoria electoral de los laboristas, y lo finalizó en julio de 2009.

Fecha: 16 de septiembre de 2010

Fuente: www.emol.cl

Cuba. Impulso a trabajo autónomo y microempresas para salir de la crisis económica

La apertura de Cuba a la iniciativa privada parece ir en serio. Cada día se conoce un poco más de los planes del gobierno de Raúl Castro para reactivar la economía y aligerar la carga de un Estado mastodóntico e ineficiente, que controla más del 80% del empleo y que en el plazo de tres años deberá despedir a un millón de trabajadores (el 25% de los empleados estatales), la mitad de ellos en 2011. Según varios documentos a los que tuvo acceso el diario El País, el plan es conceder el año próximo 250.000 licencias para ejercer el trabajo por cuenta propia y se prevé que otras 215.000 personas pasen al "sector no estatal" y creen cooperativas o microempresas. Las autoridades contemplan conceder créditos bancarios a los llamados "cuentapropistas" y también que éstos puedan "comercializar sus productos y servicios a las entidades estatales".

Es pronto para saber cómo funcionará en la práctica esta apertura a la iniciativa privada y cuáles serán sus limitaciones, que sin duda las habrá. Hay muchas incógnitas, por ejemplo sobre qué hará el Estado para garantizar a los nuevos autónomos y cooperativistas los suministros de materias primas, ya sea un simple tinte de pelo o la tela para hacer un pantalón. ¿Se encargará el Estado con su sistema de distribución ineficiente? ¿Lo hará a precios minoristas, como ahora, o mayoristas, como la gente pide? ¿Los particulares podrán importar?

Las preguntas son muchas. Tantas como la urgencia de poner el plan en marcha por la gravedad de la situación económica y para combatir el desempleo masivo que se avecina. El "proceso de inscripción" de los nuevos autónomos comenzará en octubre, según los documentos.

Hasta ayer, en Cuba, con una población de 11 millones de habitantes, ejercían el autoempleo unas 140.000 personas. No había más, porque el Estado restringió durante años la entrega de licencias por considerar esta iniciativa privada un "mal necesario". Ahora la pretensión es llegar a 400.000 en 2011.

Todavía más novedosa es la apertura al sector cooperativo no agrícola y, en menor escala, a las microempresas. El gobierno se plantea permitir el trabajo asalariado y que los cubanos creen cooperativas de diversos tipos, tanto en el sector de la construcción -con la posibilidad de trabajar en obras públicas-, como establecer carpinterías, fábricas de conservas y de producción de alimentos, tintorerías y servicios funerarios.

Se introducirá un nuevo sistema fiscal para regular y gravar todas estas nuevas actividades. Está previsto un impuesto progresivo sobre los ingresos personales, otro sobre las ventas o los servicios, impuestos por la utilización de la fuerza de trabajo, por la contribución a la Seguridad Social (que será del 25%) y hasta una tasa "por la radicación de anuncios y propaganda comercial".

Preocupa el impacto social que tendrá la eliminación de medio millón de empleos estatales en los próximos meses. El Estado prácticamente no tiene empleo que ofrecer, y a quienes no acepten ofertas en los sectores como la agricultura o la construcción, sólo les garantizará un mes de salario por cada 10 años trabajados.

Fecha: 18 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.cl

2.2.- PANORAMA LABORAL

Confusam cifra en 80% adhesión a paro

En 80% cifró la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud Municipalizada (Confusam) la adhesión al paro convocado en protesta por la cancelación de un programa de perfeccionamiento en el extranjero. El ministro Jaime Mañalich criticó la movilización y dijo que "se asemeja más a vacaciones pagadas con el dinero de todos los chilenos".

Fecha: 1 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

Gobierno concreta entrega de memoria de Convenio 169 de la OIT

El Gobierno entregó oficialmente este miércoles a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la memoria sobre las medidas adoptadas para dar efectividad al Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas.

El Asesor Especial para Asuntos Indígenas, Sebastián Donoso, planteó que "el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera expresa su satisfacción por la entrega de este completo y detallado informe de cerca de 150 páginas, que da cuenta de los avances y el compromiso del Ejecutivo con el desarrollo y respeto de los derechos de los pueblos indígenas".

"Además, reitera su compromiso y firme decisión de continuar perfeccionando la institucionalidad indígena para promover un reencuentro histórico con nuestros pueblos originarios sobre la base de trabajar arduamente para asegurarles el acceso a aquellas oportunidades que les permitan desarrollarse con pleno respeto a su identidad y cultura", destacó Donoso.

El personero explicó que el documento entregado destaca que a la fecha ya se han realizado siete procesos de consulta a los pueblos indígenas y otros cinco procesos se encuentran en pleno desarrollo.

También se da cuenta de la incorporación en la legislación chilena de la definición de pueblos indígenas, el reconocimiento en la legislación y políticas de Gobierno del vínculo de los pueblos indígenas con sus tierras, de programas de entrega de éstas, y normas para proteger a las mismas.

Fecha: 1 de septiembre de 2010

Fuente: www.lanacion.cl

Ministra Merino llama a invertir en capacitación de trabajadores

La ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, presidió la sesión de la Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad en el Trabajo, en la que se recibió a representantes de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), y la Central Autónoma de Trabajadores (CAT).

“Ha sido muy útil porque estamos conociendo cuáles son los problemas y también propuestas de posibles soluciones. Tenemos poco tiempo, pero las primeras seis semanas las vamos a destinar a hacer un muy buen diagnóstico”, señaló la ministra Merino. Respecto a la vista de la SNA y la necesidad de avanzar en mejoras en el sector agrícola, la ministra Merino enfatizó la necesidad de avanzar en la capacitación de los trabajadores. “Existe un problema en la informalidad en la agricultura y en la capacitación de sus trabajadores, debemos invertir porque ellos deben tener las herramientas y los conocimientos necesarios para no sufrir accidentes”, señaló. La ministra del Trabajo destacó que la Comisión de Seguridad Laboral sesionará en todas las regiones, con el objeto de recoger las propuestas de toda la comunidad.

Fecha: 1 de Septiembre de 2010

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Ministra invita entregar aportes a Comisión de Seguridad Laboral

La ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, participó de la inauguración del Congreso Fundacional Municipal 2010, que reunió a los funcionarios municipales de la ASEMUCH, CONFUSAM y CONFEMUCH, oportunidad en la cual la secretaria de Estado los invitó a ser parte de las soluciones en materia de seguridad laboral. “Los convoco a aportar sus experiencias y a entregarnos sus sugerencias a la Comisión de Seguridad Laboral. Para nosotros son muy importantes sus aportes, así que están muy bienvenidos a ayudarnos a detectar los problemas, más beneficioso aún si nos colaboran con mejoras y soluciones”, dijo la ministra Merino. La ministra del Trabajo presidirá hoy la sesión de la Comisión de Seguridad Laboral, donde se recibirá representantes de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), y de la Central Autónoma de Trabajadores (CAT) y se informará sobre el estado de avance de la instancia. Además, se espera que se defina el plan de trabajo y el calendario de audiencias tanto en Santiago como en regiones para la comisión.

En tanto, la Comisión para la Seguridad Laboral lanzó el sitio web www.comisionseguridadeneltrabajo.cl, donde se recibirán sugerencias y opiniones claves para la labor de este grupo de expertos.

El sitio contempla un espacio para las principales leyes en materia de seguridad laboral; un listado de los documentos considerados por la comisión asesora presidencial para su primera sesión y; una agenda pública donde se conocerá semana a semana quienes participarán de las audiencias.

Fecha: 1 de septiembre de 2010

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Anef convoca a nuevo paro nacional de 48 horas

Una nueva paralización de actividades, esta vez para el 8 y 9 de este mes, planea la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (Anef), en rechazo al despido de trabajadores de ese sector en los últimos meses. Según el presidente del organismo, Raúl de la Puente, el gobierno le habría comunicado que se realizarían nuevos despidos próximamente, lo que habría gatillado la decisión.

Fecha: 2 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

Concertación revive debate por concepto de empresa

Con los votos a favor de Ximena Rincón (DC), Pedro Muñoz (PS) y el independiente Carlos Bianchi la comisión de Trabajo del Senado aprobó la idea de legislar sobre el concepto de empresa, incluido en una moción de parlamentarios de la Concertación, aprobada por la Cámara de Diputados.

El subsecretario del Trabajo, Bruno Baranda, dijo que esto "puede producir una serie de consecuencias negativas". Coincidió la senadora Evelyn Matthei: "abre nuevos problemas que pueden ser mucho más complejos", dijo.

Fecha: 2 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

Ejecutivo afina fórmula para indemnizaciones a todo evento

Ministerios de Hacienda y Trabajo analizan cambios a partir de estudio que medirá impacto del actual sistema en la productividad.

Superadas las principales urgencias de la crisis y el terremoto, la búsqueda de modificaciones en el régimen de indemnizaciones por años de servicio (IAS) ha retomado protagonismo en la agenda laboral del gobierno.

Los ministerios de Hacienda y Trabajo analizan en conjunto una propuesta que busca implementar un sistema de IAS a todo evento, es decir, con cobertura para todas las causales de término de la relación laboral. Hoy, sólo tienen derecho al beneficio aquellos trabajadores desvinculados por necesidades de la empresa que posean más de un año de antigüedad y contrato indefinido. El sistema, al que tiene derecho cerca del 6% de los trabajadores del país -pero que en la práctica recibe cerca del 2%-, otorga un mes de sueldo, con un tope de 11 años, por cada año trabajado en la empresa. Si bien no existe un planteamiento definitivo, los cambios considerarían una reducción en la cobertura temporal de las IAS.

Foco en Productividad.- En el Ministerio del Trabajo explican que la elaboración de la propuesta está a cargo de un equipo coordinado por la Subsecretaría de Previsión Social -encabezada por Augusto Iglesias- e integrado también por los asesores de Hacienda, Sergio Urzúa y Rodrigo Cerda, la superintendente de Pensiones, Solange Berstein, y el economista de la Universidad Católica Ricardo Paredes. También han participado de las conversaciones

la investigadora del BID Carmen Pagés-Serra y la economista de la Universidad Adolfo Ibáñez, Andrea Repetto.

De acuerdo con la cartera, la base de la propuesta descansa en un estudio que analiza el impacto del actual régimen sobre la productividad en el empleo. Según el diagnóstico del ministerio, por un lado, el sistema desincentiva a aquellos trabajadores más capacitados y con derecho a IAS, a buscar voluntariamente mejores alternativas de desarrollo profesional. Por el otro, incentiva una excesiva rotación laboral de aquellos individuos con escaso capital humano, que ven así dificultadas sus posibilidades de adquirir experiencia y que tampoco son beneficiarios de planes de capacitación por parte de los empleadores.

Así, en la cartera apuntan a la búsqueda de un "nivel óptimo de rotación laboral", que permita conciliar ganancias en productividad y empleo. Agregan que los resultados de este análisis serán entregados al Presidente Sebastián Piñera antes de fin de año.

Uno de los integrantes de la mencionada comisión comenta que aún se están analizando los mecanismos mediante los cuales un sistema de indemnizaciones a todo evento se vincularía a los beneficios que otorga el seguro de desempleo. La misma fuente asegura, en todo caso, que las modificaciones no tendrían carácter retroactivo y se aplicarían sólo respecto de aquellos contratos de trabajo firmados con posterioridad a la entrada en vigencia de una nueva ley.

Consensos.- Si bien los cambios en las indemnizaciones formaron parte de las propuestas de la Comisión Trabajo y Equidad, convocada por la ex Presidenta Michelle Bachelet, la iniciativa no prosperó ante el fuerte rechazo expresado en su oportunidad por los partidos oficialistas y los sindicatos de trabajadores. Pese a ello, en la cartera confían en que esta vez se lograrán los consensos técnicos y políticos de todos los sectores, en torno a una propuesta de cambio en el régimen de IAS.

Precisamente, uno de los integrantes del grupo que trabaja en la nueva propuesta señala que se consideró buena parte del diagnóstico planteado en aquella oportunidad por la Comisión Trabajo y Equidad, presidida por Patricio Meller.

Fecha: 2 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

CUT y PS lanzan comisión de seguridad laboral paralela

Con críticas al gobierno, la CUT y el PS constituyeron ayer una comisión para proponer reformas en materia de seguridad laboral que actuará en forma paralela a la que el Ejecutivo presentó el 23 de agosto, a raíz del accidente en la mina San José. El timonel de la multisindical, Arturo Martínez, cuestionó duramente que el Presidente Sebastián Piñera haya excluido a los trabajadores de la instancia, "Hubiésemos esperado que el gobierno constituyera una comisión tripartita, por lo que lamentamos que su iniciativa haya quedado reducida a la participación de la derecha y los empresarios", fustigó el dirigente sindical.

Sin embargo, el gobierno rebatió inmediatamente al timonel de la multigremial. El subsecretario de Previsión Social, Augusto Iglesias -quien participó ayer de la tercera sesión de la recién creada Comisión de Seguridad Laboral- dijo que "la CUT ha sido invitada a participar, a presentar su evidencia, su testimonio, sus propuestas a la Comisión". Agregó que "las puertas de la Comisión están abiertas para ellos, para cuando lo quieran, y poder escucharlos". Iglesias recordó que durante las primeras reuniones han acudido a

presentar sus propuestas dos centrales sindicales, la Central Autónoma de Trabajadores (CAT) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

Respecto de los dichos del subsecretario, el consejero nacional de la CUT Esteban Maturana aclaró que una cosa es invitar a la central a "exponer su testimonio" y otra muy distinta es ser convocados a ser parte integrante de la comisión, lo que nunca ha ocurrido. Agregó que la CUT es la multisindical que representa a más del 80% de los trabajadores, desestimando la representatividad de otras instancias.

La comisión paralela de la CUT comenzó a gestarse un día después de que el Mandatario constituyera su propia iniciativa, durante un encuentro entre la nueva mesa del PS liderada por el diputado Osvaldo Andrade y la central de trabajadores. En dicha ocasión, Andrade visitó la sede sindical, donde se acordó confrontar de manera unida las propuestas laborales del Ejecutivo.

La instancia de la CUT quedó constituida por siete técnicos, más el primer vicepresidente del PS, Alvaro Elizalde, quien fuera superintendente de Seguridad Social durante el gobierno de Michelle Bachelet. Elizalde declaró en la presentación del grupo, "El gobierno perdió una gran oportunidad de entendimiento, porque en su comisión no consideró un solo trabajador".

