

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



**NOVIEMBRE 2004**

**Profesora Rosa María Mengod Gimeno**

Ayudante: Macarena Foitzick Zumelzu

# INDICE

## I) NOTICIAS INTERNACIONALES

Página

E.E. U.U. Busch reformará el sistema de seguridad social	1
Mecanismo para derogar Convenios internacionales obsoletos de la O.I.T	1
Huelga general en Italia contra gobierno de Berlusconi	2

## II) REFORMAS LABORALES

Página

Flexibilidad laboral. Ministro del Trabajo, llama a diálogo	2
Reducción de la jornada laboral sería inconstitucional	7
Reducción de la jornada laboral. Privados dispuestos a ir a tribunales	7
Reducción de licencias maternales	8
Huelga en mina El Abra. Acercamiento entre trabajadores y administración	9
Banco del Estado no sería AFP estatal	9
Flexibilidad laboral. Empresarios y disidentes de CUT	10
Reformas previsionales. Nuevo examen al sistema de AFP	11
Modernización laboral en gobiernos locales	14
Fuerte baja en jubilaciones con plan de retiro programado	15
Prolongación de la vida. Nuevas tablas de mortalidad para jubilación	16
210.000 chilenos no tienen aún cobertura catastrófica en isapres	16
Termina huelga en El Abra	18

## III) EMPLEO Y DESEMPLEO

Página

Plantean ideas para bajar desempleo juvenil	18
Desempleo bajaría levemente en octubre y cerraría en 9,5%.	19
Modernizar las relaciones laborales es la tarea pendiente	20
Ocupación y traslado. Desempleo crónico	20

## IV) NOTICIAS MISCELANEAS

Página

Engagement. Trabajadores ayudan a resultados financieros de empresa	21
Las estrategias de empresas para retener a sus trabajadores	22
El 69% de los empleados se queja de tratamiento irrespetuoso de superiores	23
A los chilenos les gusta ir a la oficina	23

## **I) NOTICIAS INTERNACIONALES**

### **E.E.U.U. Bush dice reformará el sistema de seguridad social.**

El presidente de Estados Unidos, George W. Bush, dijo que planeaba comenzar a trabajar inmediatamente en la reforma del sistema de retiro de la seguridad social estadounidense, y pronosticó un gran trabajo por delante. "Comenzaremos ahora con la seguridad social. Comenzaremos reuniendo en el Congreso a aquellos que coinciden con mi evaluación de que necesitamos trabajar juntos," dijo el presidente estadounidense en su primera conferencia de prensa tras su victoria el martes en las elecciones presidenciales de Estados Unidos. Bush dijo que reformar el sistema de seguridad social sería una prioridad durante su segundo mandato, y pronosticó que sería muy difícil y costosa. "Pero el costo de no hacer nada es mucho mayor que el costo de reformar hoy el sistema", agregó.

Bush dijo que había hablado el jueves con miembros de su gabinete y que estuvieron planeando una estrategia para "adelantar las agendas" y hacerlo eficazmente. El futuro de la seguridad social, y el coste financiero que encarará cuando los 77 millones de personas de la generación de postguerra mundial (el denominado "baby boom") comiencen a jubilarse, fue tema principal en la elección presidencial de este año.

Bush había propuesto apartar una porción de los impuestos de la seguridad social para crear cuentas individuales con las que los trabajadores pueden invertir en acciones y bonos.

Los opositores de las cuentas privadas dicen que la medida incrementará los esfuerzos financieros de la seguridad social, y argumentan que los recientes escándalos del mercado de acciones subrayan la necesidad de proteger el beneficio básico de la seguridad social

Fecha: 4 de Noviembre del 2004

Fuente : [www.lun.com](http://www.lun.com)

### **Mecanismo para derogar Convenios internacionales obsoletos de la OIT.**

Un inédito mecanismo para derogar Convenios internacionales del Estatuto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que son considerados obsoletos o para fusionarlos cuando han perdido su vigencia, como consecuencia de los avances que experimenta la sociedad establece por primera vez el proyecto de acuerdo, en segundo trámite, que está en condiciones de ser sometido al pronunciamiento de la Sala. La iniciativa llega con el acuerdo unánime de la Comisión de Relaciones Exteriores que recomendó despachar en los mismos términos el acuerdo que aprueba el "instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997". Así lo informó el senador Sergio Romero, presidente de dicha instancia quien explicó que "este nuevo sistema establece que para derogar Convenios se necesitará de los dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes de la OIT, siempre y cuando 18 meses antes los delegados hayan conocido las materias susceptibles de derogación con el fin de que puedan estudiarlas con la necesaria anticipación". Añadió que en la mayoría de los casos también se podrán refundir Acuerdos, como por

ejemplo el relativo a los trabajadores de naves pesqueras, que podrá reformularse con el de los trabajadores de naves mercantes y comerciales.

Fecha : 23 de Noviembre del 2004

Fuente : [www.lun.com](http://www.lun.com)

### **Huelga general en Italia contra gobierno de Berlusconi.**

Los sindicatos italianos protestarán este martes contra la política económica del primer ministro Silvio Berlusconi con una huelga general de cuatro horas. Se teme que el paro en el transporte público de corta distancia provoque caos en las calles y carreteras de varias ciudades, y también es previsible que haya problemas en el transporte ferroviario y aéreo. También dejará de funcionar temporalmente el servicio postal, entre otros. En algunos sectores la huelga durará ocho horas. Los sindicatos llamaron asimismo a la medida de fuerza a los trabajadores de fábricas y empresas del sector privado. Las organizaciones obreras afirman que las políticas del gobierno de Berlusconi favorecen sobre todo a los más pudientes.

Fecha : 29 de Noviembre del 2004

Fuente : [www.lasultimasnoticias.cl](http://www.lasultimasnoticias.cl)

## **II) REFORMAS LABORALES**

### **Flexibilidad laboral. Ministro del Trabajo, llama a diálogo.**

Ricardo Solari: “Sin pacto social el debate se hace muy complejo”

Un diálogo a fondo, entre todos los actores del mercado laboral, que aborde los requerimientos de flexibilidad sistémica que necesita el país. Así, aunque parezca sofisticada, podría resumirse la propuesta del ministro del Trabajo, Ricardo Solari, frente a lo que considera un cambio en la situación del desempleo en Chile. Un cambio que sustenta con cifras y que, prácticamente, dejaría “fuera de juego” la discusión sobre la flexibilidad laboral tal y como la conocemos en la actualidad. -Comencemos la entrevista con un análisis general de la situación de empleo. Existe la impresión de que es el gran problema de arrastre en la gestión del gobierno. ¿Creen estar mejor tras las últimas cifras? -Esta situación en materia de empleo se originó el año '99 cuando la economía empezó a destruir más empleos de los que creaba. Lo que a nosotros nos preocupa por sobre todo en este análisis, y sería bueno partir por ahí, es la creación de empleo. La tasa de desempleo es función de la creación de empleo más los movimientos en la fuerza de trabajo. Sobre el segundo aspecto se tiene mucho menos control que sobre el primero. Influyen las expectativas, contextos, entornos y transformaciones demográficas del país. El primero, está relacionado con algo tan preciso como es el crecimiento de la economía. -Pero a fin de cuenta lo que abrumba es el número de cesantes. -Está bien, pero insisto en que nosotros hemos seguido ese proceso y a partir del año 2003 vimos una evolución en la creación de

empleo, que llegó a tomar niveles de importancia, pero que estaba sustentada básicamente en creación de empleos por cuenta propia. -¿A qué viene el pero? -Porque son empleos mucho más volátiles, de menor calidad, asociados a remuneraciones menores y que, por sobre todo, son extremadamente poco sustentables en el largo plazo. Una economía como la nuestra, que tiene su crecimiento básicamente asociado a las exportaciones, debe mirar la evolución del empleo asalariado. Este ha crecido en los últimos 12 meses a tasas de 2,7%. El rubro ocupados ha crecido a una tasa de 2% y en números absolutos se trata de 107 mil empleos netos y 127 mil asalariados. Es decir, el empleo asalariado está creciendo más fuerte que los empleos netos porque se están destruyendo plazas de empleo por cuenta propia. Hay una sustitución importante. Entonces, para responder a la consulta de modo más general, hemos tenido dos años en que el empleo ha crecido, 2003 y 2004, con tasas de crecimiento del empleo asalariado que han sido mucho más importantes este año que el pasado y con una tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo relativamente importante. Como resumen, se puede decir que vamos a una etapa de normalización en el mercado del trabajo, pero todavía estamos lejos de haber superado una coyuntura de alto desempleo. -Entonces, el análisis positivo es que aumenta la creación de empleo y el negativo es que se mantiene el desempleo a causa de la mayor fuerza de trabajo. ¿Es correcto? -Claro. Y necesitamos, por lo tanto, que se mantenga por un período largo de tiempo la creación de empleo para que dé lugar a una situación de disminución significativa del desempleo. Déjeme hacer una referencia bien general: la coyuntura que se originó a partir del año '99, cuando empezó a crecer el desempleo, nos retornó a la situación histórica de alto desempleo en Chile. Lo que se vivió entre 1989 y 1998 es una situación atípica en una economía que ha vivido crónicamente con desempleo relativamente alto y es por eso que es tan importante que no retornemos a una situación en donde se entendía que tasas de desempleo promedio en torno al 8% y más, como en el período de Pinochet, eran normales. Eso me parece importante porque el próximo año supongo que tendremos una normalización en torno a tasas como las señaladas. Pero debemos propender a tasas más bajas. -¿Qué nivel es adecuado para Chile? -Para Chile sería una tasa promedio anual en torno al 6%, teniendo en cuenta el carácter marcadamente estacional de una serie de actividades que son generadoras masivas de empleo. -La fuerza de trabajo impacta en el desempleo, pero en una economía en desarrollo debería ser normal esperar altos crecimientos en la fuerza laboral. -Hay dos puntos implicados... -...Al revés, habría que decirle a la gente: estamos creando empleos, pero por favor no salgan más personas a buscar trabajo. -Pero uno debería propender a que en el largo plazo el crecimiento de la fuerza de trabajo fuera relativamente afín a la tasa de crecimiento de la población. Hoy estamos por sobre eso. Estamos en 2,4% y debería ubicarse entre 1,5% y 2%. Eso en el largo plazo, porque es obvio que en Chile tenemos holguras para el crecimiento de la fuerza de trabajo, especialmente en el caso de las mujeres. Prácticamente todo el crecimiento de la fuerza de trabajo del último período ha sido de mujeres y cuatro de cada cinco plazas de trabajo que se han ocupado en Chile han sido por mujeres. -En esta creación de empleo, ¿cuánto es obra del gobierno y cuánto es fruto del mayor crecimiento económico? -Primero, nosotros siempre hemos creído que es el crecimiento de la economía el que permitirá resolver los temas de empleo. Aquí nadie ha pensado que la creación de empleo es un atributo de la política fiscal. Puede complementar, pero no es clave. Segundo, hemos identificado un conjunto de elementos derivados del subsidio a la contratación que dificultan mucho el descubrir la autoría del empleo creado. Toda esa afirmación sobre que los empleos creados son fiscales tiene una base falsa porque la política principal del gobierno no es de creación directa de empleo sino subsidio a la contratación. ¿Cuántos de esos empleos se crearon

o no con subsidio? Es algo difícil de determinar. -En general, la lectura que se tiene sobre los planes del gobierno es más bien de condiciones para generar empleos de emergencia. -Pero cuando el gobierno hace una política de superávit estructural, cuando se permite tener un entorno de tasas de interés bajas, cuando se firman tratados comerciales que permitan aumentar la capacidad de exportar... esas son contribuciones reales a la creación de empleo. -Me refiero a los anuncios cada vez que las cifras se acercan a los dos dígitos. -Pero las cifras muestran otra cosa. El gobierno no ha creado ninguna plaza directa de trabajo. El aumento en servicios comunales, sociales y personales evidencia bonificaciones a la contratación, personas que vienen del programa Chile Solidario, pero son contrataciones del sector privado. -Mi pregunta es más de fondo. ¿Hasta qué punto se puede hablar de creación de empleos seguros? -Lo importante es que los empleos sean creados en la economía real y nuestro enfoque apunta a fortalecer ese aspecto. Por eso transitamos crecientemente a una lógica de programas que se concentren en contribuir a la creación de empleos reales. Ahora, ¿cuánto dura un empleo en Chile? Eso está sujeto a las reglas clásicas de una economía que tiene un mercado de trabajo con alta rotación, con ciclos muy marcados y con empleos donde las personas realizan un aprendizaje laboral. La esencia de una política pública de empleo moderna debe orientarse a inducir la creación de empleo en el sector privado. Ese es nuestro juicio, porque recuerde que hemos transitado de un esquema donde el 100% de los programas eran directos, a una lógica creciente de subsidio al sector privado. -Eso fue cuando partió el problema. -En el '99 operaba ese esquema y me lo explico totalmente porque era una situación que de repente se empezó a generar tras un cuadro de desempleo bajísimo en la década del '90. Además, porque la eficacia de algunos de estos instrumentos depende del momento del ciclo económico. Cuando la economía está cayendo, es muy difícil que una política de subsidio tenga éxito si las empresas están reduciendo su plantilla. Ahí hay una base, a mi juicio, muy sólida para los planteamientos que han hecho Joseph Ramos y otros economistas de la Universidad de Chile en el sentido de que el gran debate pendiente en nuestro mercado laboral tiene más relación con condiciones de flexibilidad sistémica que las discusiones que nos han tenido atrapados en el último tiempo sobre flexibilidad microeconómica. -Quizá la evaluación debería mezclar la creación de empleo con la alta percepción de inseguridad laboral que muestran las encuestas. -La creación de empleo está asociada a la prosperidad de las sociedades, superación de la pobreza, etc. Entonces, sí tenemos una situación en Chile con creación de empleo. Le doy datos adicionales: la encuesta de la Universidad de Chile muestra una creación de empleo del 8% en el Gran Santiago, la de la Asociación Chilena de Seguridad muestra un crecimiento de 5,2%. -La pregunta es si son buenos empleos. -Son empleos mejores que los de antes porque son asalariados, con contrato, donde las personas tienen posibilidades de una reinserción laboral más permanente, que estará por cierto determinada por la duración del ciclo económico. No tenemos duda de que ese es el quid del asunto: de qué manera se crean puestos de trabajo asalariados. Y. Y esta sustitución de la que he hablado, si bien tiene el efecto de retardar una disminución sostenida del desempleo, muestra otros efectos benéficos. -¿Pero cómo compatibiliza esta sensación de inseguridad laboral con acciones del gobierno que debieron disminuirla, como la misma reforma laboral o el mayor rol fiscalizador de la Dirección del Trabajo? -Identifiquemos una cosa, creo que la inseguridad en relación al empleo es un fenómeno creciente y casi intrínseco de la modernidad. Porque la movilidad laboral es un hecho muy habitual en las economías abiertas, donde los sectores y países rotan rápidamente en sus estructuras productivas. A esa inseguridad se le responde con dos tipos de medidas: dotar de mayor capital humano a las personas y reglas laborales que

permitan que estos tránsitos se hagan con el menor costo individual y familiar posible. Capital humano es entrenamiento, escolaridad, capacitación. Una sociedad en donde no se vaya desarrollando capital humano, independiente de la flexibilidad o no de las normas laborales, no tiene destino en el mundo actual. En esto los temas tipo seguro de desempleo son muy importantes. Yo le daría menos importancia, desde el punto de vista de la dimensión de seguridad laboral, a lo que aquí se ha llamado la flexibilidad microeconómica, que son las reglas para contratar y despedir. En relación a ellas, en Chile hay un debate pendiente que habría que hacerlo de modo mucho más sofisticado de lo que lo hemos hecho. -¿Cuál es la diferencia entre la flexibilidad estructural y la microeconómica? -Sistémica, así le ha llamado un grupo de gente de la Universidad de Chile. -La economía en su conjunto, cuando entra en un ciclo, puede tener la posibilidad de ajustar jornada o remuneraciones con el objeto de mantener el empleo... -¿Es un debate que al gobierno le gustaría? -Es un diálogo muy interesante porque toma el empleo como una preocupación nacional. Porque en el otro enfoque no están claros sus efectos reales sobre la creación neta de empleos o si simplemente, por la vía del ajuste de dotación de plantilla, lo que hagamos sea facilitar que las empresas sobrevivan pero en un contexto de abundante desempleo. -¿Uno tendría que entender de sus palabras que la discusión actual no es de interés y esta otra sí? -No. La discusión actual es básicamente los proyectos que tenemos en el Parlamento y que tienen dos componentes: uno se refiere al ajuste de jornada y el otro es transformación de capacitación en los costos de indemnización para los jóvenes. Ahora, voy a recoger los dos asuntos para decir que esto no ha funcionado por falta de acuerdo social y político. Cuando se citan todos los ejemplos mundiales sobre grandes reformas, el caso irlandés, holandés o español, detrás de eso hay un pacto social. En Chile no hay pacto social ni relación entre actores y eso ha sido reconocido en los últimos meses. Juan Claro hizo una declaración en esta línea que considero válida. Ahí todos tenemos nuestra cuota de responsabilidad. -Juan Claro también dijo que el ministro del Trabajo aparecía como un espectador en la discusión de la flexibilidad. -Pero eso se refería a otro tema. -En la discusión de flexibilidad dijo que el ministro era un espectador. ¿Porque a quién le tocaría armar ese pacto social? -Nosotros hicimos un gran esfuerzo el año pasado y tanto la CUT como la CPC desestimaron los aspectos esenciales de lo que habíamos concordado. Aquí se le echa mucho la responsabilidad a la CUT, pero los empresarios también consideraron que lo que habíamos conversado no valía y me parece que eso ha sido menos mencionado en la conversación pública. Hacia dónde quiero apuntar: sin pacto social el debate en el Parlamento se hace muy complejo y no creo que haya hoy condiciones para retomar esa discusión en el punto en que estaba. Por lo tanto, hay que iniciar una nueva conversación y vamos a hacer un gran esfuerzo para ver cómo podemos hacerla. -¿Una nueva conversación para sacar adelante los proyectos que están en el Congreso? -Hay que ver cómo los retomamos, porque no son una preocupación en una coyuntura donde probablemente el año próximo tendremos una mejor situación en materia de desempleo y todo el mundo dirá que esto hay que dejarlo de lado. Hay que hacer una discusión profunda respecto a cómo generamos un mercado laboral que sea más fluido, donde la gente se sienta más protegida por instrumentos como el seguro de desempleo y porque tenemos capacidad de reacción sistémica frente a shocks que provocan caídas de producto. Los proyectos que están en el Parlamento tenían que ver con asuntos bien puntuales y no creo que recojan a cabalidad una discusión en un período que probablemente Los proyectos que están en el Parlamento tenían que ver con asuntos bien puntuales y no creo que recojan a cabalidad una discusión en un período que probablemente tendremos un desempleo descendente. -En concreto, ¿el Ministerio