Entre los cambios legales que la CUT y el PS pretenden promover está incluir en el derecho a huelga las demandas de trabajadores cuando estimen que las condiciones de la empresa ponen en riesgo su integridad física.

Fecha: 3 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

Autoridades de Trabajo comprometen mayor fiscalización

Si bien no se anunciaron aumentos de sanciones, sí se dio cuenta del incremento en el número de fiscalizadores en terreno, en el marco del plan de modernización de la Dirección del Trabajo. Sesenta nuevos fiscalizadores incrementarán el actual contingente de 395 trabajadores en terreno, lo que permitirá dar un seguimiento a la concreción de mejoras en las empresas.

Pero no sólo se mejoran las condiciones en terreno, sino que también el plan proyecta un ahorro de 4,2 millones de horas de trámites a favor de los usuarios entre 2010 y 2014, debido a la puesta en práctica de nuevas fórmulas por internet, como los trámites en línea y el denominado "reclamo express". La directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez destacó que este sistema permitirá, "a través de la página web institucional, ingresar una denuncia en línea. Y el fiscalizador, contactándose con el empleador, buscará una solución al conflicto en el menor tiempo posible".

Para la ejecución del plan de modernizador, la Dirección del Trabajo solicitó un aumento presupuestario del 7% para el año 2011, lo que corresponde a unos \$ 5 mil millones adicionales.

El sitio www.direcciondeltrabajo.cl recibe anualmente cinco millones de visitas, las que se traducen principalmente, en términos de los servicios prestados, en un millón y medio de cartas de aviso de despido, más de 70 mil certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, cerca de 60 mil constancias laborales para empleadores y más de 35 mil certificados de antecedentes laborales y previsionales.

Fecha: 3 de septiembre de 2010

Fuente: www.lanacion.cl

Empresas del grupo Enersis firman acuerdo con el Sernam

Enersis y su filial de generación Endesa Chile suscribieron con el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) el convenio "Iguala.cl", iniciativa destinada a fomentar una cultura laboral que incluya de igual manera a mujeres y hombres.

Uno de los objetivos del Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género que impulsa el Sernam, es incorporar empresas que implementen y desarrollen experiencias en esa línea, con la asesoría técnica permanente del Ministerio en los ámbitos de reclutamiento y selección de personal, estabilidad en el empleo para mujeres, superación de la brecha salarial entre hombres y mujeres, y otros temas similares.

Respecto al acuerdo, la ministra Carolina Schmidt agradeció a Enersis y Endesa Chile "por haber tomado la decisión de iniciar este proceso de trabajo junto al Servicio Nacional de la Mujer, ya que con ello, están colaborando en que este Chile del Bicentenario pueda entrar más pronto que tarde al concierto de los países desarrollados".

Fecha: 3 de septiembre de 2010

Fuente: www.elmostrador.cl

Dirección del Trabajo aumenta en 15% el número de fiscalizadores

A prácticamente un mes de ocurrido el accidente que aún mantiene atrapados a 33 mineros en el yacimiento San José, la Dirección del Trabajo (DT) anunció ayer un profundo plan de modernización tendiente a aumentar el número de fiscalizadores y acelerar los procesos de resolución de controversias.

El plan, que implica un incremento de 7% -unos \$ 5 mil millones-, de los recursos que se dirigen a la DT para el Presupuesto 2011, considera elevar en 15%, hasta los 455, el número de fiscalizadores en terreno durante los próximos meses y ahorrar 4,2 millones de horas en trámites para los usuarios, durante el período 2010-2014. Para lograrlo, la entidad creará una nueva plataforma, actualmente en marcha blanca, que permitirá ingresar denuncias, efectuar reclamos o solicitar antecedentes en línea, a través de la página institucional. Hasta ahora, sólo es posible realizar estos trámites concurriendo personalmente a las respectivas inspecciones del Trabajo.

En terreno.- De acuerdo con la titular de la DT, María Cecilia Sánchez, ello permitirá liberar a más de 60 funcionarios, que serán capacitados y destinados como nuevos funcionarios en terreno desde la administración central. Además, según Sánchez, permitirá reducir el tiempo de espera, desde los tres días hábiles para la obtención de un certificado, a un plazo máximo de 48 horas.

La ministra del Trabajo, Camila Merino, explicó que el aumento en el número de fiscalizadores apunta a asegurar el cumplimiento de las sentencias de la DT. "Vamos a cursar las multas, pero también nos vamos a asegurar que realmente la empresa haya subsanado el problema. Antes se cursaba una multa y no se fiscalizaba más. Nosotros no vamos a dejar a la empresa hasta que no cumpla, y ese es un cambio relevante", dijo. Merino enfatizó que "cumplir con los derechos laborales no sólo es un imperativo ético y legal, sino que es clave para que a las empresas les vaya bien en el largo plazo".

Seguridad laboral.- Por otro lado, la ministra Camila Merino llamó al presidente de la CUT, Arturo Martínez, a colaborar con el trabajo de la Comisión de Seguridad Laboral creada por el gobierno a raíz del accidente en la mina San José. Ello, luego que la multisindical decidiera crear una instancia paralela a esta Comisión en conjunto con el PS.

Fecha: 04 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

La queja de Andrade por la CUT

El presidente del PS, Osvaldo Andrade, lamentó la exclusión de la CUT de la Comisión de Seguridad Laboral que instauró el gobierno luego del accidente en la mina San José. Por lo mismo, promueve la comisión paralela conformada por su partido y la multisindical y anticipa que si no son escuchados, presentarán sus propios proyectos al Congreso.

"Al Presidente le ha ido bien en las encuestas cuando la gente ha percibido que hay una preocupación de su parte por los trabajadores. Espero que persista en esa conducta", afirmó Andrade. Agregó que ojalá Piñera "hubiese intervenido por la seguridad de los trabajadores en la cita que tuvo con la CPC".

Fecha: 6 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

Trabajo impulsa feria laboral en Atacama

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Intendencia de la Región de Atacama y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) llevarán a cabo una Feria Laboral para apoyar a los trabajadores de la minera San Esteban (mina San José), que se llevará a cabo el próximo lunes 13 de septiembre en Copiapó.

El evento que contará con la presencia de la ministra del Trabajo, Camila Merino, esperando que diversas compañías, no necesariamente mineras, ofrecerán empleo a este grupo de trabajadores quienes podrán entregar sus antecedentes y desarrollar entrevistas, acercando, de esta manera, la oferta laboral disponible a esta demanda específica.

Las empresas podrán ingresar en línea las ofertas de trabajo que dispongan para los más de 300 trabajadores.

Fecha: 7 de septiembre de 2010

Fuente: www.lanacion.cl

Hacienda. Ingreso ético se ajustará por encuesta Casen

El aumento de la pobreza entre 2006 y 2009, de 13,7% a 15,1%, con el incremento adicional en el valor de la canasta de necesidades básicas -de \$ 47 mil a \$ 64 mil al mes, según la encuesta Casen-, se traduciría en una revisión al alza de la propuesta del gobierno de alcanzar un ingreso ético familiar de \$ 250 mil mensuales al 2014.

Según explica el coordinador laboral del Ministerio de Hacienda, Sergio Urzúa, la propuesta original del gobierno de \$ 250 mil "se enmarcaba en un contexto de un hogar promedio de cinco personas con una línea de pobreza cerca de los \$ 50 mil. Ahora, hay que

revisar la propuesta, porque la línea de la pobreza cambió, producto del alza en el valor de la canasta, y también vimos un aumento en la pobreza el año pasado", dice.

Junto con la creación del Ministerio de Desarrollo Social, la implementación de un ingreso ético familiar es una de las principales políticas sociales propuestas por la administración de Sebastián Piñera. El beneficio fue anunciado oficialmente por el Mandatario el 21 de mayo. El diseño de la iniciativa está a cargo de los equipos técnicos de Mideplan, Hacienda y la Segpres.

Su objetivo es suplementar el ingreso que las familias pueden conseguir por sí mismas a través del trabajo, mediante transferencias monetarias del Estado que les permitan garantizar un piso de ingreso mínimo por familia. Se espera que el nuevo sistema comience a regir gradualmente desde marzo de 2011, beneficiando directamente a los 2,5 millones de pobres que identificó la Casen 2009 y que equivalen al 15,1% de la población.

Fecha: 8 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

OCDE. Chilenas con educación media tienen el menor acceso al trabajo

Estudio revela que 50,3% de las mujeres con cuarto medio está trabajando.

"La educación juega un papel crucial para ayudar a que los trabajadores se mantengan en la fuerza laboral durante más tiempo (...), asimismo aumenta las tasas de empleo", dice el informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocde) "Panorama de la educación 2010".

Esto es reafirmado por los niveles de empleo de los chilenos que aparecen en el documento: 90,7% de los hombres con estudios superiores cuenta con un trabajo.

La situación es distinta para las mujeres: 50,3% de las chilenas de entre 25 y 64 años que cuenta con estudios de educación media completa tiene un empleo. En este ranking el país es el penúltimo, comparado con los de la Ocde, y está 16 puntos porcentuales por debajo del promedio.

El panorama se repite en el grupo de chilenas con estudios superiores. Según el informe, 67,1% de ellas está trabajando, mientras que el promedio de la Ocde es de 78,2%. La diferencia es mayor si es que se mide con Noruega, donde el 94,1% de las mujeres que cuenta con esa formación tiene un empleo.

Según el experto en educación José Joaquín Brunner, esto tiene que ver con orientaciones culturales, además de "discriminación en el mercado laboral y de menores salarios". Añade que "sólo en los últimos 15 ó 20 años la mujer se ha incorporado de una manera más acelerada al trabajo".

Debido a que en los últimos años las mujeres tienen una mayor tasa de graduación que los hombres en la educación superior (cercana al 55%), Brunner dice "uno debiera esperar que en los próximos años tengan una participación más activa".

Fecha: 8 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

Paro en sector público. ANEF y Gobierno hacen balances opuestos

Balances totalmente opuestos realizaron el Gobierno y la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) sobre el paro nacional de 48 horas que inició hoy la agrupación gremial, en rechazo a los numerosos despidos que han afectado al sector público.

Mientras el presidente de la ANEF, Raúl de la Puente, cifró la convocatoria en un 80% -lo que equivale a unos 65 mil funcionarios-, el subsecretario del Interior, Rodrigo Ubilla, sostuvo que no alcanzó el 20% y que fue "un fracaso". El dirigente sostuvo que los funcionarios que no se sumaron a la movilización lo hicieron debido al "amedrentamiento y al clima de terror que hoy día existe en la administración pública", aunque destacó que "la mayoría de los funcionarios públicos lo ha resistido y se ha enfrentado". Entre los servicios públicos que no se sumaron activamente a la paralización se encuentra el Registro Civil, donde sólo participaron los dirigentes.

La autoridad recordó que la manifestación es ilegal, por lo que se realizarán los descuentos correspondientes a los trabajadores que adhieran, e hizo un llamado a que no alterar el orden público ni realizar manifestaciones violentas durante estas jornadas de movilización.

Fecha: 8 de septiembre de 2010

Fuente: www.emol.com

Anuncian ingreso de proyecto que crea ministerio social

Entre la presente semana y la próxima, estará ingresando al Congreso el proyecto de ley que crea el ministerio de desarrollo social.

Así lo informó ayer el ministro de Mideplan, Felipe Kast (en la foto), luego de sostener una reunión con la bancada de diputados socialistas.

En la oportunidad, los parlamentarios manifestaron la necesidad de que este ministerio cuente con atribuciones importantes en lo que respecta a la evaluación de programas sociales y que además, "pueda ser una voz importante en la entrega de una visión social a la discusión de las políticas públicas, ya que tener una evaluación con evidencias sólidas de los programas sociales se hace cada vez más necesario, según dijo el presidente del PS, diputado Osvaldo Andrade.

Fecha: 8 de septiembre de 2010

Fuente: www.lanacion.cl

Regulación multirut. Fijan plazo para buscar acuerdo

Hasta fines de octubre se fijó plazo el Senado para avanzar en un acuerdo que permita poner término a los abusos laborales que se registran debido al mal uso de la multiplicidad de rut dentro de las empresas.

Esto, tras acoger una propuesta de la Comisión de Trabajo que, en conjunto con el Ejecutivo, buscan regular los denominados multirut.

Cabe recordar que dicha instancia está analizando una moción de un grupo de diputados que establece un nuevo concepto de empresa, estableciendo que se entienden comprendidos

dentro de esa noción los grupos de empresas relacionadas que integran una misma unidad económica, ordenada bajo una dirección común.

Durante la sesión intervinieron los senadores Pablo Longueira, Pedro Muñoz, Carlos Bianchi, Juan Pablo Letelier, Mónica Rincón, Hernán Larraín y Carlos Kuschel, quienes explicaron que la idea es lograr un acuerdo razonable sobre la materia.

A su turno, la Ministra del Trabajo Camila Merino, recordó que el Ejecutivo se comprometió a buscar las fórmulas para que no tengamos abusos por los multirrut.

Fecha: 9 de septiembre de 2010

Fuente: www.radiobiobio.cl

La Moneda hace duro análisis del debate por feriados para el comercio

A inicios de agosto, el diputado PS Osvaldo Andrade -uno de los autores, junto a la DC Carolina Goic, de la idea de extender el feriado del 19 y 20 de septiembre al comercio- puso sobre la mesa una oferta al gobierno para llegar a un acuerdo.

El mecanismo contemplaba conceder sólo el 19, pero con el compromiso de que La Moneda se abriera a legislar en forma permanente sobre los descansos y compensaciones monetarias para los trabajadores del comercio en domingos y festivos.

Un mes después y al ver el cauce del debate, el gobierno intentó llegar a un acuerdo con la Concertación en el Senado, para conceder un día feriado y dar compensaciones para el 17 y 20. Pero el piso de negociación había subido. A esas alturas, los sindicatos del comercio habían amarrado el voto de los senadores opositores.

El oficialismo y la Concertación cuestionan que el gobierno actuó con tardanza. Sin embargo, en Palacio rebaten ese argumento.

"El gobierno hizo lo que tenía que hacer en los momentos que correspondía, habló con los parlamentarios, pero cuando hay una mayoría contraria, no estamos obligados a lo imposible", dijo el subsecretario de la Presidencia, Claudio Alvarado.