del Trabajo seguirá trabajando por los proyectos en el Congreso o está más bien en la línea de probemos una vez más y si no funcionan se cambian a esta otra discusión? -No, creo que debemos tratar de construir este pacto social. Hay que aprovechar el nuevo contexto, donde habrá una renovación de la cúpula empresarial. Me parece muy importante, insisto, que hagamos esta discusión partiendo de un contexto de menor desempleo, pero que no nos haga olvidar que tenemos un tema pendiente entre manos. - ¿Juan Claro ha sido un tope? -No, para nada. El ha intentado hacer su contribución, pero las cosas? -No, para nada. El ha intentado hacer su contribución, pero las cosas ocurren o no ocurren. -Resulta extraño armar este gran diálogo... -No estoy hablando de un gran diálogo. No quiero generar expectativas dramáticas ni tampoco subestimar lo que se ha hecho. Se intentó hacer un esfuerzo, pero esto habrá que retomarlo. -Mi pregunta, independiente de si es un pequeño, mediano o gran diálogo, es ¿cómo abordar este tema habiendo discutido hace tan poco la reforma laboral? -Creo que vamos a tener que hacer una evaluación de los efectos reales de la reforma laboral de 2001. Sobre sus efectos en el empleo. Hay dos discusiones. Primero, si nuestras normas laborales son más o menos rígidas... -El punto es ¿por qué no se abordó este diálogo más profundo a la primera? ¿Acaso en 2001 eran desconocidas estas nuevas tendencias en el mercado laboral? -Está bien. Pero un punto que en Chile es muy marcado por la población es la inseguridad y la desprotección. Hacer una lectura unilateral lleva a conclusiones que son, entre otras cosas, políticamente muy equivocadas. La percepción de los ciudadanos es de que hay desprotección en el mundo laboral. Ignorarlo es lo que impide hacer una conversación adecuada respecto a cómo adaptar las normas laborales para que sean más sensibles a la creación de empleo. Cuando la visión unilateral del problema se refleja en un debate público, hay una gran cantidad de población que detrás de la palabra flexibilidad sólo ve una tremenda amenaza y no la oportunidad o capacidad que tenga una empresa para enfrentar coyunturas o situaciones difíciles. -El tema, entonces, sería revisar el impacto de las reformas laborales... -Lo que digo es que no me compro la idea de que el desempleo en Chile se deba a incertidumbres laborales, ambientales y tributarias. Cuál es el talante efectivo del efecto de estas cosas sobre la creación de empleo es lo que hay que ver. No me compro la idea de que aquí se han extinguido varios cientos de miles de empleos por una reforma laboral. Todo el mundo sabe y entiende que hay procesos de transformación productiva que son ahorradores de puestos de trabajo y la única manera de sustituirlo es con el crecimiento de la economía. -¿Pero una flexibilidad sistémica se puede traducir en una nueva reforma laboral? -Hay que ver bien cómo podemos hacer un debate respecto al funcionamiento general de nuestro mercado del trabajo. Hay que partir de la base de que con esta estructura que tiene el país de actores y coaliciones no podemos hacer una discusión tan simple de nuevas reglas de trabajo. Si la queremos hacer, si llegamos a la conclusión de que lo que está pasando en Chile tiene que ver en un porcentaje con las reglas, tiene que hacerse un debate global. Por algún motivo es tan difícil sacar proyectos y los que salen del Congreso son los que generan unanimidades. - ¿Una discusión de esta naturaleza tendría cabida en el escenario político que se avecina? -Siempre que los actores tengan un rol importante. Siempre que demos un rol importante a los empleadores y los trabajadores organizados. Creo que esa es la condición para cualquier tipo de discusión laboral hoy. -En concreto, ¿el gobierno estaría dispuesto a trabajar un proyecto para presentar en lo que resta de mandato? -No lo veo realista, pero usted tiene ¿el gobierno estaría dispuesto a trabajar un proyecto para presentar en lo que resta de mandato? -No lo veo realista, pero usted tiene que crear condiciones, tiene que volver a hacer el esfuerzo de diálogo social. Creo que nosotros lo hemos subestimado y es una gran carencia de nuestra institucionalidad laboral. - Planteado así no es muy proactivo. -Por el contrario. Vamos a tomar la iniciativa. -

¿Dependiendo de lo que pase en el Congreso con los proyectos en trámite? -No, lo vamos a hacer con independencia de aquello. Hay que hacer un buen debate sobre todas estas materias. -¿El tema reforma previsional forma parte? -No, eso está bastante sustentado en nuestros estudios, investigaciones y reflexiones y las que se han conocido públicamente.

Fecha: 11 de Noviembre del 2004

Fuente: [www.eldiario.cl](http://www.eldiario.cl)

### **Reducción de la jornada laboral sería inconstitucional.**

Inconstitucional sería el dictamen de la Dirección del Trabajo de reducir la jornada laboral y que, indirectamente, obliga a subir las remuneraciones. Según el abogado y asesor de la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa), Álvaro Pizarro, "es inconstitucional, porque no se puede variar las remuneraciones sino por ley y no por dictamen y aquí no sólo me están diciendo que no baje las remuneraciones, sino que además me están diciendo que las suba". Además, agregó que todos los elementos variables dicen relación con circunstancias que no tienen nada que ver con la permanencia de un trabajador en la empresa sino que con factores como productividad, ventas, participación y otros, "que nada tienen que ver con que si yo estoy 45 ó 48 horas, por lo tanto pretender que eso se suba, me parece que es injusto e ilegal". Pizarro indicó que además de ser inconstitucional el documento posee una serie de asimetrías, pues -dijo- que si una empresa no se adapta a las 45 horas en una jornada ordinaria, el dictamen señala que la jornada se entiende terminada a las 45 horas y el resto se paga como extraordinario. "Pero, por el contrario, el mismo dictamen dice que si esto es una jornada especial y eso ocurre se caduca la autorización, lo cual me parece asimétrico y no es lo mismo"

Fecha: 15 de Noviembre del 2004

Fuente : [www.eldiario.cl](http://www.eldiario.cl)

### **Reducción de la jornada laboral. Privados dispuestos a ir a tribunales.**

Más de un encuentro en los tribunales entre las empresas y la Dirección del Trabajo podría generarse a causa del dictamen del organismo fiscalizador que ajusta las remuneraciones variables de los trabajadores debido a la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales y que comenzará a regir desde el 1 de enero de 2005. Así lo advirtió el director del programa legislativo del Instituto Libertad, Alvaro Pizarro, durante la conferencia "la Reducción Legal de la Jornada Laboral" realizada ayer en la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa). "No tengo idea de cómo van a fiscalizar esto, pero si tenemos alguna fiscalización y somos multados vamos (las empresas) a recurrir a los tribunales. Alguien tendrá que aclarar esta situación que realmente es grave, ya que es inconstitucional porque no se pueden variar las remuneraciones si no es por Ley y no por dictámenes", afirmó el especialista. A juicio de Pizarro, el mayor problema que plantea la reducción de la jornada laboral "está en que el dictamen señala que las remuneraciones variables que uno tenga pactada deben ajustarse a de 48 a 45 horas. Por

ejemplo, si uno tiene una comisión de venta de un 2%, el dictamen dice que este nivel debe aumentar en un 6,2%”. “Eso es absolutamente ilegal por cuanto las remuneraciones se suben por Ley y de iniciativa del presidente de la República y no por el dictamen de la Dirección del Trabajo”, agregó. Y es que, según explicó, los elementos de las remuneraciones variables se relacionan con circunstancias “que no tienen que ver con la permanencia de un trabajador en la empresa”, como productividad, ventas, utilidades y participación, “lo que no tiene nada que ver con la jornada laboral de 48 ó 45 horas”.

Fecha : 16 de Noviembre del 2004

Fuente: [www.eldiario.cl](http://www.eldiario.cl)

### **Reducción de licencias maternales.**

Un saludable efecto tuvo la discusión que se produjo hace algo más de un año por el insólito aumento de las licencias a madres por hijos con enfermedad grave. Éstas habían aumentado en mil 339 por ciento entre 1991 y 2002, sin que ninguna causa epidemiológica justificase siquiera una parte de tal variación. La explicación más probable era que el sistema, al autorizar las licencias con la sola firma del médico, permitiera su aprovechamiento abusivo. Eso estimula la sobreindicación de licencias, pues otorgarlas no tiene costo para el médico -al contrario, extenderlas generosamente le permite congraciarse con el paciente- ni implica mayores costos para el beneficiario. Sólo el ente pagador recibe el impacto de los costos asociados, y el sistema productivo nacional se resiente por la disminución de productividad asociada. Durante el primer semestre del presente año, el número de licencias emitidas disminuyó en 15 por ciento; los días de reposo en las isapres se redujeron en 19 por ciento, y los días pagados por enfermedad grave de un hijo en 30,6 por ciento. Pese a que la modificación legal que se discutió continúa pendiente -pues se trata de una corrección impopular, que ningún sector desea abordar-, la exposición pública del fenómeno, al parecer, sirvió para inhibir parcialmente las conductas indeseadas, pero no está claro si esta tendencia es o no de carácter permanente. El subsidio asociado al sistema de licencias es susceptible de ser muy mal usado si los afectados no perciben ningún costo al utilizarlo. Por eso, en algunos países no existe -como en Chile- sustitución de plena renta en caso de licencia médica, sino sólo un apoyo al trabajador afectado, mediante el pago de una proporción de su renta, y por períodos limitados. En Japón es de 60 por ciento; en España, entre 60 y 75 por ciento; en Italia, entre 57 y 67 por ciento; en Suecia, 75 por ciento. Asimismo, es necesario introducir sanciones ejemplarizadoras a los profesionales médicos que extiendan licencias fraudulentas o de extensión injustificada. El crecimiento en el número de licencias médicas otorgadas muestra que los incentivos perversos funcionan con pasmosa facilidad, perjudicando no sólo al sistema de seguros que las paga, al aumentar artificialmente la siniestralidad, sino también a la productividad laboral y, de paso, a todo el país. Pensar que los principios éticos son inhibidores suficientes contra el abuso de licencias, sin comprender que dichos incentivos perversos van gradualmente socavando las mejores intenciones, significa ignorar la naturaleza humana y es un mal norte para las políticas públicas

Fecha : 21 de Noviembre del 2004

Fuente : [www.elmercurio.cl](http://www.elmercurio.cl)

### **Huelga en mina El Abra. Acercamiento entre trabajadores y administración.**

Los trabajadores en huelga de la mina El Abra y la administración de la compañía lograron un acercamiento el fin de semana en torno a las demandas salariales de los sindicatos, aunque los funcionarios continuaban hoy con su paralización. De esta forma unos 450 operarios sumaron 18 días en paro, mientras esperaban una nueva contraoferta de la minera, que es controlada por la gigante Phelps Dodge Corp. "Entre el viernes y ayer (domingo) hemos logrado positivas conversaciones. Estamos más cerca. Hay mejoras en los incrementos de sueldos y otros beneficios, pero todavía son insuficientes", dijo a Reuters, Rodrigo Hernández, portavoz de los trabajadores. "Quedaron (en la empresa) de dar una respuesta pronto, quizás esta tarde... Por ahora nos mantenemos con nuestra huelga", agregó. El Abra, mina ubicada en el extremo norte del país y a una altura de 4.000 metros sobre el nivel del mar, planea producir entre 220.000 y 230.000 toneladas de cátodos de cobre este año, meta que no se vería alterada por la huelga. La administración ha afirmado que la mina funciona sin mayores contratiempos, pese a que la paralización de sus trabajadores ha sido una de las más extensas en la industria de la minería chilena en los últimos años. El yacimiento produce entre 400 y 500 toneladas diariamente. Para ello ha debido maximizar el empleo de sus trabajadores, lo que se ha visto reforzado por el uso de operarios de empresas externas.

Fecha :22 de Noviembre del 2004

Fuente: [www.lasegunda.cl](http://www.lasegunda.cl)

### **Banco del Estado no sería AFP estatal.**

Si el debate por la posibilidad de que el Gobierno abra el negocio de AFP a los bancos ya estaba al rojo, la opción de que ingrese el BancoEstado a esta industria dejó la discusión aún más caliente.

Mientras el presidente de la entidad estatal, Jaime Estévez, ha sido uno de los principales promotores de que se "abra la puerta", en la industria de AFP, además de rechazar el ingreso de la banca por el peligro de las llamadas ventas atadas -ofrecer productos de consumo presente como créditos, sacrificando la rentabilidad del fondo-, ven la posible llegada del BancoEstado como una AFP estatal.

Más allá de los aspectos técnicos que separan aguas entre los bancos y las AFP, en el caso del BancoEstado hay conceptos políticos detrás.

Y el superintendente de AFP, Guillermo Larraín, lo dejó claro ayer. Luego de estar cerca de dos horas reunido con la Comisión Económico-Social de la Democracia Cristiana (DC), el regulador dijo que, en caso de que el Gobierno autorizara una apertura del negocio previsional a los bancos, "tendría que operar y competir igual como cualquier otro".

De hecho, Larraín no es partidario de una AFP estatal, dado que, a su juicio, ésta no resuelve los problemas previsionales de los chilenos. Es decir, no asegura un interés de los trabajadores por cotizar y, además, requiere una asignación de recursos fiscales por

US\$150 millones que podrían tener un uso alternativo.

Sin embargo, hay sectores que asocian un ingreso del BancoEstado directamente como una AFP estatal.

Incluso, María Teresa Infante, ex ministra del Trabajo y presidenta de la comisión previsional de la CPC, piensa que la entidad que preside Jaime Estévez (PS) podría emplear otros criterios que pueden poner en riesgo el sistema.

Diametralmente distinta es la opinión del senador de la DC Edgardo Boeninger: "No es una AFP estatal. Si la banca entra al negocio previsional el BancoEstado tiene todo derecho. Tendría unos matices diferentes, pero operaría como cualquier otro".

Cada vez cobra más fuerza la idea del Gobierno de incluir en su proyecto de reforma previsional una licitación de la cartera de afiliados de las AFP como alternativa para incrementar la competencia y reducir los precios de las comisiones (la entidad que se adjudique el paquete será la que ofrezca el menor costo).

Ayer Guillermo Larraín expuso a la comisión DC esta propuesta, la que fue bien recibida por los parlamentarios. De hecho, a juicio del regulador, este esquema "resuelve la mayor parte de los problemas de competencia". En el proyecto de reforma, la licitación de cartera es independiente de la propuesta de ingreso de los bancos.

Fecha : 23 de Noviembre del 2004

Fuente : [www.elmercurio.cl](http://www.elmercurio.cl)

### **Flexibilidad laboral. Empresarios y disidentes de CUT.**

Los empresarios y una fracción del movimiento sindical, agrupado en la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) que encabeza el ex CUT, Diego Olivares, están conscientes de que el país está entrando lentamente en la carrera presidencial del 2005 y que en ese escenario, "con las pasiones desatadas", será difícil llegar a acuerdo en materia de flexibilidad laboral. Pero en la búsqueda de un consenso previo, que ha sido uno de los requisitos impuestos por el gobierno, las partes - con la excepción de la CUT, férreo opositor- siguen dando muestras de acercamiento. La semana pasada se reunieron las cúpulas de la CPC y la UNT, encabezadas por Juan Claro y Diego Olivares, respectivamente. Un acercamiento que también incluiría a la otra central sindical que existe en el país: la Central Autónoma de Trabajadores (CAT). Las partes, según fuentes que han seguido de cerca este "flirteo", están tratando de "aterrizar" los puntos incluidos en una declaración conjunta firmada a comienzos de octubre. Entre ellos: empleo, adaptabilidad, educación, capacitación, remuneraciones, seguridad social, acción gremial y sindical. "Estamos disponibles para discutir y definir de qué estamos hablando y qué significa en términos concretos esto de la flexibilidad laboral", dijo Olivares. "En los tiempos que se vienen en el plano político y legislativo seguramente será difícil llevar este tema a buen puerto... (pero) el hecho concreto y desgraciado es que miles de mujeres y jóvenes requieren empleos dignos, y si de alguna manera esto puede contribuir, es necesario que los actores nos sentemos a conversar", agregó el dirigente sindical.

El presidente de la UNT rechazó, en todo caso, la condición impuesta por el ministro del Trabajo, Ricardo Solari, de que todo consenso pase por la venia de la Central Unitaria de Trabajadores. Pero Olivares precisó que el diálogo bilateral que han mantenido "durante meses" con la cúpula empresarial, no se ha circunscrito única y exclusivamente a buscar un

entendimiento en materia de flexibilidad laboral. A su juicio, uno de los temas clave es lograr mayores avances en materias como educación y capacitación. De ahí que en la última reunión escucharan también, de boca del secretario general de la Soffa, Andrés Concha, una detallada exposición del paquete de medidas que trabaja la CPC con el Ministerio de Educación

Fecha: 23 de Noviembre del 2004

Fuente : [www.lasegunda.cl](http://www.lasegunda.cl)

### **Reformas previsionales. Nuevo examen al sistema de AFP.**



Todos trabajan. El Gobierno, los bancos, las AFP, economistas y parlamentarios. Soterradamente, barajan fórmulas para introducir reformas previsionales.

Propician la entrada de bancos; crear una AFP estatal; licitar la cartera de afiliados, pedir mayor espacio e instrumentos para invertir afuera, ya no 30%, sino 50%.

Es que las cuentas por ahora no dan. Abundan los pensionados con un 40% de su renta (jubilados por AFP que venían del antiguo sistema), mientras de tanto en tanto salen a la luz estudios con proyecciones que crean alarma entre los afiliados. Y aunque para muchos la tentación es responsabilizar a las AFP, el tema tiene más aristas y complejidades.

En Chile, casi la mitad de la fuerza laboral no cotiza y en 23 años no se han creado incentivos suficientes para persuadirla. Otros trabajadores que sí imponen, lo hacen en forma intermitente -porque tienen trabajos temporales o esporádicos-, llegando, incluso, a apenas 10 o 20 cotizaciones a lo largo de la

vida laboral.

Hasta la fecha, en el sistema privado, el 60% de los pensionados se retiró anticipadamente (los hombres, en promedio, 9 años antes, y las mujeres, 6), lo que baja fuertemente el monto de su jubilación en hasta 7% por año, según cifras que entregan las administradoras.

Sin embargo, aún no se ven jubilados puros del esquema de ahorro individual, o sea, gente que dio inicio a su trayectoria laboral imponiendo en el sistema privado.

Cuando ellos se retiren, asegura Guillermo Arthur, presidente de la Asociación de AFP, lo harán con un monto equivalente a un sueldo. Pero, para verlo hay que esperar unos diez años.

Mientras tanto, cunden estudios y cálculos desalentadores. Hace poco, la Superintendencia de AFP reveló que, según el último estudio, más del 40% de la fuerza laboral no estará en condiciones de aspirar ni a una pensión mínima en 2035.

El dato impactó. Vino a sumarse a proyecciones similares hechas por el economista de Cenda, Manuel Riesco, y recordó que ya en 1988 Mario Marcel y Alberto Arenas habían advertido sobre los problemas futuros.

Sobre qué hacer ante este escenario, abundan las propuestas y las resistencias.

Los bancos estudian los riesgos y beneficios. Las AFP advierten sobre el conflicto de intereses que se pondría en juego si entran las entidades financieras.

Lo que se sabe es que el Gobierno quiere reabrir la discusión, aunque no pretende dejar resuelto el problema en el año que le queda de administración.