En el equipo de asesores presidenciales y otros ministerios de La Moneda tampoco se pronuncian sobre la tardanza. No obstante, hacen un mea culpa respecto de no haber sido lo suficientemente contundentes para advertir de los costos que implica tener tres días sin comercio.

Fuentes del Ministerio del Trabajo, en tanto, admiten que dentro del Ejecutivo había un sector que prefería no inmiscuirse en la tramitación. Prueba de ello fue que en la Sala de la Cámara ninguna autoridad ministerial argumentó ni a favor ni en contra de la extensión de feriados al comercio.

Fecha: 10 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

Acuerdo con OIT complica docencia en lengua indígena

La Contraloría de la República rechazó un decreto del Mineduc, que regula el ejercicio de los profesores de lengua indígena. Esto, pues, según el dictamen, el decreto "no se ajusta a derecho".

Pese a que la norma del Mineduc establece que los profesores elegidos serán aquellos que hayan aprendido la cultura indígena, la Contraloría señala que no hay documentos que demuestren que el tema se consultó con las etnias involucradas.

Esto último es necesario, pues en 2009 entró en vigencia el Convenio 169, firmado por Chile con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que estipula que se deberá consultar a los pueblos "cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente". Además, hay un decreto del Mideplan y de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (Conadi) que también lo establece.

Tras el dictamen, se deberá presentar la iniciativa a las comunidades indígenas, según explica la jefa de cultura y educación de la Conadi, Eliana Huitraqueo, y se deberá esperar hasta una próxima validación de los docentes por las etnias.

Fecha: 11 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

Sindicalismo será carrera universitaria

En Chile sólo el 14,6% de los trabajadores está sindicalizado, lo que repercute negativamente en las negociaciones entre las empresas y sus empleados.

José Luis Ortega es el presidente del sindicato de trabajadores de Homecenter Sodimac desde hace 18 años, un hombre que entró a la empresa siendo peoneta de despacho y terminó como encargado de posventa, ascenso laboral que lo llevó a conocer in situ las diferentes necesidades de sus compañeros y que lo catapultó finalmente a líder sindical.

Y uno duro de roer, ya que ha logrado grandes hitos en las negociaciones colectivas de su compañía, como becas para trabajadores estudiantes, nivelación de estudios, incentivos de desarrollo personal y la utilización de la inteligencia emocional en la atención de clientes, para lo que consiguió que sus compañeros fueran capacitados.

Un ejemplo a seguir según la Universidad de los Trabajadores (Infocap) entidad que está trabajando en la creación de su primera escuela sindical, la que contará con una malla curricular que incluye economía, leyes laborales, negociación, administración de empresas y comunicaciones, además de profesores de primera línea como el senador Pablo Longueira y el diputado Osvaldo Andrade, ex ministro del trabajo.

Este proyecto, nacido bajo el alero de la Comisión de Equidad de la Presidencia, espera abrir sus puertas en marzo de 2011 a todos los trabajadores, sindicalizados o no, que quieran adentrarse en el mundo de las relaciones empleado-empleador.

Para la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) la tarea de formar líderes sindicales es un trabajo innato. Crear bajo su alero a sus propios dirigentes es un desafío que el año 2009 decidió profesionalizar a través de la creación de la Escuela Nacional Sindical de Chile (ENS), que el año pasado capacitó a más de 100 líderes.

Fecha: 12 de septiembre de 2010

Fuente: www.lanacion.cl

Feria Laboral. Ofertas de empleo para mineros de San Esteban

Hoy se desarrolló una feria laboral en la ciudad de Copiapó —organizada por el Ministerio del Trabajo y Sence— cuyo propósito fue reunir ofertas de empresas para reubicar a los mineros de San Esteban.

Más de 200 trabajadores llegaron a evento, que reunió 1.188 cupos de empresas mineras y de servicios de entre las regiones de Tarapacá y la Metropolitana. Entre las ofertas, destacaron cupos para operadores, ingenieros, contadores, mecánicos, choferes, prevencionistas de riesgos y supervisores.

La ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, aseguró que “la feria fue todo un éxito, puesto que nos permite cumplir un compromiso del gobierno, que era no dejar solos a los mineros y sus familias tras el accidente. Aquí hay empresas no sólo mineras, sino que de varios rubros, que están ofreciendo más de 1.000 cupos para los casi 300 empleados de Minera San Esteban (contando a los contratistas)”.

La feria laboral contó con el apoyo de Trabajando.com, que creó el sitio web <http://mineros.trabajando.com>, a través de la cual los mineros pueden revisar las ofertas y postular en línea.

Fecha: 13 de septiembre de 2010

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Fiestas Patrias. Feriado Irrenunciable del Comercio

La Dirección del Trabajo, en cumplimiento de sus funciones legales y teniendo presente lo dispuesto en el artículo 2° de la ley N° 19.973, modificado por la ley N° 20.215, artículo único de la ley 20.450 y artículo único del proyecto de ley aprobado por H. Congreso Nacional, Boletín 7082-13, ha estimado necesario informar a empleadores, trabajadores y opinión pública en general, lo siguiente:

Los días 17 y 20 de septiembre de 2010, constituyen días de feriado legal conforme a lo dispuesto por el artículo único de la ley N° 20.450.

· Para los trabajadores afectos al régimen normal de descanso previsto en el artículo 35 del Código del Trabajo, es decir, aquellos que laboran de lunes a viernes o de lunes a sábado, los días 17 y 20 de septiembre de 2010, al igual que los días 18 y 19, constituyen días de descanso, no pudiendo en consecuencia, exigírseles la prestación de servicios en dichos días.

Para los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos en conformidad a lo previsto en el artículo 38 del Código del Trabajo, los días 17, 18, 19 y 20 de septiembre de 2010, constituyen días normales de trabajo y por consiguiente, se encuentran obligados a prestar servicios, sin perjuicio de los días de descansos compensatorios que les pudiere corresponder o del derecho de pactar una especial forma de distribución o de remuneración en los términos del inciso 5° del citado artículo.

Fecha: 14 de septiembre de 2010

Fuente: www.dt.gob.cl

Codelco ofrece \$ 15,3 millones. Adelanto negociación colectiva en Radomiro Tomic

Antes de las fiestas dieciocheras. Ese fue el mandato que recibió la administración de Codelco Norte para cerrar las conversaciones adelantadas con Radomiro Tomic (RT).

El centro de trabajo minero tenía programado para octubre el inicio de la negociación colectiva reglada, proceso que se extendería hasta noviembre próximo.

Sin embargo, durante la semana pasada, los dirigentes del único sindicato que agrupa a los 799 trabajadores, de un total de 825, se reunió con la administración para adelantar el convenio colectivo y ayer, Codelco Norte presentó una propuesta concreta que será votada en los próximos días.

La propuesta que entregó Codelco Norte consta de un reajuste salarial de 3,7% y el pago de bonos que totaliza \$ 15,3 millones.

El monto se desglosa en \$ 11,3 millones por término de conflicto, \$ 800.000 por bono anual de negocio de RT y un préstamo de \$ 3 millones. Todo, en un contrato de 40 meses que se extiende desde el 1 de diciembre de 2010 hasta el 31 de marzo de 2014.

Pese a la magnitud de las cifras, los trabajadores de Radomiro Tomic, que ayer estuvieron toda la jornada analizando la propuesta, no están contentos con el ofrecimiento.

Uno de los principales argumentos entregados por los trabajadores de Radomiro Tomic es que son la mina más productiva de la cuprera. Explican que en términos de horas por toneladas al año, RT produce 300 toneladas por hombre al año con sólo 825 trabajadores, mientras que Chuquicamata produce 586 toneladas por hombre anual, pero con 6.500 trabajadores.

Fecha: 14 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

Comisión de Seguridad Laboral . Reducir la accidentabilidad es objetivo país

La comisión de Seguridad Laboral del Gobierno y la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados coincidieron en que el progreso de la seguridad laboral es un objetivo-país, al cual deben aportar todos los sectores políticos, productivos, sindicales y especializados, sin exclusión alguna.

Esto luego que la comisión de Seguridad en el Trabajo del Gobierno encabezada por la ministra del Trabajo, Camila Merino, y el subsecretario de Previsión Social, Augusto Iglesias, le entregara a la instancia legislativa una exposición sobre la naturaleza de su tarea y las apreciaciones que se ha formado al cabo de casi un mes de funcionamiento.

El comisionado Nicolás Starck explicó los objetivos de la instancia, recordando que al ser creada el 23 de agosto pasado, el Presidente Sebastián Piñera le puso un plazo de 90 días, que vence el 22 de noviembre, para elaborar un documento con propuestas de mejoramiento.

La revisión de los actuales estándares de seguridad, las sanciones aplicables, los niveles de prevención y el funcionamiento del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, son algunos aspectos primordiales sobre los que la Comisión deberá hacer un diagnóstico y recomendaciones.

La ministra Merino explicó que las actuales exigencias legales son altas y adecuadas, pero hay que buscar la forma para que operen más eficazmente. En este sentido, coincidió en que la fiscalización no siempre consigue cumplir idóneamente con sus objetivos.

A la vez, dijo que la ley debe modernizarse para recoger realidades productivas que no existían a fines de los años 60, época de la promulgación de la actual Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Fecha: 15 de septiembre de 2010

Fuente: www.elmostrador.cl

Directora del Trabajo fiscalizará cumplimiento de feriados de Fiestas Patrias

La directora nacional del Trabajo, María Cecilia Sánchez, anunció hoy que durante el fin de semana de Fiestas Patrias liderará en terreno el proceso de fiscalización que asegure el cumplimiento de la ley en torno a los feriados irrenunciables.

Tras reunirse con la diputada Carolina Goic —quien agradeció a la Dirección del Trabajo por el anuncio— la directora sostuvo que el servicio ya está recabando información sobre posibles infracciones a la ley, para tomar las medidas que corresponda en cada caso.

“Estamos fiscalizando si existen incumplimientos de horarios, si se cumplen los pagos de horas extraordinarias y si se están excediendo las jornadas de trabajo durante estas fechas tan significativas de Fiestas Patrias”, señaló María Cecilia Sánchez.

La directora del Trabajo realizó un llamado para que los empleadores cumplan la ley 20.465, publicada hoy en el Diario Oficial, que concede la calidad de feriado obligatorio e irrenunciable a los días 19 y 20 de Septiembre de este año.

En tanto, María Cecilia Sánchez destacó que los trabajadores que lo consideren pertinente, pueden realizar sus denuncias en línea a través del sitio www.dt.gob.cl.

Respecto al proceso fiscalizador que aplicará la DT, la directora aseguró que ya existe un plan definido para los feriados irrenunciables para el comercio del 18, 19 y 20 de septiembre: “Hemos coordinado turnos, hemos pedido a algunas personas voluntarias de la Dirección y ya tenemos implementado el sistema de trabajo, donde yo misma estaré en terreno fiscalizando”, anunció María Cecilia Sánchez.

Fecha: 16 de septiembre de 2010

Fuente: www.elmostrador.cl

Sindicato de mina San José reclama solución laboral

Preocupados se manifestaron los trabajadores de la Mina San José, más allá de los 33 atrapados a 700 metros de profundidad, por la situación laboral que enfrentan a partir del accidente y la posibilidad de quiebra de la compañía San Esteban.

Tenían expectativas de reunirse con el Presidente Sebastián Piñera, en el marco de su visita a la mina para supervisar las labores de rescate, pero ello no ocurrió a pesar de que —según dirigentes sindicales— había un compromiso de gobierno.

La presidenta del sindicato de trabajadores de mina San José, la paramédico Evelyn Olmos, dijo que “estaba coordinado que nosotros pudiéramos reunirnos 5 o 10 minutos con él para plantearle lo que necesitábamos, pero no se pudo. Nos anduvieron peloteando por todo el campamento”.

Dijo que únicamente pudieron entregar una carta conteniendo sus demandas, especialmente después de la realización de una feria laboral, el lunes pasado, instancia que

los trabajadores consideraron más un acto comunicacional que una fórmula de solución a su situación.

Consultado por estas demandas, el ministro de Minería Laurence Golborne, dijo que “hay una responsabilidad del país completo con 600 mil cesantes, es una preocupación social que tenemos en general”.

Aseguró que el gobierno va a “dar todo el apoyo que la ley nos permita. No vamos a desfallecer en tratar de ayudar, pero no olvidemos que las necesidades sociales del país son inmensas y tenemos que responder las necesidades del país completo”.

Fecha: 19 de septiembre de 2010

Fuente: www.lanacion.cl

Codelco mejora gestión. Evalúa impulsar movilidad laboral entre sus divisiones

Dentro del plan del presidente ejecutivo de Codelco, Diego Hernández, no sólo estaría reducir la dotación de la compañía. También el impulsar una movilidad laboral entre divisiones que hoy no existe o es muy precaria. La idea sería alcanzar estándares más altos de eficiencia, haciendo un mejor uso de los recursos existentes.

Esta fue una de las tareas que le encomendó el mandamás de la cuprera estatal a los nuevos vicepresidentes operativos de las zonas Norte y Centro Sur, Luis Farías y Ricardo Álvarez, respectivamente, quienes como representantes del presidente ejecutivo coordinarán a las seis divisiones de Codelco.

"Lo importante va a ser compartir talentos y eso pasará por la transferencia de mejores prácticas, por un mejor uso de los talentos, y poder compartir a los profesionales que tenemos entre las faenas. No tienen por qué ser de Codelco Norte o de Salvador, sino que del distrito Norte (...), o en su defecto del distrito Sur", dice Farías.

El plan partirá aplicándose este año, pero se hará más evidente cuando comiencen a ejecutarse los proyectos por US\$ 20.200 millones que tiene presupuestado la compañía a 2018. Ese año entraría en operaciones Chuquicamata Subterránea, tipo de explotación que se practica hoy en El Teniente y Andina.

El vicepresidente para el Centro Sur, Ricardo Álvarez, agrega que el plan se extrapolaría también al uso de equipos y tecnologías en las operaciones. "Otro aspecto importante en esta representación del presidente ejecutivo será identificar sinergias y oportunidades de generación de negocios entre divisiones", dice el ejecutivo. Ya en el pasado se usó la experiencia en hidrometalurgia de Codelco Norte para generar proyectos en El Teniente. Y la intención sería incrementar y hacer extensivo este ejemplo a otros yacimientos.

Farías y Álvarez sostendrán reuniones de coordinación con Hernández todos los lunes y una vez al mes con los gerentes divisionales, aunque la comunicación será diaria.