Se trata de un asunto de muchísimo dinero: sólo en ahorros individuales, el sistema privado tiene ya un fondo de 54 mil millones de dólares. A eso debe sumarse lo que el INP continúa pagando a pensionados del sistema antiguo, a trabajadores que ahora al retirarse necesitan convertir su bono de reconocimiento en plata, y a los miles de chilenos que no tuvieron otra opción que pensiones asistenciales.

Ésas son las tres cosas a las que se obligó el Estado cuando se dio la partida al nuevo sistema. Y mientras la primera tarea baja su monto -van muriendo los jubilados antiguos- y el segundo se mantiene estable, el tercero amenaza con dispararse, generando inquietud fiscal. ¿Cuánto tendrá que desembolsar en el futuro por concepto de pensiones asistenciales y mínimas si el 45% de la población no impone y si muchos de los que lo hacen hoy no alcanzarán a tener las 240 cotizaciones mínimas para retirarse?

Cómo lograr más "cobertura", coinciden los actores, es un tema central.

Pero hay otro asunto medular que todavía no se encara, por su alto costo político: los chilenos tendrán que jubilar más viejos, es decir, cotizar mínimo cinco años más, porque "nadie puede dejar de trabajar a los 60 y 65 y vivir 20 años más. Así no hay fondo que aguante", sintetizó un parlamentario oficialista.

Por eso, en el Gobierno ya tienen claro que gradualmente habrá que subir el número de años obligatorios de cotización. Probablemente, anticipan, de aquí en adelante cada dos años se agregue uno, y así al cabo de una década, las mujeres estarán pensionándose a los 65 y los hombres a los 70.

Cuando el modelo se diseñó, la expectativa de vida era menor.

Ya la semana pasada, la Superintendencia de AFP entregó la nueva tabla de cálculo que sube la estimación de vida para quienes están en condiciones de jubilarse a partir de enero próximo: un poco más de un año para los hombres y tres años más para las mujeres, cuya vida proyectada ya bordea los 88 años.

De a poco, los cotizantes van teniendo nuevos datos sobre el funcionamiento del sistema.

Roberto Fuentes, gerente de Estudios de la Asociación de AFP, dijo que "a los 20 años de ahorro, el trabajador tiene como fondo el 20% de lo que tendrá a los 40 años", dato revelador y duro que demuestra que, incluso, una persona podrá retirarse con una renta mayor a sus últimos sueldos si trabaja y cotiza por más tiempo.

Arthur agrega que cuando se creó este sistema, para una pensión equivalente al 70% del sueldo, se requerirían rentabilidades anuales del fondo de 4%. "Nuestra rentabilidad promedio llega a 10,3%; por eso, a futuro lo normal será obtener una jubilación igual o superior al sueldo", afirma.

Entonces, ¿cómo se entiende el estudio de la Superintendencia de AFP que habla de casi la mitad de la población sin acceso ni a pensiones mínimas?

Para Arthur, la distorsión básica de ese análisis fue "hacer un promedio con personas que tienen distintas densidades de cotizaciones. Allí hay gente que ha trabajado veinte años y tiene dos años de cotización, o diez o quince años".

Hay que recordar que el sistema registra 7 millones de afiliados, pero sólo la mitad de ellos cotiza. Siete millones es más que la fuerza de trabajo, lo que demuestra que para el promedio se tomaron personas que alguna vez pasaron por el sistema.

Por eso, las AFP preparan su propio estudio, en el que excluirán a quienes tengan menos de 20 años de cotización.

Y los resultados, ya se anticipa, serán muy distintos.

Algunos bancos "entraron" hace rato al mundo de las AFP a través de empresas coligadas. BBVA tiene a Provida; Santander, a Summa Bansander; Citibank, a Habitat, y el Grupo Penta, a Cuprum. Pero la idea es ingresar directamente, y por si eso se concreta, la Superintendencia elabora estrictísimas normas que mantiene en reserva.

Guillermo Arthur advierte sobre los riesgos que traería el nuevo actor:

"Aquí estamos hablando de ahorro forzoso, y cuando una persona es obligada, va a tratar de desamarrarse las manos lo más luego posible. Pensionándose anticipadamente, como lo ha venido haciendo. O cambiando su ahorro por bienes de consumo presente", afirma.

Remarca que "el Decreto 3500 establece que las administradoras no pueden ofrecer otro servicio que no sea pensiones. Desde el momento en que entran otras empresas que están en condiciones de ofrecer bienes de consumo, la distribución va a estar condicionada por la oferta de esos productos. Un ejecutivo de cuentas ampliará una línea de crédito o dará una tarjeta plus, vinculándola al ahorro previsional".

Además, cree que habrá conflictos de interés: "ésta es una cartera de terceros. Por tanto, cuando se presente una buena oportunidad de negocios y la misma persona tome la decisión de si compra para el banco o para el cotizante, ¿por quién optará?".

Contra la imagen de las AFP atentan aquellos casos en que un jubilado del sistema antiguo se retiró con una pensión hasta 60% superior a su compañero y equivalente en el sistema nuevo.

Guillermo Arthur dice al respecto que un factor que incide es que los empleados públicos cotizaron por muchos años por la mitad de su sueldo y el resto eran "asignaciones", porque el Estado tenía problemas de caja. Pero, dice, a partir de los '80, unos se cambiaron a las administradoras y otros permanecieron en el INP.

A estos últimos, el Estado como empleador les arregló la situación "y desde 1996 imponen por el 100% ". Ellos son los que han ido jubilando bajo las reglas del otro sistema, es decir, con el promedio de renta de los últimos tres años.

Los que se fueron al sistema nuevo, en cambio, tienen bono de reconocimiento por la mitad de la renta e imposiciones por la mitad aunque, anticipa Arthur, el Estado prepara una compensación para ellos.

Arthur sabe que -aunque no exista modelo alternativo válido- muchos miran las cifras e intentan responsabilizarlas de los déficit. Para ello, se pone sobre la mesa la rentabilidad de la industria -sobre 35% anual promedio, desde 1999-, se remarca que sólo 3 administradoras captan al 79% de los cotizantes, y que las comisiones que bordean el 2,5% (antes rondaban el 5%) podrían ser aún menores.

Arthur contraargumenta: las AFP no son responsables de los 700 mil cesantes; tampoco de que casi la mitad de los trabajadores no cotice regularmente o que la mayoría se retire anticipadamente.

Ha propuesto al Gobierno que flexibilice la pensión mínima y que, en lugar de entregar 75 mil pesos a los 20 años de imposiciones, dé la mitad o poco más a los 10 años y gradualmente vaya subiendo la suma.

Además, que no se pierda la gratuidad en salud y el ser carga del cónyuge por el hecho de cotizar y, también, llamó a buscar incentivos tributarios, como los que tienen los

afiliados de mayores ingresos. Pero lo que más quisiera es el apoyo de las autoridades, porque así se incentivaría a miles de trabajadores. "¿Cuándo hemos oído a un funcionario público o a un parlamentario hablar de las fortalezas del sistema?", pregunta.

Entre las propuestas, se propicia la entrada de bancos; crear una AFP estatal; licitar la cartera de afiliados y más espacio para invertir afuera, ya no el 30%, sino 50%

Fecha: 24 de Noviembre del 2004

Fuente : [www.elmercurio.cl](http://www.elmercurio.cl)

### **Modernización laboral en gobiernos locales.**

En el 2003, el gobierno general en su conjunto empleó a 341.836 personas civiles, lo que representa un 6,2% del empleo total del país. De la cifra señalada, cerca de 186.000 empleos son otorgados por las municipalidades, incluyendo al personal de los servicios de educación y salud administrados por ellas, lo que constituye a estos órganos de la administración del Estado en el empleador más importante del personal civil del sector público.

Es por ello que si fue necesario y correcto el camino que se emprendió en la década de los noventa para avanzar en la modernización de las políticas de gestión de personal - proceso que culminó el año pasado con la aprobación de la Ley sobre Nuevo Trato Laboral y el Sistema de Alta Dirección Pública, se hace urgente hoy que se comience a discutir dicha modernización en el plano local. Más aun cuando la herramienta jurídica que autoriza el inicio de este proceso lleva siete años esperando ser aplicada.

En efecto, en noviembre de 1997 fue publicada la Ley N°19.526 de reforma constitucional que agregó al texto de la Norma Fundamental un nuevo artículo 110°. Éste establece la facultad de las municipalidades para crear o suprimir empleos, fijar remuneraciones y establecer los órganos o unidades que la ley orgánica permita, disponiendo con ello la flexibilidad aunque con límites de las plantas municipales, de la política de remuneraciones y su organización interna, de conformidad con las necesidades particulares de cada realidad comunal, para lo que se requiere de la aprobación de normas legales que concreten dichas facultades.

Sin embargo, llama la atención que transcurrido tanto tiempo y pese a los acuerdos y compromisos que en términos generales, sin perjuicio de las diferencias, han alcanzado la Asociación Chilena de Municipalidades y la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales con la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, ni siquiera se haya ingresado a tramitación legislativa el proyecto de ley en comento.

Puede ser que una razón para este lento avance sea que las diferencias entre las autoridades municipales y sus funcionarios hayan sido hábilmente aprovechadas por el gobierno central para seguir dilatando la decisión de iniciar la tramitación del proyecto de ley y, de esta manera, mantener la tutela y supervigilancia sobre el nivel local de administración, la que considera una cantidad elevada de recursos públicos.

Y, consecuentemente, el Ejecutivo ha permitido que la discusión y las diferencias se sigan centrando en el debate que fue zanjado durante la tramitación legislativa de la reforma constitucional, esto es sobre la facultad de las municipalidades para flexibilizar la gestión de su capital humano. Hoy nos debiera convocar la discusión de los criterios y herramientas a través de las cuales los alcaldes con acuerdo del concejo y considerando la posición de los funcionarios, van a servir para poner en marcha el proceso de modernización de la política de gestión de personal municipal.