Y para no chocar entre el mandato que les impuso el presidente ejecutivo y la propia administración de cada uno de los yacimientos, ambos ejecutivos aseguran que ya están trabajando al respecto. Una de las propuestas que se está analizando es crear equipos con gente de cada una de las divisiones, que estarían bajo el mando exclusivo de los nuevos vicepresidentes. "Nuestro trabajo será monitorear y entregar a cada una de las divisiones los lineamientos de la presidencia ejecutiva, mientras que la gestión en sí radicará en los gerentes", señala Farías.

Fecha: 20 de septiembre de 2010

Fuente: www.emol.cl

Sence cambiará franquicia para acceso de pymes a la capacitación

Los cambios en el sistema que busca implementar el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) están enfocados a mirar la capacitación como un medio para mejorar la empleabilidad y la calidad del empleo. Entre otras iniciativas, contempla perfeccionar la franquicia del 1% de la planilla imponible, de modo de dar mayor cobertura a las micro y pequeñas empresas que hoy día no están haciendo uso de este instrumento.

En 2009 se capacitaron 750 mil trabajadores usando este mecanismo, mayoritariamente de grandes y medianas empresas, lo que sumado a las capacitaciones directas que efectúa el Sence totaliza 930 mil personas. La meta es dar cobertura de capacitación a cinco millones de personas en los cuatro años de Gobierno, dice el director del servicio, José Miguel Berguño. Su apuesta es que este año superarán el millón de beneficiarios.

El camino que se está diseñando para llegar a las micro y pequeñas empresas es perfeccionar la franquicia para que ellas puedan usar las cuentas de excedentes para reparto que tienen grandes empresas mandantes, con las que se puede capacitar a personal de las empresas proveedoras o contratistas. "Esperamos presentar una propuesta de proyecto de ley hacia principios del próximo año", adelanta Berguño.

Para este diseño, el servicio ha levantado información de los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC), que apoyan en general a los gremios empresariales; a los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) que imparten los cursos y a los actores relevantes de la industria.

Además de ampliar la cobertura hacia empresas de menor tamaño, las modificaciones contemplan aumentar la participación de los trabajadores en los temas en los cuales capacitarse, así como corregir aspectos administrativos para simplificar el uso de este instrumento.

Otro ámbito en el que se está trabajando es en los bonos de capacitación, dirigidos a los dueños gestores de micro y pequeñas empresas y a los trabajadores activos. A la fecha, dice Berguño, se están desarrollando planes piloto en cuatro regiones para los trabajadores activos (Antofagasta, Metropolitana, Maule y Biobío) y para los dueños gestores de empresas de menor tamaño en las regiones de Atacama, Valparaíso, Metropolitana y Punta Arenas.

El bono opera como un voucher de capacitación que los trabajadores pueden comprar dentro de una red cerrada de prestadores que define el Sence a través de un proceso de licitación. En ese proceso, las OTEC y otras instituciones deben presentar sus propuestas metodológicas y el Sence hace una selección por la calidad de la propuesta, en lugar de que prevalezca el valor/hora, como es en la actualidad. Luego se levanta cierta oferta de cursos y las personas determinan en qué se quieren capacitar.

Posteriormente viene un proceso de seguimiento y evaluación para ver cuántos de los trabajadores que pasaron por estos cursos acceden a un mejor empleo dentro de seis y doce meses, lo que contribuye a que en las siguientes licitaciones se incorpore esa información.

Ante una consulta, Berguño señala que lo que se busca es hacer crecer la industria de capacitación y no hay ningún proyecto que apunte a desarmar las OTEC.

Por otro lado, el Sence ha celebrado convenios de apoyo con 166 de las 301 oficinas municipales de intermediación laboral (OMIL) y pretende alcanzar la cobertura total el

próximo año. Las OMIL que logren mayor colocación de puestos de trabajo recibirán como incentivo transferencias para el municipio, dice Berguño.

La meta del Gobierno es dar capacitación a 5 millones de personas en el actual período presidencial.

Fecha: 21 de septiembre de 2010

Fuente: www.emol.cl

Dirección del Trabajo. Denuncias por faltas a ley de feriados

Un positivo balance de las labores de fiscalización realizada por la Dirección del Trabajo durante Fiestas Patrias hizo la directora de este servicio, María Cecilia Sánchez.

La fiscalización en terreno se centró en el cumplimiento de los feriados obligatorios e irrenunciables para los trabajadores del comercio durante los días 18, 19 y 20 de septiembre, instando a los negocios que estaban abiertos -y con dependientes atendiendo- a cerrar de inmediato sus puertas por no cumplir con la normativa.

En otros casos "aislados", según detalló la directora del Trabajo, se debió cursar las multas correspondientes, las que ascienden a 5 unidades tributarias mensuales (UTM) por cada trabajador afectado por la infracción; 10 UTM si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores, y 20 UTM por cada trabajador afectado por la infracción si el número de contratados es igual o superior a 200 trabajadores.

Los negocios que pudieron comprobar que estaban atendiendo público con personal con un lazo de parentesco con el o los dueños, no tuvieron problemas para seguir operando.

De acuerdo al balance entregado por la directora del Trabajo, las cadenas de supermercados y grandes tiendas mostraron "un buen comportamiento; todas cerraron esos días y cumplieron con los horarios del día 17, por ejemplo, en que vimos como ya a las siete de la tarde estaban cerrados, pudiendo hacerlo, incluso, a las nueve de la noche. El balance, en general, es muy positivo".

A través del sitio web de la Dirección del Trabajo se recibió durante los días 18, 19 y 20 de septiembre un total de 310 denuncias y 18 consultas en todo el país, correspondiendo 122 al comercio, 72 a otras actividades, 76 sin especificar y 40 del comercio-comidas.

"La mayoría de las fiscalizaciones fueron preventivas, sin necesidad de denuncia. Y cuando éstas existieron, se recibieron por requerimiento directo, por vía electrónica o por teléfono. A modo de ejemplo, en la Región de Tarapacá se realizaron 63 fiscalizaciones con un resultado de 12 multas y sin cierre de locales. En Valparaíso hubo 16 fiscalizaciones preventivas, con cinco multas y ningún local cerrado, y en Los Lagos, 32 fiscalizaciones, una multa y sin cierre de locales", sostuvo María Cecilia Sánchez.

En la Región Metropolitana Oriente, en tanto, se registraron 58 fiscalizaciones entre el 17 y 20 de septiembre, y se cursaron 2 multas.

"Hicimos las fiscalizaciones en terreno y en aquellos casos donde existían trabajadores dependientes se les pidió a sus dueños que cerraran o bien que fueran atendidos por sus propios dueños", puntualizó la directora del Trabajo.

María Cecilia Sánchez explicó que el proceso de fiscalización continuará esta semana, ya que aún no se contabilizan las multas que se realizaron en la VI y VIII región, además de la zona poniente de la Región Metropolitana. Además existen denuncias realizadas por la página web que están siendo procesadas y otras que podrían efectuarse durante los siguientes días en el portal www.direcciondeltrabajo.gob.cl

La directora del Trabajo realizó un reconocimiento a los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, quienes trabajaron voluntariamente durante Fiestas Patrias para asegurar el cumplimiento de la ley.

Fecha: 21 de septiembre de 2010

Fuente: www.dt.gob.cl

Más del 95% cumplió con feriados irrenunciables

Una positiva evaluación realizó la directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, del cumplimiento de la normativa de los feriados irrenunciables (18, 19 y 20 de septiembre) en el comercio por motivo de las Fiestas Patrias: más del 95% de los establecimientos cerró sus puertas o fueron atendidos por los mismos dueños.

"La idea no era aplicar multas sino hacer cumplir la ley y que los trabajadores no vean vulnerados sus derechos", señala Sánchez, quien agrega que las irregularidades corresponden principalmente a pequeños supermercados y almacenes, donde se instó a los trabajadores a salir del recinto, lo que llevó a 41 de los casos a cerrar el local.

Entre el 17 y el 20 de septiembre se recibieron 382 denuncias por los distintos sistemas de comunicación (como internet o call center) y se realizaron 430 fiscalizaciones. De ellas, se han cursado 62 multas que totalizan cerca de \$17 millones (455 UTM), las que en su mayoría no tuvieron relación con el incumplimiento de los feriados irrenunciables, sino con otras infracciones como no poseer libro de asistencias o no tener los contratos en el lugar.

"No hubo ninguna cadena de supermercados y grandes tiendas que no cumpliera con el feriado. Tuvimos incumplimiento donde el llamado no lo entendieron: porque podían atender los propios dueños, pero ningún dependiente podía trabajar estos días. Hicimos las fiscalizaciones (...) y les recomendamos cerrar o bien que los trabajadores hicieran uso del descanso y siguieran sus propios dueños atendiendo", explicó.

La Dirección del Trabajo continuará fiscalizando hasta el viernes las denuncias recibidas durante el último fin de semana largo, por lo que la cifra de multas podría aumentar dependiendo del día en que se cometió la infracción.

La ley establece que si no se cumple el feriado irrenunciable del 18 de septiembre, las sanciones van de 5, 10 o 20 UTM por trabajador. Si la falta se cometió el 19 o 20 pasado se aplica la legislación general que va desde 1 a 60 UTM dependiendo de la gravedad de la infracción.

Además se analizarán si a los trabajadores afectados les corresponden días extras o pagos compensatorios

Fecha: 22 de septiembre de 2010

Fuente: www.emol.cl

DC anuncia creación de frente sindical

Este lunes, parlamentarios y dirigentes sindicales de la DC se congregarán en el ex Congreso Nacional para encabezar un acto de homenaje al ex diputado y ex presidente de la CUT, Manuel Bustos, a once años de su muerte. El encuentro servirá para que el timonel falangista, Ignacio Walker, anuncie una serie de medidas destinadas a reforzar la presencia del partido en el mundo laboral.

La idea, explican en la DC, es poder reconquistar un sector que consideran estratégico y que es liderado, en su mayoría, por el PS y el PC.

A diferencia de los primeros años de la recuperación de la democracia, la presencia de la DC en las directivas sindicales es mínima. Por ejemplo, en la CUT sólo está la dirigente María Rozas a cargo de la vicepresidencia de la Mujer. Además, recientemente, la colectividad fue excluida de la lista encabezada por el PC e integrada por el PS, PPD y PR para competir en las internas del Colegio de Profesores, hecho que provocó molestia con sus socios opositores. También tuvieron que presentar una lista separada.

"En estos 20 años hemos estado gobernando y ahora hay que bajar al estado llano. Hay que buscar una inserción social nueva y la primera prioridad son los trabajadores", explicó Walker.

Por ello, el jefe de la DC aprovechará este aniversario para anunciar la creación de la Escuela de Formación Sindical Manuel Bustos Huerta. La apuesta es crear una plataforma sindical cuyo objetivo sea capacitar a militantes -lo que harán con talleres que dictará el centro de estudios Democracia y Comunidad- de manera de que lleguen con las mejores condiciones para disputar las mesas directivas de los sindicatos del país.

"Estamos hablando de toda la representación de trabajadores a través de las confederaciones, CUT y más allá de ella. Queremos tener una voz fuerte y propia en el mundo social y empezamos a invertir en eso", dijo el secretario nacional, Víctor Maldonado.

En la DC explican que teniendo un rol protagónico en los sectores sociales donde han perdido influencia, será el primer paso para convertirse en el partido de mayor influencia dentro de la Concertación.

Al mismo tiempo, la DC arremeterá con una serie de propuestas laborales en el Congreso. La primera, será presentar, en noviembre, el estatuto del temporero para luego insistir con proyectos que fortalezcan la organización sindical, negociación colectiva y que permitan potenciar el poder de la organización de los funcionarios públicos.

"Vamos a crear una propuesta para reflejar el compromiso de la DC con el mundo de los trabajadores", agregó Walker.

El acto del lunes - que coincide además con el aniversario del nacimiento del Cardenal Raúl Silva Henríquez- servirá para poner énfasis en otro de los objetivos a corto plazo de la nueva mesa DC: la capacitación de los jóvenes en política. La idea es que de ella emerjan los militantes que se presentarán para las próximas elecciones a concejales y alcaldes.

Fecha: 25 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.cl

Estudio. Rotación laboral es mayor en hombres que en mujeres

La rotación laboral de la fuerza de trabajo masculina es significativamente mayor a la femenina. De acuerdo con una encuesta realizada por Seminarium, el 74% de los hombres ha trabajado en al menos cuatro empresas en su carrera profesional, mientras que esta cifra alcanza al 59% en el caso de las mujeres.

El sondeo, dirigido a más de 500 ejecutivos en recursos humanos de empresas de todos los tamaños y que formará parte de la discusión del Congreso Human Capital que realizará Seminarium el 6 de octubre, muestra, además, que la rotación laboral es menor en empresas

más pequeñas -de hasta 100 trabajadores-, donde alcanza a 73%, que en empresas grandes -de más de 500 trabajadores-, donde llega a 63%.

Respecto de los motivos para abandonar su fuente de trabajo, el 33% de los trabajadores indica que se debe a las pocas posibilidades de crecimiento y desarrollo. En hombres y mujeres, esta alternativa concentra el 34% y 27% de las respuestas.

La segunda razón esgrimida por los encuestados (25%), se relaciona con que el trabajo o lugar de trabajo no cumple con las expectativas de los consultados, porcentaje que es prácticamente idéntico al comparar entre hombres y mujeres (29% y 28%).

Sin embargo, en términos etarios, los profesionales jóvenes (menores de 30 años) y aquellos profesionales con más experiencia (mayores de 55 años) plantean que la principal razón es el incumplimiento de expectativas (50% menores de 30 y 35% mayores de 55). El grupo de entre los 31 y 55 años coincide en que la principal razón de por qué han dejado sus empleos, es la poca posibilidad de crecimiento y desarrollo que encuentran en sus labores.

Existe un alto porcentaje de ejecutivos que señalan que su empresa utiliza prácticas conocidas de retención (60%), lo cual se da especialmente en aquellas firmas de mayor tamaño (71%). Por otro lado, los encuestados consideran que las prácticas que funcionarían mejor en su empresa son entrega de incentivos según resultado (37%), evaluación y retroalimentación de desempeño (18%) y reconocimiento de resultados (12%).

Fecha: 25 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.cl

CPC y CUT aceptan reeditar acuerdo de inicios de los 90

Los gremios de trabajadores y empresarios expresaron ayer su total disposición a avanzar en materia laboral, reeditando la política de los acuerdos marco que se alcanzaron a inicios de la transición a la democracia entre ambos sectores.

El presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez, y el gerente general de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Fernando Alvear, apoyaron ayer la propuesta en esta dirección que realizaron Andrea Repetto y Ricardo Solari en un estudio del Centro de Estudios Públicos (CEP).

"Existe la disposición de los trabajadores a alcanzar acuerdos, pero para que ello ocurra es necesario que cada sector sincere sus agendas; es por eso que mañana entregaremos al Gobierno un documento con los temas que son prioritarios para la CUT", sostuvo Martínez. Por su parte, Alvear señaló que la propuesta del CEP es "sumamente interesante", ya que mezcla componentes técnicos y políticos. Agregó que es necesario buscar las instancias para que el diálogo prospere, y sostuvo que la CPC está "disponible" a trabajar desde esta perspectiva con la CUT y otras entidades sindicales.

Asimismo, Alvear sostuvo que al tomar este camino se podría "avanzar mucho más" que abordando los temas laborales uno a uno, tal como se está dando la discusión actualmente.

Consensos

Fuentes del oficialismo adelantaron ayer que el Gobierno, principalmente el Ministerio del Trabajo, durante las últimas semanas ha estado sondeando a los representantes del empresariado y los trabajadores para establecer una mesa conjunta y definir una línea de trabajo que decante en una agenda marco.

Estudio del CEP

Los ex integrantes del Consejo de Equidad, Andrea Repetto y Ricardo Solari, proponen un acuerdo para abordar los temas laborales que amenazan con entramparse una vez que lleguen al Congreso.

Fecha: 28 de septiembre de 2010

Fuente: www.emol.cl

Enap reducirá en un 10% su dotación de personal

Una fuerte reducción de personal realizará en los próximos meses la administración de la Empresa Nacional del Petróleo (Enap), que encabeza Rodrigo Azócar. La estatal reducirá en cerca de 10% su dotación total con el objetivo de rebajar de manera drástica sus costos. La medida implica que serán desvinculados 530 funcionarios de un total de 5.070 que se desempeñan actualmente en la firma.

El plan de egresos masivos fue aprobado en el último directorio de la compañía, que se realizó el 3 de septiembre, y que contó con el voto en contra de Jorge Matute, representante de los trabajadores en la mesa de la petrolera. Recién el viernes pasado, el plan fue comunicado en detalle a los trabajadores de la Enap.

"Para nosotros se trata de despidos masivos, porque este plan no tiene carácter de voluntario. Los incentivos que se ofrecerán son muy bajos y no responden a un criterio social", dice Matute, quien además preside la Federación Nacional de Trabajadores del Petróleo de Chile (Fenatrapech). Otra fuente de la petrolera ratifica que la medida es una reducción de personal y no un plan de egresos.

Matute dijo que, según informó la administración, las desvinculaciones se efectuarán en dos etapas. Una primera fase considera la salida de 330 trabajadores y debe estar concluida a más tardar en diciembre. A contar de esa fecha y en una segunda etapa que se estima tomará entre dos a tres meses más, saldrán los restantes 200 funcionarios, "cuyas labores serán tercerizadas", explica Matute.

Una de las áreas más afectadas por la reducción de personal será la de Magallanes, unidad que concentra la mayor dotación de Enap: más de 1.100 trabajadores. Fuentes de la firma explican que no se justifica tener una alta dotación ahí, considerando que la actividad petrolera es cada vez más escasa.

Otra de las unidades que también se vería impactada con la salida de funcionarios es la refinería Biobío, que cuenta con un personal cercano a las 900 personas.

Para Matute, los incentivos que está ofreciendo la empresa a los trabajadores son insuficientes. "Ofrece la indemnización legal, más entre 10% y 15%. Con esto, los trabajadores estamos rechazando el plan", dice.

La compañía busca generar un ahorro no menor. Según fuentes de Enap, el costo promedio por trabajador es de US\$ 7.000 al mes, por lo que bajar en 530 empleados su dotación generaría ahorros de US\$ 45 millones al año. "Ese valor incluye a la plana ejecutiva, por lo que no es representativo del grueso de los trabajadores", indica Matute.

El dirigente anuncia que entre hoy y el viernes se realizarán asambleas con los siete sindicatos de Enap y no descarta movilizaciones.

Fecha: 28 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.cl

Analizan proyecto de feriado irrenunciable

Las diputadas Cristina Girardi (PPD) y Carolina Goic (DC) se reunieron ayer con la directiva de la Confederación de Trabajadores del Comercio (Consfecove) para analizar el proyecto de ley que declara los domingos como feriados irrenunciables para los trabajadores del sector.

La iniciativa se discutirá la próxima semana, por ello Goic solicitó a los parlamentarios de la Alianza manifestar “si van a defender a los trabajadores o los intereses de las grandes cadenas”.

Fecha: 28 de septiembre de 2010

Fuente: www.lanacion.cl

Sindicatos de Enap realizan asamblea. Exoneración trabajadores

De forma inmediata reaccionaron los sindicatos de la petrolera estatal Enap, al conocerse el fuerte plan de egreso que la empresa quiere desarrollar para desvincular a 530 personas. Junto con rechazar la propuesta de la administración, los trabajadores se declaran "en alerta y movilizados".

Convocaron a asambleas extraordinarias para el 30 de septiembre y 1 de octubre, en Punta Arenas. Por su parte, Enap Magallanes ya inició su ciclo de asambleas, la que se realizó el lunes y martes y contó con la participación de 300 trabajadores.

Fecha: 29 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.cl

Dólar arriesga empleo de temporeros

Lo venían anunciando desde hace semanas: a los niveles actuales de precio del dólar, el sector agroexportador pierde competitividad y con ello no se puede seguir adelante con la idea de transformar a Chile en potencia alimentaria.

Por eso los gremios del sector iniciaron su ofensiva reuniéndose tanto con el presidente del Banco Central José De Gregorio como con el ministro de Hacienda Felipe Larraín.

Ahora, debido a que el valor sigue cayendo, el presidente de la Federación de Productores de Fruta de la Región de O'Higgins, Ramón Achurra y su par del Maule Felipe Espinosa llegaron hasta La Moneda para entregarle una carta al Presidente Sebastián Piñera para que tome en cuenta esta situación y para agendar una pronta reunión.

En ese sentido, Achurra señaló que “la idea de la carta es demostrarle el estado crítico por el cual estamos pasando y recordarle las 25 medidas que se comprometió con la agricultura de tener un dólar estable y competitivo, porque claramente no estamos en esos rangos”.

La misiva está respaldada por más de 16 dirigentes sindicales y empresariales que se hicieron presentes en la casa de gobierno.

Así las cosas, Achurra afirmó que si el valor de la divisa sigue en los actuales niveles, el empleo para la próxima temporada que se avecina podría verse afectado en un 20%.

Aseveró que para mantener la competitividad, el dólar debe estar entorno a los 600 pesos, porque de lo contrario afecta la productividad.

El dirigente aseguró que las asociaciones gremiales como la Federación de Productores de Fruta (Fedefruta) y la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA) han hecho un buen trabajo planteando las implicancias que esto significa para su sector.

Mientras, el presidente de la SNA, Luis Mayol, indicó que mañana se reunirán con el ministro de Hacienda Felipe Larraín y en ella le plantearán su visión sobre cómo le afecta el tipo de cambio a la agricultura para ver “qué se puede hacer”.

Mayol explicó que si continúa esta senda del dólar podría afectar la creación de puestos de trabajo “no sé la cifra pero si afectará”.

Según estimaciones del sector, la fruticultura contribuye con 450 mil empleos directos (150 mil permanentes y 300 mil temporeros), y 800 mil como agricultura, lo que representa casi un 11% de la fuerza laboral del país, cifra que en regiones llega a representar el 50% de la fuerza laboral.

A su turno, el presidente de la Asociación de Exportadores (Asoex), Ronald Bown, añadió a Radio Cooperativa que unos “se calculan tres mil millones de dólares en pérdidas, en función si uno calcula solamente que estamos perdiendo un 20 % de lo que estamos exportando, y eso significa obviamente que uno tiene que restringirse”.

Con todo, puntualizó que la baja del dólar en el sector “es muy complejo desde el punto de vista de los efectos de las personas” ya que puede haber despidos, porque “obviamente van a haber empresas que van a tener que modificar drásticamente su operación para sistematizarla y mecanizarla”.

Fecha: 30 de septiembre de 2010

Fuente: www.lanacion.cl

Ministra Merino destaca creación empleos

Conforme con la creación de casi 202.000 puestos de trabajo entre enero y agosto de este año se mostró la ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, luego que el INE informara que el desempleo se mantuvo en 8,3% en el trimestre móvil junio-agosto. Tras visitar una empresa de aseo industrial que utiliza intensivamente los instrumentos del gobierno para elevar el empleo -como el precontrato-, y que emplea a jóvenes con síndrome de Down, la ministra Merino dijo que “se crearon 37.000 empleos en el último trimestre, lo que al compararlo con el primer trimestre del año nos da una creación de casi 202.000 puestos de trabajo”.

Por ello, la secretaria de Estado se mostró confiada en que se crearán más de 250.000 empleos este año. “Superamos la primera meta que nos puso el Presidente Piñera (200.000 nuevas plazas), y ahora esperamos cumplir la segunda meta, que es un poco más alta”, sostuvo la ministra Merino.

Respecto a cómo se cumplirá con este objetivo, explicó que los próximos meses serán “buenos” en materia de empleo, ya que comienza la recuperación de la agricultura (por efectos estacionales), y de la construcción, que aumenta paulatinamente su actividad. Otro punto valorado por la ministra Merino fue el incremento de la participación femenina en el mercado laboral. “De los más de 200.000 empleos que se han creado, 127.000 corresponden a mujeres. Existen más personas que se están incorporando a la fuerza laboral, y hemos logrado crear 37.000 nuevos empleos en un período que generalmente es débil por la estacionalidad del invierno”, aseguró la autoridad.

IPS extendiendo horario de atención

En otros temas, la ministra Camila Merino anunció hoy la extensión del horario de funcionamiento de las oficinas del Instituto de Previsión Social (IPS), las que a partir de mañana atenderán hasta las 17.10 horas entre lunes y jueves, y hasta las 14:10 los días viernes.

“Queremos mejorar los servicios que otorgamos a los pensionados, y por eso vamos prolongar nuestros horarios de atención que hasta hoy eran hasta de las 14:00 horas”, dijo la ministra.

A partir del 1 de Octubre, los principales Centros de Atención Previsional del Instituto de Previsión Social atenderán de 08:10 a 17:10 horas, de lunes a jueves, y de 08:10 a 14:10 horas los viernes, en horario continuado. Este nuevo horario, busca aumentar la disponibilidad y comodidad para todas las personas que realizan trámites y solicitan beneficios en dichos centros.

Fecha: 30 de septiembre de 2010

Fuente: www.mintrab.gov.cl

D&S reducirá sus multi RUT en medio de discusión por concepto de empresa

D&S Wal-Mart -empresa propietaria de las cadenas Lider, Ekono y Bodega ACuenta- anunció ayer que a partir de octubre de 2011 comenzará la unificación de sus razones sociales, con el propósito de reducir el número de RUT bajo los cuales se agrupan sus diferentes áreas de negocio.

A partir del próximo año, los hipermercados de la cadena operarán bajo una misma razón social, y sus locales de supermercados en otra. Hasta ahora, la empresa opera en estas áreas de negocio con más de 100 RUT. Estas dos nuevas sociedades se sumarán a las dos ya existentes para sus formatos Bodega ACuenta y Ekono. A estos cuatro se sumarán los otros varios RUT que tienen sus filiales Presto (tarjetas) y Saitec (inmobiliaria).

"Esta iniciativa es consistente con la estructura legal y tributaria utilizada por Wal-Mart y sus filiales en todo el mundo", dijo Enrique Ostalé, gerente general de D&S, en un hecho esencial.

La fórmula utilizada hasta ahora ha sido cuestionada por los propios trabajadores de D&S y por parlamentarios, ya que, según ellos, producía una reducción del poder de negociación de los sindicatos. No obstante, ejecutivos de D&S -antes de que la compañía fuera adquirida por Wal-Mart- justificaban enfáticamente el uso del multi RUT por cada local bajo el argumento de que se trataba de empresas distintas.

Apenas Wal-Mart tomó el control de D&S se puso a trabajar para modificar esta fórmula. En esta línea, la compañía informó ayer que el trabajo de integración de D&S con Wal-Mart, del cual esta iniciativa forma parte, se inició en marzo de 2009 y ha involucrado a distintas áreas de D&S, como la de recursos humanos y la de logística.

La compañía dijo, además, que la iniciativa "es consistente con el objetivo de incrementar la productividad interna en el que se ha focalizado la empresa, y en la búsqueda de mayores eficiencias que se puedan traspasar a mejores precios para los clientes de la cadena".

Discusión legislativa

La reestructuración se da justo en momentos en que en el Senado se discute un proyecto de ley que modifica el concepto de empresa y donde la situación de la cadena, en términos de entidades jurídicas asociadas a ésta, ha formado parte central de la discusión legislativa.

A inicios de este mes, el Ejecutivo -principalmente la ministra del Trabajo, Camila Merino, y el presidente de la comisión del ramo, Pedro Muñoz (PS)- acordó frenar la votación del proyecto en la sala y tratar de aunar posturas, las que por ahora se han mantenido en veredas opuestas.

Esto, porque en la oposición consideran que para evitar los abusos en materia de multi RUT -entendiendo esta reorganización como una forma de deteriorar los derechos laborales- es necesario aprobar la iniciativa. Sin embargo, en el Gobierno creen que los problemas en este tema son "casos puntuales" y que pueden solucionarse elevando las sanciones y ampliando las atribuciones de la Dirección del Trabajo. Los gremios empresariales coinciden con esta postura.

En los últimos días las autoridades laborales han estado en conversaciones con la comisión del ramo del Senado. Desde la Concertación han planteado una vez más la situación de D&S como "un caso emblemático". Ante este cuadro, la reorganización informada ayer constituirá "una pieza clave" en la discusión del proyecto, afirman desde el oficialismo y el empresariado.

Cuatro razones sociales tendrá D&S en octubre del próximo año, según cálculos de la empresa. Hoy tiene más de 100. A éstas se sumarán los varios ruts de sus filiales Presto y Saitec.

Fecha: 30 de septiembre de 2010

Fuente: www.emol.cl

Directora del Trabajo expuso plan modernizador del servicio

La directora nacional del Trabajo, María Cecilia Sánchez, encabezó las celebraciones de aniversario número 86 de la Dirección del Trabajo, las que tuvieron como acto central un seminario organizado por el Consejo Regional de Usuarios de Antofagasta (CRU), dirigido a empleadores y trabajadores de la región.

La actividad, denominada "Modernización de la Dirección del Trabajo", fue todo un éxito, puesto que reunió a cerca de 400 personas.

Los asistentes se dieron cita en el auditorio de la Municipalidad de Antofagasta, donde estuvieron presentes el Gobernador Provincial de Antofagasta, Pablo Toloza Fernández; el Seremi del Trabajo y Previsión Social; Pablo García Gajardo, y el Director Regional del Trabajo, Marcelo Pizarro San Martín, entre otras autoridades regionales.

Exposición

Durante la jornada, María Cecilia Sánchez destacó las directrices de la institución para este año, las gestiones en proceso de desarrollo, y los nuevos lineamientos en el ámbito inspectivo. También enfatizó acerca de la agilización de los trámites a los que pueden acceder los usuarios a través de la plataforma web institucional, lo que implica otorgar un servicio más rápido, con el consiguiente ahorro de tiempo. Con ello, enfatizó, quedan atrás las extenuantes filas que antes debían soportar los usuarios para estos fines.

Agregó que la meta de este plan de modernización es contribuir con el 4,25% de ahorro de horas para los ciudadanos, es decir, 4.250.000 horas de ahorro. De esta forma, se logrará la liberación de funcionarios en tareas administrativas, lo que permitirá aumentar en 60 el número de fiscalizadores en terreno.

Otro de los anuncios que realizó en Antofagasta la Directora del Trabajo fue la incorporación del servicio en línea "Tipificador de infracciones", el que estará disponible

durante el mes de octubre en el sitio web institucional. En él, trabajadores y empleadores podrán conocer las faltas a la normativa laboral susceptibles de ser sancionadas y el monto de la multa correspondiente.

Compromiso

El seremi del Trabajo y Previsión Social, Pablo García Gajardo, agradeció a la directora nacional por estar en Antofagasta conmemorando un nuevo aniversario de la institución, "lo cual refleja una muestra clave de descentralización. Esta iniciativa -dijo- representa el compromiso de gobierno del Presidente Sebastián Piñera, en brindar un servicio de calidad a través de la agilización de los sistemas".

Al término de la jornada, la Dirección del Trabajo de Antofagasta y Minera Escondida firmaron un convenio de cooperación para la implementación de un sistema de autochequeo dirigido a sus empresas contratistas, acuerdo que permitirá verificar el cumplimiento laboral de ellas.

El documento fue suscrito por la directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, y el vicepresidente de Minera Escondida, Jorge López. Su objetivo es detectar en forma temprana y proactiva materias laborales de las instituciones colaboradoras, para asegurar estándares laborales y generar una relación de cooperación con la autoridad. De esta forma, la Dirección del Trabajo, más que un rol meramente fiscalizador, puede cumplir un papel de cooperación y educación en materia laboral.

Fecha: 30 de septiembre de 2010

Fuente: www.dt.gov.cl

Familias piden US\$ 1 millón por cada minero

Al mediodía de hoy, 27 de las 33 familias de los mineros atrapados presentarán en Copiapó una demanda civil contra el Estado y los dueños de la empresa San Esteban. La acción judicial busca conseguir una reparación económica por el daño causado tras el derrumbe del 5 de agosto.

Según explicó la alcaldesa de Caldera, Brunilda González -quien también agrupó a las familias para presentar una querrela criminal en el Ministerio Público-, los demandantes buscan recibir US\$ 1 millón para cada minero.

"Esos trabajadores no van a ser los mismos después que sean rescatados. La demanda es contra los dueños de la empresa, los funcionarios del Estado de Chile, de cualquier Gobierno, (...) por el mal funcionamiento, vigilancia y supervisión", afirmó la edil.

González se reunió ayer con los demandantes para acordar una visita masiva a los tribunales. Los afectados son representados por el abogado Edgardo Reinoso, quien también asesoró a los familiares en materia penal.

"Vamos a llegar a la Corte Suprema y si tenemos que llegar a otro tipo de justicia lo haremos en cortes internacionales", añadió González. Esto, porque aseguró que de tener un fallo negativo o insatisfactoria de los tribunales nacionales, el grupo piensa acudir ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Fecha: 30 de septiembre de 2010.

Fuente: www.emol.cl

2.3.- PANORAMA PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

APV supera los US\$ 5.000 millones y AFP recuperan presencia

El saldo acumulado del Ahorro Previsional Voluntario (APV) que realizan los chilenos llegó a US\$ 5.033 millones al cierre de marzo de 2010. El último informe reveló que las AFP retomaron protagonismo en el negocio, al captar el 54% del monto total de depósitos del primer trimestre del año, cifra superior al 45% al que cayó a fines de 2009, aunque muy inferior al 66% de marzo de ese año. Un 23% tienen los fondos mutuos y un 16% los aseguradores.

Fecha: 2 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

Reorganización en la Subsecretaría de Previsión Social

Algunos cambios a la Subsecretaría de Previsión Social, realizó en las últimas semanas su titular, Augusto Iglesias. A Alejandro Cajas (jefe de gabinete) y Mónica Titze (asesora) que llegaron junto a él en marzo, en los últimos días se sumaron Giovanni Medina, ex subgerente de inteligencia de clientes de Falabella, y la ex jefa de estudios de la clasificadora ICR Chile, Paola Carrión.

El primero llegó a asumir como jefe de la división de coordinación institucional, labor compleja por la cantidad de instancias en las que participa. Carrión, en tanto, será jefa de estudios previsionales.

En las próximas semanas debe sumarse un nuevo encargado del programa de educación previsional, dado que el actual renunció recientemente.

La llegada de ambos fue acompañada de cambios en la organización de la subsecretaría. Simplificó la estructura, dejando cuatro departamentos: estudios; coordinación institucional; educación previsional, y convenios internacionales de seguridad social y asesoría legislativa.

Por otro lado, a fin de año Iglesias lanzará una web -Ventana Laboral y Previsional-, en la cual orientarán a personas en situación social precaria para usar las redes del Estado.

Fecha: 6 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

Anuncian proyecto para igualar tabla de pensiones a mujeres

Los diputados PPD, Enrique Accorsi, Cristina Girardi, Adriana Muñoz, Rodrigo González y Tucapel Jiménez, además de la presidenta de la Cámara Baja, Alejandra Sepúlveda, anunciaron la presentación de un proyecto de ley con un artículo único para establecer una tabla igualitaria o única de cálculo de pensiones. Accorsi dijo que tal como ocurre con las isapres, las AFP discriminan a las mujeres. "Muchos creyeron que con la reforma previsional se habían solucionado todos los problemas, pero dejó asuntos pendientes", indicó.

Fecha: 9 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

AFP ponen énfasis en retornos y ahorro voluntario para crecer

Una fuerte disputa por mostrar rendimiento en el manejo de los fondos de los afiliados y por inducir al ahorro voluntario están protagonizando las AFP en las últimas semanas. Esto, luego que a principios de agosto comenzara a regir la licitación, que a fines de febrero de este año, adjudicó a la nueva AFP Modelo la exclusividad de afiliación de 25 mil personas, que ingresarán al sistema en los próximos dos años.

Hace algunas semanas, Habitat, la segunda del mercado, inició una campaña publicitaria donde no sólo se mostraba como la de mejor rentabilidad en los cinco fondos en 60 meses, sino que además, identificaba el lugar de cada AFP. En tres períodos (12, 36 y 60 meses), Habitat asignó colores a las AFP que tuvieron la mejor rentabilidad entre fines de 2008 y abril de 2010, dejando con bajo desempeño a Provida y Cuprum.

Cómo crecer.- Ante la ausencia de nuevos afiliados, las AFP están apostando a generar nuevos ingresos a través de las cuentas de ahorro voluntario.

En la actualidad, los afiliados al sistema de pensiones aportan 10% de su sueldo imponible (poco menos de US\$ 400 millones mensuales en total). El Ahorro Previsional Voluntario (APV) -enfocado a agregar recursos para mejorar la pensión futura- y la Cuenta Dos -que permite disponer más libremente de los dineros- aportan unos US\$ 120 millones mensuales, un tercio del obligatorio.

Pese a la publicidad de Habitat, Provida -la mayor AFP del mercado- ha evitado la confrontación, enfocándose en inducir a sus afiliados al ahorro previsional y aconsejando buscar asesoraría para obtener opciones de inversión -Cuenta Dos, APV y Depósitos Convenidos-, en función de las expectativas de pensión de cada persona.

Fecha: 10 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

4 fondos de pensiones bajan su rentabilidad

Durante agosto, 4 de los 5 fondos de pensiones de las AFP obtuvieron resultados negativos en cuanto a rentabilidad, según informó este viernes la Superintendencia de Pensiones.

El Fondo A (más riesgoso) retrocedió -2,57%, el Fondo B (riesgoso), -1,42%; el Fondo C (intermedio), -0,63%; y el Fondo D (conservador), -0,19%.

Escapando de estos números rojos aparece el Fondo E (más conservador), que obtuvo una rentabilidad positiva de 1,20%.

El informe señala que el valor de los Fondos de Pensiones alcanzó a US\$ 129.843 millones al 31 de agosto de 2010. Con respecto a igual fecha del año anterior, el valor de los Fondos aumentó en US\$ 15.512 millones, equivalente a 13,6%.

Por otro lado, el valor de los activos del Fondo de Cesantía correspondiente a las cuentas individuales de Cesantía (CIC) alcanzó a US\$ 2.730 millones al 31 de agosto de 2010.

Fecha: 10 de septiembre de 2010

Fuente: www.lanacion.cl

Gobierno llama a empleadores a pagar cotizaciones previsionales atrasadas

El subsecretario de Previsión Social, Augusto Iglesias, realizó un llamado este miércoles a los empleadores que adeudan cotizaciones previsionales para que se acojan a convenios de pagos con sus trabajadores. El próximo 2 de noviembre vence el plazo que otorgó la ley que facilita el pago de las deudas previsionales.

“Hacemos un llamado a todos los empleadores que tengan declaraciones no pagas de cotizaciones previsionales, desde el mes de enero del 2009, hasta el mes de mayo del 2010, que se acerquen a las AFP, se acerquen a Previred y suscriban convenios de pago, que les van a permitir ponerse al día con las cotizaciones que adeudan a sus trabajadores”, afirmó el subsecretario.

El texto contempla que quienes se acojan a estos convenios podrán repactar sus deudas y pagarlas hasta en 18 cuotas. Plazo que en el caso de las regiones de O'Higgins, Maule y BíoBío, las más afectadas por el terremoto, se extenderá hasta en 24 cuotas.

En ambos casos, el subsecretario de Previsión Social recordó que los trabajadores no perderán la rentabilidad de sus fondos.

Iglesias recordó que en caso de tener cotizaciones impagas, el trabajador puede presentar un reclamo en la AFP a la que está afiliado o directamente en la Dirección del Trabajo.

Fecha: 15 de septiembre de 2010

Fuente: www.elmostrador.cl

Un 25% de los accidentes laborales son causados por trabajadores adictos

Estudios internacionales calculan que entre el 20% y el 25% de los accidentes laborales ocurren por culpa de los trabajadores adictos, así lo informó la subdirectora del Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes, Javiera Benítez, durante su exposición ante la Comisión Nacional de Seguridad en el Trabajo.

Este punto de vista está siendo analizado por la instancia que preside la ministra del Trabajo, Camila Merino, puesto que es una de las preocupaciones más recurrentes que han sido planteadas por los dirigentes sindicales.

En la oportunidad, la representante de Conace señaló que el estudio de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHs), hecho en 2009, revela que el consumo de drogas ilícitas en el segmento creció del 6% al 7,3%.

El Conace no ha realizado estudios específicos, pero ha extraído datos sobre el consumo de drogas en la población laboralmente activa aparecidos en sus encuestas nacionales. En el período "último año", el consumo de marihuana en los trabajadores fue del 5,5%; de cocaína, del 2,8% y de pasta base, del 0,8%. Todos estos porcentajes son más altos que los promedios nacionales.

Para atacar la drogadicción laboral, el Conace creó el programa "Trabajar con calidad de vida" que ha abarcado a 592 mil trabajadores de 671 instituciones públicas y 577 empresas privadas.

"Los resultados hasta ahora son desalentadores", explicó la socióloga Benítez, "porque las políticas preventivas suelen quedar, finalmente como letra muerta", agregó.

En esta nueva fase el Conace buscará alianzas con las mutuales de seguridad y las organizaciones empresariales para que repliquen los programas preventivos entre sus afiliados.

La Comisión de Seguridad en el Trabajo reanudó esta semana sus audiencias en Santiago, antes de iniciar su gira nacional hasta el 15 de octubre para recoger todos los diagnósticos y propuestas que le permitan elaborar las recomendaciones que entregará al Presidente Sebastián Piñera el 22 de noviembre.

Fecha: 23 de septiembre de 2010

Fuente: www.lasegunda.cl

2.4.- EMPLEO Y ECONOMÍA

Desempleo retrocede. Baja a 8,3% en mayo-julio

Por segundo trimestre móvil consecutivo (abril-junio y mayo-julio), la tasa de desocupación nacional sorprendió al mercado, al registrar un retroceso en pleno invierno, período en que por efecto estacional esta variable tiende a subir ante el fin del empleo agrícola y el menor dinamismo de la construcción.

Así, en el trimestre móvil mayo-julio, la tasa de desempleo nacional llegó a 8,3%, lo que implicó una baja de 0,2 punto porcentual respecto al trimestre inmediatamente anterior y de 3,2 puntos porcentuales, medida en 12 meses. En este lapso hubo 652.100 desocupados, de los cuales 577.820 son cesantes, es decir, personas que tenían un trabajo y lo perdieron. La caída en la tasa de desocupación obedeció, según el INE, al mayor dinamismo de la ocupación (0,8%), respecto de la fuerza de trabajo (0,7%), mientras que también disminuyeron las personas que buscan trabajo por primera vez.

En el último trimestre móvil el empleo aumentó en términos absolutos en 59.640 nuevas plazas en relación con abril-junio. No obstante, si se toman las cifras referenciales del INE, en los últimos 12 meses se han creado 610 mil ocupaciones, lo que equivale a un aumento de 9,4% en la ocupación.