Así, resulta imperiosa la modernización del sistema municipal en función de perfeccionar la gestión de sus instituciones para mejorar la calidad de los servicios que entrega a la ciudadanía, lo que lo obliga a ser eficiente, eficaz y transparente. Asimismo, resulta trascendente que se considere en esta discusión a los funcionarios ya que son los actores de todo proceso de cambio.

Cualquier innovación, sin su participación y convencimiento, está expuesta al fracaso.

Fecha : 25 de Noviembre del 2004

Fuente: [www.lasegunda.cl](http://www.lasegunda.cl)

### **Fuerte baja en jubilaciones con plan de retiro programado.**

Una baja de hasta 9% en el caso de las mujeres y 7,2% para los hombres tendrán las pensiones de retiro programado en las AFP el primer año de aplicación de las nuevas tablas de mortalidad, que reemplazarán a las que estaban vigentes desde 1985.

Esto se debe a que la expectativa de vida de los chilenos está creciendo de manera importante. Por esto, los fondos que logren ahorrar durante su vida en las AFP ahora tendrán que alcanzar para más años y, por ende, las pensiones serán menores.

Ello porque se aumentó la esperanza de vida de las mujeres en tres años, llegando hasta los 87,8 años. Mientras, a los hombres sólo se les subió 0,51 año, llegando a una expectativa de 82,6 años.

Este cambio comienza a regir el 1 de febrero del 2005. Sólo se aplicará a las solicitudes de pensión que se suscriban a contar de esa fecha. No se extiende a los afiliados a las AFP ya pensionados.

De acuerdo a los cálculos de la Superintendencia de AFP, las caídas de pensiones para las mujeres entre 50 y 60 oscilarán entre 6,3 y 9%, mientras que para los hombres entre 50 y 65, bordearán entre 5,9 y 7,1%.

En esta superintendencia explicaron que los cálculos de años de vida para la estimación de los montos de las pensiones son superiores a los que maneja el Instituto Nacional de Estadísticas para la población general del país.

Y la razón es que los trabajadores afiliados al sistema previsional cuentan con una mejor alimentación, acceso a los servicios de salud y educación.

Los chilenos que han acumulado dinero en su fondo de pensiones de la AFP durante su vida laboral pueden optar a la hora de jubilar por el retiro programado.

En esta modalidad, el afiliado obtiene una pensión con cargo a su fondo en la AFP como resultado de retirar cada año una cantidad expresada en UF.

Este monto resulta de dividir el dinero que juntó durante su vida por el capital necesario para pagar la pensión y, fallecido éste, a sus beneficiarios. Implica retirar mensualmente una cantidad de la cuenta de capitalización individual y se recalcula cada año.

Por ello, el monto de la jubilación va cayendo con el tiempo. Una vez agotados los fondos, el jubilado sólo tiene derecho a la pensión mínima garantizada por el Estado (entre \$75.000 y \$82.000 según la edad), siempre que haya cotizado en el sistema de pensiones a lo menos 20 años.

Fecha : 26 de Noviembre del 2004

Fuente: [www.elmercurio.cl](http://www.elmercurio.cl)

## **Prolongación de la vida. Nuevas tablas de mortalidad para jubilación**

Los chilenos están viviendo más y a la hora de jubilar deberán repartir su plata ahorrada en la AFP en más años. Así de simple.

¿El efecto? Pensiones más bajas en la modalidad de retiro programado -hasta 9% en las mujeres y 7,2% en los hombres- y aún está por verse lo que pasará en las rentas vitalicias contratadas a las compañías de seguros.

La aplicación de las nuevas tablas va a implicar que las aseguradoras incrementen las provisiones (o reservas técnicas) en los nuevos contratos entre 5% y 10% respecto de los cálculos de expectativa de la tabla antigua que operaba desde 1985. Y una parte de este "costo financiero" podría traducirse a precios.

Sin embargo, en el sector asegurador no ven mayores efectos. Mikel Uriarte, presidente de la Asociación que agrupa a estas firmas, recalcó que su sector revisa constantemente las expectativas de vida de sus clientes por lo cual las nuevas tablas están incorporadas hace años.

Bajen o no las rentas vitalicias, la única "pócima mágica" para que las pensiones sean más altas es que la gente ahorre más.

¿Cómo? Según Augusto Iglesias, socio de la consultora Primamérica, hay tres opciones que deben combinarse: más incentivos para el ahorro, evitar la jubilación anticipada y que la autoridad genere las condiciones para que las AFP obtengan una mayor rentabilidad.

Iglesias destaca en este punto las tres últimas reformas implementadas por el Gobierno: Ahorro Previsional Voluntario (APV), la implementación de multifondos previsionales que han elevado la rentabilidad y la ley de rentas vitalicias que estableció mayores trabas para optar a la jubilación anticipada.

Sin embargo, el caso de las mujeres es el más complejo. Viven más -la nueva tabla les calcula una vida promedio de 87 años-, ganan menos y, como si esto fuera poco, tiene períodos de inactividad laboral más prolongados y jubilan cinco años antes que los hombres.

El Gobierno ha estudiado la posibilidad de equiparar las edades de jubilación. Sin embargo, es complejo llevar a un proyecto concreto esta alternativa, porque despierta un fuerte rechazo popular. Por ahora está descartado.

A pesar de ello hay quienes ya han planteado públicamente el tema. El senador Edgardo Boeninger (DC) se mostró partidario de elevar la edad de jubilación de hombres y mujeres

Fecha : 26 de Noviembre del 2004

Fuente : [www.elmercurio.cl](http://www.elmercurio.cl)

## **210.000 chilenos no tienen aún cobertura catastrófica en isapres.**

Más de 210 mil cotizantes de las isapres no tienen cobertura adicional para enfermedades catastróficas (CAEC) en sus planes de salud.

Es decir, casi el 8% de los 2,7 millones de beneficiarios del sistema de salud privado no

están protegidos en caso de producirse una enfermedad que tenga un alto costo financiero.

El superintendente de Isapres, Manuel Inostroza, entregó estas cifras aclarando que esta situación se ha ido revirtiendo en el tiempo, ya que los afiliados respondieron favorablemente una campaña de difusión de la CAEC.

De hecho, de 240.000 cotizantes que no tenían activada la cobertura, 29.000 la tomaron durante agosto.

Inostroza realizó esas declaraciones luego de una visita a la Clínica Las Condes, donde se interiorizó del estado de salud de Mónica Parra, la primera paciente en Chile que recibió un trasplante de intestino afiliada de la isapre ING y usuaria de la CAEC.

Las isapres aseguran que este instrumento es uno de los logros más importantes que se han hecho en el sistema desde su creación en el año 1981.

El director ejecutivo de la asociación gremial que agrupa a las entidades privadas, Rafael Caviedes, destacó que la gran mayoría de los afiliados al sistema ya tiene la cobertura adicional a su plan de salud y aclaró que la única razón por la cual no se ha difundido más la CAEC es porque "cuando se creó, el Colegio Médico impugnó en la justicia el que fuera obligatorio para todos los planes".

Tanto las isapres como la superintendencia del ramo están en una fuerte campaña de difusión de cómo usar la CAEC.

La mayor parte de las quejas que realizan los clientes de las isapres se debe a que los beneficiarios no saben que la CAEC sólo opera en centros médicos integrados a una red de establecimientos preferentes de salud.

Éstos mantienen convenios con las isapres y los usuarios pueden conocer la lista de los establecimientos seleccionados solicitando para ello información a las compañías.

En caso de no atenderse en un centro de la red, el usuario sólo recibe los beneficios tradicionales.

Lo otro que los usuarios suelen desconocer es que los beneficiarios o sus familiares tienen un plazo de 48 horas para informar a la isapre que utilizarán la CAEC.

Muchas personas solicitan el beneficio cuando les dan el alta médica, por lo que la isapre sólo comienza a cubrir desde la fecha en que fue informada.

Paralelamente a la CAEC, los más precavidos han optado por contratar seguros complementarios a sus planes de salud en aseguradoras, los que cubren todo aquello que no financia la isapre.

Según la Superintendencia de Isapres, más de 8.300 personas han utilizado la cobertura adicional de enfermedades catastróficas (CAEC) desde que comenzó a operar en 2000. Se trata de un beneficio que las isapres ofrecen a cerca del 92% de sus clientes y a sus cargas, que les permite pagar hasta el 100% de los cuantiosos gastos involucrados en las enfermedades catastróficas.

La CAEC comienza a regir una vez que el monto a pagar supera en 30 veces la cotización pactada con la entidad.

También incluye las hospitalizaciones y algunas atenciones ambulatorias con un deducible determinado.

Fecha 27 de Noviembre del 2004

Fuente: [www.elmercurio.cl](http://www.elmercurio.cl)

### **Termina huelga en El Abra.**

Un total de 281 de los 485 trabajadores de la Sociedad Contractual Minera El Abra acudieron a las urnas anoche para votar la última oferta de la empresa, y acordaron por una mayoría de 70% levantar la huelga que mantenían hace 23 días. La propuesta aprobada considera un aumento promedio de sueldos base de 4%, diferenciado entre un 3% y un 15% dependiendo de la escala del trabajador. Además de un bono de término de negociación de \$2 millones más un préstamo especial de \$3 millones sin intereses ni reajustes. Los mineros regresarán a trabajar mañana domingo.