Sobre este punto, el economista de la U. de Chile Joseph Ramos, pone una nota de cautela y atribuye parte del resultado a la nueva encuesta de empleo del INE, la que a su juicio aún está en período de ajuste. "Si alguien me dice que el empleo está creciendo del orden de 4%, eso sería consistente con las cifras que hemos visto de actividad, pero un 9,4% me suena demasiado bueno para ser cierto", dijo.

Mientras, el ministro de Hacienda, Felipe Larraín, destacó que "en estos cuatro meses hemos creado 165 mil empleos, 101.500 aproximadamente son mujeres". En el último trimestre móvil el sector comercio, con 41.030 nuevos puestos de trabajo lideró la creación de empleo y logró más que compensar la pérdida de 21.240 ocupaciones en el sector agrícola. La industria, en tanto, creó 23.350 ocupaciones. Así, si en julio la tasa del desempleo llegó a 7,8%, la mayoría de los expertos sitúa la desocupación en torno a 7% para fines de año y para 2011 algunos lo ven incluso bajo esa cifra.

Fecha: 1 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

FMI y OIT advierten compleja situación por alto desempleo

"Debemos reconocer que la crisis no terminará hasta que disminuya el desempleo", afirmó ayer el director gerente del Fondo Monetario Internacional (FMI), Dominique Strauss-

Kahn, durante una conferencia junto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre empleo en Oslo.

A juicio del titular del FMI no se puede esperar que el crecimiento por sí solo cree automáticamente las ocupaciones que se necesitan. Por ello, indicó que entre los desafíos está el establecer como prioridad la generación de empleo utilizando todas las herramientas políticas disponibles y hacer que el sistema financiero sea un apoyo efectivo de la economía real.

Según la OIT y el FMI, es necesario más apoyo al mercado del trabajo, con estímulos y relajamiento de las políticas monetarias. Ambas entidades estiman que durante la crisis financiera global se perdieron 30 millones de trabajos y que el número de desempleados rondaría 210 millones de personas a nivel global. Por ello, consideran necesario que en la próxima década se creen 440 millones de nuevas plazas de trabajo, para cubrir los requerimientos de una población que aumenta.

Fecha: 14 de septiembre de 2010

Fuente: www.latercera.com

Mayor desempleo y bajos niveles de formalidad laboral

Según datos Casen, hasta 2007 La Araucanía presentaba los menores niveles de desempleo del país junto con una menor tasa de participación laboral, entendida como el porcentaje de personas empleadas por sobre el total de la gente apta para trabajar. Este último fenómeno ocurrió probablemente por las escasas oportunidades de encontrar un empleo en la zona, lo que generaba abandono de la fuerza de trabajo y un desincentivo a la entrada al mercado laboral.

Sin embargo, a partir del ejercicio señalado, la Región de La Araucanía presentó una menor tasa de participación laboral (en 2009 fue 54,2% versus 55,9% a nivel país) y un mayor nivel de desempleo en relación con el país (12,2% versus 9,7% en todo Chile). Esto se traduce en que 21 mil habitantes de la zona que en 2009 no se encontraban trabajando podrían haber estado empleados si la región hubiese tenido tasas de participación y desempleo similares al promedio nacional.

A ello se suma la baja calidad del empleo en la región, pues en 2009 menos del 57% de los ocupados eran asalariados, versus el 69% a nivel nacional. El 33,4%, en tanto, desempeñaba un empleo por cuenta propia, versus el 20,1% en Chile.

Fecha: 30 de septiembre de 2010

Fuente: www.emol.cl

Tasa de desempleo llega a 8,3% en trimestre junio-agosto

La tasa de desempleo del trimestre junio-agosto no registró variación respecto del trimestre anterior, informó este jueves el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

La fuerza de trabajo y la ocupación variaron en igual magnitud, mostrando un menor ritmo de crecimiento, respecto de los periodos previos, comunicó la entidad.

En el comportamiento del empleo se observó un menor dinamismo sectorial de Comercio e Industria, mientras que, se mantuvo la evolución negativa de la ocupación en Construcción y se registró una mayor disminución en Administración Pública.

Según categoría ocupacional, se acentuó el incremento de la ocupación en Cuenta Propia, tanto en hombres como en mujeres, mientras que disminuyó en Asalariados, solamente en hombres.

Los indicadores analíticos muestran aumentos de los ocupados que buscan un empleo y de aquellos que trabajan a tiempo parcial involuntario. Mientras que la tasa de presión laboral se mantuvo constante, aumentó la incidencia del tiempo parcial involuntario, lo que refleja la disposición de las personas, a trabajar más horas de las que lograron.

La recuperación paulatina de las regiones afectadas por la catástrofe natural se reflejó en la primera variación positiva de la ocupación en Maule y la disminución de la tasa de desocupación.

En BíoBío, el empleo presentó un menor dinamismo respecto de los trimestres previos. Esto incidió en que la tasa de desocupación disminuyera a un menor ritmo.

Fecha: 30 de septiembre de 2010

Fuente: www.elmostrador.cl

3.- COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

LA PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL

CRISTIÁN VÁSQUEZ GOERLT*

En materia laboral no ha sido pacífica la interpretación y aplicación del artículo 510 -antes artículo 480- del Código del Trabajo, en lo que respecta a la prescripción extintiva. En este sentido, la dificultad se ha generado en torno a cómo debemos entender los dos primeros incisos de este precepto en cuanto, en primer término, a la diferenciación que realiza entre derechos y acciones y, en segundo término, al establecimiento de plazos diversos de prescripción.

Por otra parte, en el caso específico de la acción de nulidad de despido contenida en el artículo 162 del mismo cuerpo legal, se agrega el problema relativo a determinar cuál es el verdadero sentido y alcance del inciso séptimo de este precepto, que vino a fijar la Ley N° 20.194, para establecer cuándo se interrumpe la prescripción.

Pues bien, sin perjuicio de constatar que en nuestro Derecho del Trabajo existen plazos especiales de prescripción que se encuentran al margen de esta discusión -por ejemplo: cobro de horas extraordinarias-, pasaremos a revisar las distintas líneas jurisprudenciales que existen con relación a la prescripción en materia laboral.

1.- RESPECTO DE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES LABORALES.

Parte de la jurisprudencia ha señalado que el plazo de prescripción de seis meses contenido en el inciso segundo del artículo 510 del Código del Trabajo sería inaplicable al entablar este tipo de acciones, siendo en su concepto lo correcto invocar el plazo establecido en el inciso primero del mismo precepto, esto es de dos años. Básicamente los partidarios de esta tesis sostienen que el primer inciso de este precepto se aplica a los derechos que nacen de la ley, y que el segundo inciso se aplicaría a los derechos emanados de actos o contratos a que se refiere el Código del Trabajo.

Al respecto la corriente jurisprudencial que no comparte dicha interpretación ha esgrimido los siguientes argumentos:

I.- El artículo 510 del preceptúa que: “Los *derechos* regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.

En todo caso, las *acciones* provenientes de los actos y contratos a que se refiere este código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios”.

En este sentido, no cabe confundir los *derechos* que detenta un sujeto con la forma de poner en movimiento el aparato jurisdiccional con el objeto de dar solución a una controversia –*acciones*-. Es absolutamente unívoco que al alegar la prescripción en virtud del segundo inciso, dicha alegación se refiere a la acción incoada, y en nada dice relación con los derechos, prerrogativas o pretensiones laborales de la parte demandante¹.

* Abogado. Ayudante del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.

¹ El profesor William THAYER lo explica de la siguiente manera: “Las acciones provenientes de los actos o contratos regidos por el Código del Trabajo prescriben en seis meses contados desde la terminación de los servicios (artículo 480 inciso 2°).

II.- Cabe advertir que la distinción que efectúa este precepto y que se encuentra contenida en sus incisos primero y segundo no es ociosa. En efecto, el artículo 510 señala en su inciso primero que el plazo de prescripción de los derechos regidos por este cuerpo legal es de dos años contados desde que el derecho se hizo exigible y, en el segundo, que las acciones que se originan en los contratos prescriben en el plazo de seis meses.

En efecto, al establecer esta norma dos plazos diversos de prescripción sólo cabe colegir que esta distinción se refiere directamente a si la relación laboral se encuentra vigente o no al momento de reclamar judicialmente el derecho en particular. Ello constituye la única interpretación armónica posible en relación al resto de las normas atinentes a este tema, ya que la intención del legislador fue resguardar a los trabajadores que, procurando conservar sus puestos de trabajo, no ejercen las acciones respectivas mientras se encuentra vigente la relación laboral por temor a represalias, siendo en estos casos atendible otorgar un plazo superior a seis meses para intentar las acciones respectivas².

Esta es, además, la única manera de entender la parte final del mismo precepto que trata la suspensión de los plazos establecidos en los tres primeros incisos, cuando tiene lugar reclamo administrativo. Como es lógico, se trata de un beneficio otorgado a los trabajadores en virtud del cual el plazo se entiende suspendido mientras se tramita este reclamo, plazo que seguirá corriendo una vez concluida dicha tramitación. Lo importante en este sentido es constatar que el legislador establece que: “...el plazo de prescripción seguirá corriendo concluido que sea el trámite ante dicha Inspección y *en ningún caso podrá exceder de un año contado desde el término de los servicios*”. Entendiendo forzosamente que esta ampliación consiste en un beneficio que otorga la ley al trabajador reclamante, sólo puede concluirse que el plazo establecido por el legislador para ejercer este tipo de acciones es de seis meses y no de dos años, pues ello significaría incurrir en un absurdo.

En virtud de esto, el lapso prolongado de prescripción que prevé el inciso primero del artículo 510 (dos años), se aplica en el caso de los trabajadores que intenten reclamar algún derecho mientras la relación laboral se encuentra vigente, en cambio, el inciso segundo fija un plazo de prescripción de seis meses que se aplica a los casos en que se ha extinguido el vínculo laboral.

Así lo ha entendido también nuestro máximo tribunal en los siguientes términos:

“Ampliación, esta última, que importa un beneficio de mayor laxitud al trabajador reclamante, sólo si se estima que su actividad procesal, una vez exonerado, debe ajustarse al lapso de seis meses, pues de lo contrario, la utilización de la vía administrativa siempre le resultaría más perjudicial...SÉPTIMO: Que, por otra parte, hacer una disquisición entre acciones y derechos regidos por las leyes en esta materia para los efectos de determinar el

Lo anterior significa que una vez terminado el contrato de trabajo, el trabajador tendrá seis meses para accionar persiguiendo el pago efectivo de sus derechos laborales adeudados por un lapso de hasta dos años contados desde que fueren exigibles”, en: él mismo, *Dimensión Histórica del Código del Trabajo*. Santiago: Ediciones Universidad del Desarrollo, 2008, pp. 267-268.

² También se pueden consultar los comentarios jurisprudenciales “Prescripción de derechos laborales, paradigma de inseguridad jurídica” de Patricio Eduardo YÁNEZ MONJE y “Sobre la prescripción de los derechos laborales” de William THAYER ARTEAGA, ambos publicados en números anteriores de la revista *Actualidad Laboral* correspondientes a octubre de 2008 y noviembre de 2008, respectivamente.

plazo de prescripción, puede conducir a que el cobro de una misma prestación esté sujeto a dos plazos distintos de extinción.^{3 4}”

2.- RESPECTO DE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO.

Sin perjuicio de lo anterior, al tratar la prescripción de la acción por nulidad de despido emanada del artículo 162 del Código del Trabajo, una parte de la jurisprudencia aplica de manera equívoca el artículo 1º de la Ley N° 20.194, y al mismo tiempo, deja de aplicar las normas pertinentes, es decir, el inciso tercero del artículo 510 del Código del Trabajo y los preceptos 2523, 2524, 2503 y 2518 del Código Civil. Esto redundante en entender, equivocadamente, que la interrupción de la prescripción se produce con la sola distribución de la demanda, cuestión que contradice abiertamente lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico, así como la jurisprudencia mayoritaria y doctrina pertinentes.

Al respecto me permito citar la siguiente sentencia:

“SEGUNDO: Que en lo referente a la excepción de prescripción que ha deducido en el primer (segundo) otrosí de fojas 37 la demandada subsidiaria, relativa a la acción de nulidad de despido, la sentencia de igual manera ha de ser revocada, teniendo para ello presente que conforme el artículo 1º de la ley 20.194 que interpretó el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, que por disposición del artículo 9 del Código Civil, debe entenderse incorporada a aquélla, el plazo de prescripción que establece el artículo 480 del Código del Trabajo (actual 510), está establecido para los efectos de la “interposición” de la demanda, con lo cual resulta, que al haber sido despedido el actor el día 18 de Marzo de 2005, y deducida la acción respectiva el 2 de Junio de 2005 aparece que ella fue interpuesta dentro del término prescrito por la ley”⁵.

Como se afirmó anteriormente, la conclusión a la se que arriba en este fallo es errónea pues realiza una falsa aplicación del Derecho, afirmación que se fundamenta en lo siguiente:

I.- En primer lugar, la Ley N° 20.194 interpretó única y exclusivamente el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo. De esta manera, al establecer el legislador con toda claridad cual es el sentido y alcance de la norma en cometo, es jurídicamente

³ Excma. Corte Suprema, 15 de mayo de 2008, causa Rol N° 189-2008.

⁴ Reafirmando esta tesis, nuestros más altos tribunales han acogido los argumentos precedentemente esgrimidos, para lo cual cito a modo de ejemplo, los siguientes fallos:

a) Sentencia dictada con fecha 15 de mayo de 2008 por la Excma. Corte Suprema, en causa Rol N° 189-2008, que resolvió: “En cambio, el inciso siguiente (inciso segundo del artículo 480, actual 510), fija un plazo de seis meses para ejercer las acciones correspondientes, una vez extinguida la relación laboral y que es el que rige en los casos como el de autos, cuando se ha puesto término al vínculo por medio de un acto unilateral”.

b) Sentencia emanada de la Itma. Corte de Apelaciones San Miguel, de fecha 16 de noviembre de 2009, Rol Ingreso N°452-2009, que resolvió: “2º) Que la distinción que se efectúa en la disposición legal recién citada (artículo 480 del Código del Trabajo, actual 510), dice relación con la vigencia o extinción de la relación laboral, de tal manera que el lapso prolongado de prescripción consagrado en el inciso primero tiene como objetivo salvaguardar a los trabajadores que procurando conservar su fuente laboral, no ejercen sus prerrogativas mientras se encuentran bajo vínculo de subordinación y dependencia. En cambio, en el inciso segundo del mencionado artículo 480, se contempla un plazo de seis meses para ejercer las acciones correspondientes, una vez extinguida la relación laboral y que es el que se aplica en casos como el que nos ocupa, cuando se ha puesto término al vínculo laboral por medio de un acto unilateral”.