Fecha : 27 de Noviembre del 2004

Fuente : [www.elmercurio.cl](http://www.elmercurio.cl)

## **III) EMPLEO Y DESEMPLEO**

### **Plantean ideas para bajar desempleo juvenil.**

El Estado desembolsa entre \$ 500 mil y \$ 1 millón en la formación de cada joven para facilitar su acceso al mercado laboral. Así lo indica el estudio “Desempleo juvenil: Propuestas a la luz de la evolución en los años '90” realizado por el director del Centro de Servicios Empresariales de la Universidad Central, Ignacio Larraechea, a partir de los resultados experimentados por el Programa Chile Joven. Este documento formó parte del grupo de trabajo organizado por la Corporación Expansiva que analizó los factores que producen inseguridad en este segmento de la población, como el desempleo que actualmente llega a una tasa de 27,2% entre los jóvenes de 15 y 19 años y a 20,2% entre los 20 y 24 años, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas

Según Larraechea, el fenómeno de la precariedad laboral de los jóvenes en el país se puede entender como un viaje en un microbús: Cuando se produce un accidente –una baja en el ciclo económico- son los primeros “en salir disparados” (del mercado laboral), mientras que en los períodos de reactivación son los últimos pasajeros en subirse a la máquina. Bajo ese escenario, planteó la necesidad de diversificar “las puertas de entrada” de los jóvenes al mercado laboral, a través de tipos de contratos que se adecuen a las distintas estrategias asumidas por este segmento como alternar el trabajo con los estudios, asumir empleos de corta duración y contar con una flexibilidad horaria.

En su estudio “Desempleo juvenil en Chile”, el economista y consultor de la OIT, Víctor Tokman, señaló que la introducción de límites al contrato de jornada parcial en la reforma laboral de 2001 que permite contratar por no más de 2/3 de la jornada con distribución de jornadas y horas flexibles, acordadas con derecho a la reducción de salarios, han tenido “un uso poco difundido”. Esto, a su juicio, en parte responde al desconocimiento de las características de los contratos por parte de los empresarios y por el “costo asociado al tiempo que se debe dedicar en capacitar al joven contratado”. Como una de las alternativas para bajar los costos de contratación de los jóvenes sin afectar su salario líquido, Tokman planteó la posibilidad de liberar a los menores de 21

años o de 18 años del pago total o parcial de la contribución a las AFPs. “En este rango de edades los aportes para pensiones no son valorados en forma adecuada y los jóvenes lo perciben como costos más que beneficios futuros, además de que tanto el nivel de salario percibido como su continuidad son bajos, lo que reduce el potencial de acumulación”, precisó. Otra de sus ideas es generar condiciones de empleabilidad en capacitación, aprendizaje y la adquisición de experiencias remuneradas. “Ello justifica tanto el escalonamiento salarial como la flexibilidad necesaria para incentivar la contratación”, añadió

Fecha: 4 de Noviembre del 2004

Fuente : [www.eldiario.cl](http://www.eldiario.cl)

### **Desempleo bajaría levemente en octubre y cerraría en 9,5%.**

El mayor crecimiento económico que anotó el país en el tercer trimestre del año aún no se traducirá en el empleo.

Así se desprende de las proyecciones de expertos que, en su mayoría, creen que la tasa de desocupación nacional se habría ubicado en torno al 9,5% en el trimestre agosto-octubre pasado.

La cifra, que dará a conocer oficialmente la próxima semana el INE, se situaría así sólo dos décimas por debajo de la registrada a septiembre y obedecería, principalmente, a la mayor contratación de trabajadores en el sector comercio, producto de los preparativos de las fiestas de fin de año.

A lo anterior se suman las mejores cifras que se han visto en la ocupación de rubros como la construcción y la industria, lo que a su vez es una consecuencia lógica de los mejores niveles de actividad que han mostrado ambos sectores.

En el tercer trimestre del año, la construcción creció 6,5% respecto del mismo lapso de 2003, debido al mayor dinamismo en los permisos de edificación. En tanto, la industria manufacturera se incrementó en 8,8% en el período, cuyo crecimiento estuvo liderado por la producción de bienes intermedios y de consumo.

El economista de Aserta Concultores, Hernán Frigolett, estima que la tasa de desempleo habría alcanzado 9,5% entre agosto y octubre. El experto explica que la leve reducción de dos décimas respecto del trimestre anterior se debe a que "la estacionalidad afecta positivamente y el sector comercio se empieza a mover más". En todo caso, espera que para diciembre el desempleo descienda hasta una tasa de 9,2%.

En tanto, Tomás Flores, economista del Instituto Libertad y Desarrollo, dice que el desempleo habría alcanzado 9,4% y sostiene que "es tradicional que desde octubre en adelante empiece a reducirse la tasa de desocupación nacional".

Es por eso que considera que el desempleo cerrará el año en un nivel de 8%.

Más optimista es el decano de la Facultad de Economía de la Universidad de Chile, Joseph Ramos, quien considera que las empresas están comenzando a confiar más, por lo que definitivamente mejorará el empleo.

"Yo creo que se crearán cerca de 120.000 nuevos puestos de trabajo en 12 meses, y aun más empleos asalariados; es decir por las empresas", precisó el especialista, junto con agregar que al final de cuentas lo que más importa es el ritmo de crecimiento del empleo asalariado, que prevé que será del orden de 3,5%.

Según el análisis del Banco Central -más allá de la relativa estabilidad del empleo-, la fuerza de trabajo, cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez han continuado su incremento, "reflejando que los agentes no han perdido el aliento por

participar en el mercado laboral". Las vacantes de trabajo en el país subieron 8,9% en octubre, respecto de igual lapso del año pasado.

Fecha : 25 de Noviembre del 2004

Fuente : [www.elmercurio.cl](http://www.elmercurio.cl)

### **Modernizar las relaciones laborales es la tarea pendiente.**

El presidente de la Sofofa y de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Juan Claro, dijo que ante la fuerte reactivación que está mostrando la economía chilena, la gran tarea pendiente es modernizar las relaciones laborales.

A dos semanas de cumplir su mandato en la CPC, el dirigente planteó que éste es un tema prioritario para los dirigentes de gremios empresariales, así como para los políticos y también para el Gobierno porque, en definitiva, todos quieren que el crecimiento de la economía se transforme en prosperidad para los chilenos.

En su opinión, este tema se ha postergado sólo por prejuicios, intereses electorales o temores de desconfianza, ya que expertos de derecha e izquierda coinciden en que Chile requiere otro marco regulatorio laboral.

La economía creció 6,8% en el tercer trimestre respecto de igual período del año anterior, lo que a Claro le parece una señal muy positiva porque la inversión está aumentando.

Claro espera que la mayor actividad impacte positivamente en la generación de empleo de los sectores no transables (comercio, construcción, servicios financieros, entre otros). El otro tema pendiente es que el crecimiento sea sustentable y para ello se requiere mejorar la competitividad de nuestra economía, agregó.

Se refirió al tema tras inaugurar un seminario sobre las comunicaciones en la estrategia empresarial, organizado por la Sofofa y Aipef Chile (Asociación Interamericana de Periodistas de Economía y Finanzas).

Fecha : 25 de Noviembre del 2004

Fuente : [www.elmercurio.cl](http://www.elmercurio.cl)

### **Ocupación y traslado. Desempleo crónico.**

El 65% de la población económicamente activa de los países de la Comunidad Andina de Naciones, que integran Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, está desempleado o realiza tareas de baja productividad, según un estudio de la Oficina Internacional de Trabajo (OIT).

El informe, divulgado en Lima en ocasión de la Conferencia Regional Andina sobre Empleo, sostiene que la falta de trabajo es el problema central que enfrentan los países andinos, junto a la inseguridad.

El documento "Crecimiento, Competitividad y Pleno Empleo" considera que las exportaciones en base a productos primarios desalientan la inversión generadora de empleo de calidad y provoca una menor y más volátil capacidad de crecimiento. "Uno de los principales desafíos de los países andinos es reorientar gradualmente la oferta exportable que involucre mayor mano de obra e ingresar a mercados que aseguren un

alto crecimiento de las ventas al exterior", manifestó el director regional de OIT para América Latina y el Caribe, Daniel Martínez

Fecha : 30 de Noviembre del 2004

Fuente : [www.elmercurio.cl](http://www.elmercurio.cl)

#### **IV) NOTICIAS MISCELANEAS**

##### **Engagement. Trabajadores ayudan a resultados financieros de empresa.**

Engagement se denomina el nuevo concepto que es utilizado por algunas empresas chilenas desde fines del año pasado, como herramienta de medición para reconocer cuáles son los factores que permitirían incrementar los niveles de productividad. Su traducción al español es difícil. Algunos ejecutivos lo llaman "comprometimiento", a falta de alguna palabra real, debido a que mide el compromiso intelectual y emocional de los trabajadores, entregando cifras concretas respecto a las variables que tienen mayor impacto, con el fin de orientar las acciones de la compañía y focalizar los recursos hacia el fomento del compromiso. Una de las peculiaridades de esta metodología es que entrega resultados que deja

absolutamente sorprendidos a los niveles gerenciales, debido a que revela cosas que ni siquiera se intuyen. Un ejemplo de esto son las empresas chilenas que han probado el modelo y han concluido que la posibilidad de hacer carrera genera un mayor nivel de compromiso en los trabajadores, que el aumento de los salarios. También se comprobó que los tradicionales estudios de clima organizacional que miden el grado de satisfacción en el recurso humano, no permiten abordar con suficiente profundidad temas como la motivación, la calidad de vida o el liderazgo, que son elementos que motivan un cambio de conducta.

Craig Bruce, director de consultoría en Desarrollo Organizacional para América Latina de Hewitt en Miami, presentó en el Hotel Hyatt los alcances del engagement, afirmando que toma mayor relevancia en Latinoamérica porque es evidente que no existe el suficiente talento para lograr los resultados esperados en los negocios. El ejecutivo mencionó los aspectos que definen a un trabajador comprometido: hablan constante y positivamente de la empresa con sus compañeros, empleados clave y clientes; permanecen con un deseo intenso de pertenecer a la organización; contribuyen realizando un esfuerzo adicional, con una actitud que ayuda al éxito de la compañía. Estos tres aspectos generan más utilidad, valor comercial y ventas por empleado. De un empleado que habla, permanece y contribuye se desprenden las 6 preguntas que determinan una evaluación global de engagement: 1.- ¿Dudaría en recomendar a su empresa a un amigo que está buscando trabajo? 2.- Cuando tiene oportunidad ¿conversa con otros acerca de la ventaja de trabajar en su empresa? 3.- ¿Sería difícil que dejara de trabajar en la empresa? 4.- ¿Sería difícil que dejara la empresa y buscara otro empleo? 5.- ¿La empresa le inspira a hacer mejor su trabajo día a día? 6.- ¿La empresa lo motiva a hacer su trabajo más allá de lo requerido? Según Bruce, uno de los principales escollos

a superar en Chile es convencer a los niveles gerenciales de que los principales beneficiados del engagement no son los trabajadores y la sensación de compromiso, sino que los mismos gerentes al ver que la empresa genera mayores utilidades

Fecha: 5 de Noviembre del 2004

Fuente: [www.eldiario.cl](http://www.eldiario.cl)

### **Las estrategias de empresas para retener a sus trabajadores.**

Retener a sus empleados se ha convertido en un verdadero desafío para las empresas. Atrás quedaron los tiempos en que una persona hacía la práctica y jubilaba en la misma compañía, actualmente los trabajadores ven sus puestos como un simple paso en su carrera profesional.

“Actualmente todo es desechable y los trabajos no son la excepción porque ahora es más fácil buscar uno. Con apretar un botón se pueden enviar cien currículos, antes se buscaba cada dirección y se perdían las ganas de buscar pega”, comentó Juan Pablo Sweet, gerente general del sitio de búsqueda de empleo Trabajando.com.

“También pasa que la gente está más inquieta y sobre todo inconformista. Por el alto grado de individualismo y consumismo, uno siempre se considera menos valorado y que requiere un mejor nivel de vida y busca otras opciones”, opinó Vicente Núñez, del sitio de empleos Laborum.com.

Por cualquier razón, actualmente existe una mayor rotación de los trabajadores. Según datos de la superintendencia de Administradores de Fondos de Pensiones (Safp), en los últimos diez meses, 1.800.000 personas se cambiaron de trabajo.

Según Vicente Núñez, este fenómeno se da más fuerte en empleados de mandos medios, como “supervisores, inspectores o jefes de grupos de venta y es un tremendo problema porque ese trabajador conoce al detalle cómo funciona su área. Por eso es muy difícil y caro reemplazarlo y capacitar a una persona nueva”, destacó Núñez.

Ante este panorama, las empresas están reaccionando y, según los expertos, la retención de sus trabajadores se ha convertido en un tema de gran importancia.

Los expertos coincidieron en que cada vez es menos importante el sueldo para decidir quedarse o cambiarse de trabajo. Aseguraron que hoy se valora más un horario que permita vida familiar, cercanía a la casa o un buen ambiente interno, aunque se gane menos.

“Subir el sueldo es lo más directo, pero no siempre la más efectiva. Hay fórmulas no económicas, como premiar el buen rendimiento con un lugar de trabajo más cómodo, darle estacionamiento o simplemente una palabra de reconocimiento, que es vital para una buena relación”, destacó Vicente Núñez.

En todo caso “las personas más satisfechas no necesariamente son las más comprometidas, sino aquellas que se refieren bien a la compañía, están dispuestas a permanecer en ella y se esfuerzan más allá del promedio de sus compañeros”, precisó Miguel Saavedra, gerente general de Hewitt Chile

Fecha : 7 de Noviembre del 2004

Fuente : [www.lun.com](http://www.lun.com)

### **El 69% de los empleados se queja de tratamiento irrespetuoso de superiores.**

¿Ha sido hostigado por su superior o compañeros de trabajo; le han aplicado la ley del hielo; ha sido víctima de persecución o burlas; o le han cambiado de funciones varias veces en muy poco tiempo?

Entonces usted es víctima de acoso psicológico laboral y forma parte del "selecto" grupo del 69%, del millón de trabajadores chilenos, que ha sufrido un tratamiento irrespetuoso. El 30% de ellos se siente acosado psicolóricamente, lo que convierte el fenómeno en una epidemia.

Este tema recién entra al debate público, y lo peor es que todavía no existe ningún cuerpo legal que lo tipifique.

Ernesto Evans, director del Instituto de Normalización e Previsional (INP) dijo que se requiere mejorar la legislación y "cambiar el trato" hacia los empleados, porque mejora la calidad de vida y la productividad.

Pero aclaró que el desafío es mayor para las microempresas que ni siquiera tienen resuelto el tema de la prevención de riesgo "duro". El acoso produce depresión, cefaleas, disturbios gastrointestinales, entre otros males

Fecha : 24 de Noviembre del 2004

Fuente : [www.elmercurio.cl](http://www.elmercurio.cl)

### **A los chilenos les gusta ir a la oficina.**

Puede ser lo peor. Aunque suene extraño, trabajar desde la propia casa, sin jefe fustigando ni compañeros parlanchines que no dejan concentrarse, puede transformarse en un verdadero martirio. Pese a todos los bemoles, a los chilenos les gusta tener que ir a la oficina y sentirse parte de un grupo de trabajo. Les gusta interactuar con sus pares y enterarse de primera fuente lo que está pasando en la empresa; les gusta el feed back y la evaluación permanente; les gusta tener con quién sacar la vuelta y comentar lo mal que están los sueldos. Y es que independientemente de las rigideces legales que desalientan el trabajo a distancia, lo cierto es que trabajar desde la casa -ya sea como independientes o

asalariados- acá no prende y los que ya vivieron la experiencia optaron por volver a laborar como el común de los mortales apenas se presentó la oportunidad. Es el caso de Cristóbal Concha, que luego de quince años como director de arte en oficinas normalmente constituidas, se dejó seducir por la idea de no ir más a verle la cara a nadie y hacer sus tareas sin más que un note book desde la comodidad de su propia cama. Pero no le resultó. Sigue como independiente, pero ahora prefiere ir todos los días a una oficina que comparte en el centro de Santiago con otros profesionales, pues "en la casa no se puede". "A mí no me funciona. Es muy agradable, pero baja la productividad. Yo tengo señora y dos hijos que estudian en la mañana, pero las tardes eran súper invasivas para ellos. Yo era el único que trabajaba, los demás eran habitantes normales, no eran secretarias, así que no les podía pedir que funcionaran como oficina. Mis ciclos tampoco eran los de los clientes. Trabajaba de noche y dormía de día, pero seguía dependiendo de los ciclos normales. La gente normal no funciona así." En la misma línea, Gonzalo (arquitecto) se dedica hace años a tasar inmuebles para distintas empresas. Trabaja como independiente desde su casa y no le va mal, pero preferiría a ojos cerrados ser contratado y trabajar con jefe, horario y beneficios. "El trabajo a distancia resulta siempre que haya lugares independientes de los otros sectores públicos de la casa. Yo te diría que el problema tiene que ver con el ritmo de vida. Si el número de encargos varía, el ritmo de vida de uno también varía. Esa inestabilidad molesta". "Yo tiendo a pensar que mucha gente tuvo que cerrar la oficina y reducirse a su casa por necesidad y no por comodidad. Al final, lo que uno hace es trabajar más horas. En mi caso, no tengo cómo dosificar el trabajo. El independiente no le dice que no a nada. Deriva, pero no dice que no aunque esté reventado, porque te descartas. El independiente reza, toma pastillas, pero no puede parar... a fin de cuentas, cuando uno no tiene trabajo, se estresa más". ¿Por qué a otros sí les resultó agradable trabajar en la casa? Fácil. Porque la empresa que compró los servicios de aquel "teletrabajador" ofreció todas las herramientas para que el trabajo a distancia no se transformara en sinónimo de precariedad. Rodrigo Espinoza, por ejemplo, es ingeniero civil industrial y jura que, a esta altura, ya no podría volver a una oficina. Trabaja para la división de automatización de la compañía japonesa Omron Electronics y desde su propia cama hace cotizaciones, elabora presupuestos e informes de ventas. "Lo único malo es que cuando te aburres, no está el del lado para conversar y sacar la vuelta. Pero es agradable que nadie te supervise. En mi caso, funciona perfecto, pues la empresa se hace cargo de pagarme hasta el teléfono. Yo decido los viajes, las llamadas, todo... y la empresa paga. Es agradable no conocer los tacos y trabajar acostado cuando hace frío. Sacas la vuelta viendo la tele y viendo páginas por internet. Claro que es un tema de confianza".

Asumiendo que el trabajo a distancia tiene sus beneficios, no se pueden perder de vista una serie de implicancias en materia de protección laboral que la legislación local todavía no zanja del todo: ¿estos trabajadores tienen derechos colectivos?, ¿están protegidos frente a accidentes del trabajo?, ¿cómo se define un accidente o enfermedad laboral en una empresa que tiene mucho de virtual y poco de real? A todas luces, el tema no es de simple solución y hay que definir bien estos tópicos antes que comience el desfile de teletrabajadores por los juzgados laborales. Mientras surgen aquellas definiciones, quizás resulte útil ver que en otras latitudes esta

modalidad sí funcionó y seguramente seguirá expandiéndose. Según la International Telework Association & Council, 20 millones de personas han optado por esta modalidad en Estados Unidos. Al mismo tiempo, un informe del Institute of Employment Services de Inglaterra pronostica que sólo en Europa el número de teletrabajadores alcanzará los 27 millones en 2010, sin contar los independientes. En Europa, el número de teletrabajadores alcanzará los 27 millones en el 2010.

Fecha: 24 de Noviembre del 2004

Fuente : [www.elmercurio.cl](http://www.elmercurio.cl)