⁵ Itma. Corte de apelaciones de Valparaíso, 23 de febrero de 2010, causa Rol N° 560-2009.

improcedente intentar ampliar dicho ámbito. En otras palabras, el primer error cometido por esta parte de la jurisprudencia es extender la aplicación de una ley interpretativa -Ley N° 20.194- a un caso no contemplado por el legislador, cual es el inciso tercero del artículo 480 del Código del Trabajo -actual 510-.

II.- El segundo error se refiere a que se intenta mutar la naturaleza jurídica de la Ley N° 20.194, ya que en ella se atribuye a esta norma una naturaleza modificatoria en lugar de interpretativa. En efecto, según aducen los sentenciadores, esta norma modificaría el plazo de prescripción establecido en el artículo 480 del Código del Trabajo, cuestión que resultaría contraria a nuestro ordenamiento jurídico, pues nadie podría discutir cual es la función de una ley interpretativa. Por consiguiente, sostener los argumentos esgrimidos en la parte pertinente del fallo recurrido implicaría contravenir frontalmente los principios más básicos del Derecho, pues no puede la Ley N° 20.194 alterar de manera alguna lo establecido en un precepto al cual no se refiere -artículo 480-, como tampoco, significar una modificación de ninguna norma. Esto, ya que como se señaló, su función es única y exclusivamente fijar el sentido y alcance del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

III.- Luego, el contenido de la moción parlamentaria que da origen a la norma en comento es absolutamente clarificador al establecer que: “Sin embargo la protección de los intereses previsionales de los trabajadores ha sufrido un nuevo revés a partir de la interpretación jurisprudencial, particularmente de la Ilustrísima (Excelentísima) Corte Suprema, que limita lo dispuesto en el artículo 162 ya señalado, estableciendo que “la obligación del empleador consistente en el pago de las prestaciones laborales a favor del trabajador, con motivo de las remuneraciones que se hubieren devengado con posterioridad al despido, es sólo por el lapso máximo de seis meses, todo ello derivado de la recta interpretación del inciso 5° del artículo 162 en armonía con el artículo 480, ambos del Código del Trabajo, según el alcance fijado por la reiterada jurisprudencia de este tribunal. Lo anterior en razón de la certeza jurídica y de guardar una adecuada armonía con lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 480 del mismo texto legal” (Excma. Corte Suprema, Rol 3378-02).

Y agrega: “No es dable, a juicio de este Diputado, establecer, a partir de lo dispuesto en el artículo 480 del Código del Trabajo, particularmente en su inciso 3°, que la obligación de pagar remuneraciones devengadas, por efecto de un finiquito nulo, se limita por el plazo general de prescripción de seis meses, puesto que *una cosa es el plazo establecido para iniciar una acción o derecho del artículo 162, y otra es el alcance de la sanción que dicho artículo establece*”.

IV.- Del texto de la Ley N° 20.194 también se desprenden contundentes argumentos que reafirman esta postura. Así, cabe señalar que la última parte del artículo 1° de la ley aludida establece lo siguiente:

“...debe interpretarse y aplicarse de forma tal que el pago al cual está obligado el empleador moroso en el pago de las cotizaciones previsionales comprende la totalidad del período de tiempo que media entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación mediante la cual el empleador le comunica al trabajador que ha pagado las cotizaciones morosas, con las formalidades indicadas en el inciso sexto de dicha disposición legal, *sin perjuicio* del plazo de prescripción señalado en el inciso tercero del artículo 480, del mismo Código, el que sólo se considerará para los efectos de la interposición de la demanda”.

Lo que el legislador quiere significar al incluir las palabras “sin perjuicio”, es, evidentemente, que esta ley no afecta -ni podría hacerlo- lo establecido en el artículo 480 del mismo cuerpo legal -actual 510-, ya que en este precepto se establece claramente que la acción para reclamar la nulidad del despido prescribe en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios.

En virtud de lo recientemente expuesto, y del contenido íntegro y fidedigno de la Historia de la Ley N° 20.194, sólo cabe concluir que la única y exclusiva intención que tuvo el legislador al dictar esta norma se traduce en la interpretación del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, en orden a terminar con la interpretación jurisprudencial de la época que limitaba la sanción pecuniaria por nulidad de despido a un período equivalente a seis meses. Es más, como se indicó anteriormente, en la propia historia de la ley se distinguen con total claridad la sanción del plazo de prescripción para interponer las respectivas acciones. Es decir, según nos indica el espíritu de la ley como el texto mismo de la norma, es indispensable distinguir el efecto que quiso producir la incorporación de la Ley N° 20.194 a nuestro ordenamiento jurídico que fue la eliminación del tope jurisprudencial aplicado a la sanción pecuniaria derivada de la “Ley Bustos”, pero no es dable hacer extensiva esta ley interpretativa a hipótesis no previstas por el legislador, en el caso concreto, al plazo de prescripción de las acciones establecidas con toda precisión en el inciso tercero del artículo 480 del Código del Ramo (actual 510).

V.- Reafirmando lo anterior, la Excma. Corte Suprema ha establecido lo siguiente:

“Decimosexto: Que, por consiguiente, la redacción de la tantas veces citada Ley N° 20.194, se orientó exclusivamente a eliminar el plazo de seis meses que este Tribunal de Casación había dado a la extensión de la sanción ya señalada y, como esta Corte, para los efectos de la determinación del lapso de seis mensualidades, había acudido como elemento analógico al período de la misma Ley N° 19.631 había establecido para la prescripción de la acción de nulidad - seis meses -, los creadores del proyecto de la Ley N° 20.194 se sintieron en la necesidad de hacer la misma referencia, pero para asentar, precisar o fijar que dicho plazo de seis meses sólo se aplica a la prescripción de la acción de que se trata y, en caso alguno, debía entenderse como el tiempo por el cual se podía hacer operante la sanción de pago de las remuneraciones al empleador infractor. Revisada la discusión del proyecto, no aparece otro espíritu en el legislador que el que precedentemente se ha anotado.

Decimoséptimo: Que, en consecuencia, cabe concluir que la Ley N° 20.194 no ha reemplazado la prescripción de la acción de nulidad del despido, regulada en el inciso tercero del artículo 480 del código del Trabajo, por la caducidad de dicha acción. Es decir, no ha establecido que basta la sola presentación de la demanda para interrumpir el plazo de extinción de la mencionada acción de nulidad, por lo tanto, al entenderlo así en la sentencia atacada se ha incurrido en el error de derecho denunciado en este aspecto en el recurso de casación...”⁶.

Así, sostener lo contrario implica no sólo realizar una falsa aplicación de la Ley N° 20.194, sino que además, omitir la aplicación de las normas que rigen la materia, cuales son el artículo 510 del Código del Trabajo y los artículos 2503, 2518, 2523 y 2524 del Código Civil.

⁶ Excma. Corte Suprema, 13 de julio de 2010, causa Rol N° 2069-2010.

Así, el artículo 510, primer precepto citado, se refiere expresamente a la acción de nulidad de despido en su inciso tercero, estableciendo que dicha acción prescribe en el plazo de seis meses contados desde la terminación de los servicios. En virtud de que esta norma no ha sido modificada por la Ley N° 20.194 (ni podría serlo, por las razones que ya se han expresado) no cabe otra interpretación que aquella.

Con respecto a los restantes preceptos mencionados, cabe señalar que el artículo 2523 N° 2 del Código Civil establece que la prescripción se interrumpe desde que interviene requerimiento, es decir, desde que se produce la notificación válida de la demanda. Por otro lado, el N° 1 del artículo 2503 ordena que la notificación debe realizarse dentro del plazo legal.

A mayor abundamiento, no existe norma en el Código del Trabajo ni en nuestra legislación que indique que el requerimiento que permite interrumpir la prescripción tenga lugar con la sola presentación de la demanda, desatendiendo el trascendental e irremplazable rol que tiene en nuestro sistema la notificación válida de la misma. Es así como Meza Barros indica que “no basta la presentación de la demanda para interrumpir la prescripción. La demanda debe ser notificada”. Continúa señalando que esto obedece a que “la demanda no produce ningún efecto respecto del demandado, si no se ha notificado a éste; prueba de ello es que el demandante puede retirarla, sin ningún trámite (artículo 148 del Código de Procedimiento Civil). Fluye esta exigencia, además, de la norma del N° 1 del artículo 2503. De ella se desprende que sólo es capaz de interrumpir la prescripción una demanda legalmente notificada”⁷.

Por lo tanto, es imprescindible que la notificación de la demanda se haya efectuado válidamente (en tiempo y forma) para entender interrumpida la prescripción.

Ahora bien, en el evento de que se intentara defender la tesis de que se trataría de una acción cuya *prescripción es de corto tiempo* y, por esa razón, se entendería que existe requerimiento con la sola distribución de la demanda, ello sería igualmente incorrecto en virtud de las siguientes razones:

1.- En primer lugar, si el legislador laboral hubiese entendido que a la prescripción de la acción por nulidad de despido debían aplicarse las reglas de las prescripciones de corto tiempo, lo hubiese señalado expresamente, lo cual no hizo.

2.- Luego, cabe destacar que las prescripciones de corto tiempo no admiten suspensión alguna, en cambio, el Código del Trabajo admite expresamente la suspensión del plazo de prescripción de las acciones por nulidad de despido cuando el trabajador reclama ante el organismo administrativo (artículo 510 del Código del Trabajo).⁸

⁷ MEZA BARROS, Ramón, *De las Obligaciones*. Santiago: Editorial Jurídica, p. 416.

⁸ En este sentido, la Excm. Corte Suprema ha establecido lo siguiente:

a) Sentencia dictada con fecha 28 de Enero de 2010, Rol Ingreso N° 62-2010: “SEGUNDO: Que si entre la fecha de suspensión de los servicios y la de la notificación de la demanda han transcurrido más de seis meses, corresponde acoger la excepción de prescripción opuesta por la demandada”.

b) Sentencia de fecha 15 de mayo de 2007, Rol Ingreso N°798-2006, que resolvió: “esta Corte reiteradamente ha decidido que atendida la remisión contenida en el artículo 480 del Código del Trabajo (actual 510), a lo dispuesto en los artículos 2523 y 2524 del Código Civil, norma -la primera de las citadas- que establece que la prescripción se interrumpe desde que interviene requerimiento, trámite al cual alude el artículo 2503 del mismo texto legal, estableciéndolo, a contrario sensu, como notificación de la demanda realizada en forma legal, la prescripción, en materia laboral, se interrumpe con la válida notificación de la demanda y no sólo con la presentación a distribución del libelo”.

Es por todo lo anteriormente expuesto que, en mi opinión, sólo es posible colegir que las acciones laborales se encuentran prescritas si son notificadas al demandado luego de transcurridos seis meses desde la terminación de los servicios del actor -sin perjuicio de la ampliación de este plazo por reclamo en sede administrativa-, ya que el requerimiento exigido por el legislador para interrumpir dicho plazo es la notificación válida de la demanda.

c) Sentencia de fecha 03 de septiembre de 2009, Rol Ingreso N°4191-2009, que “Que para la resolución del recurso planteado, cabe considerar que, como lo ha decidido reiteradamente esta Corte, en virtud de la referencia que el artículo 480 (actual 510) del Código del Trabajo hace a lo dispuesto en los artículos 2523 y 2524 del Código Civil, , norma – la primera de las citadas – que establece que la prescripción se interrumpe desde que interviene requerimiento, trámite al cual alude el artículo 2503 del mismo texto legal, estableciendo, a contrario sensu, como notificación de la demanda realizada en forma legal, es dable concluir que la prescripción en materia laboral se interrumpe con la notificación válida de la demanda.”

d) Sentencia de fecha 18 de agosto de 2009, Rol Ingreso N°6345-2008, que resolvió: “... por expreso mandato de la ley, la forma de interrumpir la prescripción es la notificación válida de la demanda judicial y, como en el caso, el cese de los servicios del actor se produjo el xxxxx, entre esta fecha y aquella en que la notificación a la demandada subsidiaria se tuvo por practicada, esto es, el xxxxxxxx, ha transcurrido en exceso el plazo establecido en el artículo 480 del Código del Trabajo (actual 510).” .

5.- LEGISLACIÓN AL DÍA

PROYECTOS DE LEY SEPTIEMBRE 2010

1.- Referido a la mediación previa, en el procedimiento tutelar laboral, en el caso del derecho a la vida de los trabajadores.

Fecha: 01/09/2010

Estado: en tramitación

2.- Resguarda la igualdad de remuneraciones.

Fecha: 01/09/2010

Estado: en tramitación

3.- Incorpora deber de denuncia a las mutualidades de seguridad y ordena cierre de faenas peligrosas.

Fecha: 02/09/2010

Estado: en tramitación

4.- Sobre contrato laboral del empaquetador de supermercado .

Fecha: 08/09/2010

Estado: en tramitación

5.- Contrato especial de trabajo a distancia.

Fecha: 08/09/2010

Estado: en tramitación

6.- Relativo al término del contrato de trabajo por faltas a la seguridad minera.

Fecha: 14/09/2010

Estado: en tramitación

7.- Declara obligatorios e irrenunciables para los trabajadores que indica, los días domingos y festivos que señala.

Fecha: 14/09/2010

Estado: tramitado.

7.- Crea el Ministerio de Desarrollo Social.

Fecha: 27/09/2010

Estado: en tramitación.

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

6.1.- MEMORIAS APROBADAS

6.1.- MEMORIAS APROBADAS

Septiembre

1) “Revisión jurisprudencial y doctrinaria del efecto de la nulidad de despido contemplada en la Ley N° 19.631 aplicada a las relaciones laborales declaradas por sentencia judicial”

Autor: Mario Chacana Matkovic

Fecha de Término: septiembre 13 de 2010

Profesor Guía: María Eugenia Montt Retamales

2) “Los derechos de la empresa en el nuevo procedimiento laboral””

Autor: Carlos Eduardo Vaillant Gajardo

Fecha de término: septiembre 23 de 2010

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag