

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



AGOSTO 2009

Profesora Rosa María Mengod Gimeno

Ayudantes:

Macarena Foitzick Zumelzu
Juan Alberto Salas Lagos

SECCION PRIMERA

ANGULOS

	Página
“RELACION DE TRABAJO SIN CONTRATO. UNA INCURSION POR SU HISTORIA” PROF.SR. CLAUDIO PALAVECINO CACERES	4

SECCION SEGUNDA

NOTICIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

I PANORAMA INTERNACIONAL

Sorpresiva baja del desempleo en EE.UU.	9
La OIT presenta herramienta para proteger y preservar el empleo	10
Crisis comenzó por activos tóxicos en mercados financieros. Hay otras lecturas	10
Brasil. Políticas sociales refuerzan estado democrático	11
Presidenta Bachelet valora labor OIT en apoyo de equidad de género	12
España. País de la UE-15 con más empleo de baja cualificación.	13

II PANORAMA LABORAL

Huelga En minera de Mantos de Oro	14
Flexibilidad laboral, misión imposible	15
Credibilidad de la nueva justicia laboral	16
Con más abogados y cursos, estudios se arman para la nueva justicia laboral	16
Negociación colectiva. Tohá aclara que aún no hay decisión de la Presidenta	19
CUT acusa falta de respeto del Gobierno	19
Nuevas formas laborales	20
Diputados piden envío de leyes laborales	21
Trabajadores de Aguas Andinas preocupados por fusión de áreas	22
Piden ampliar bono por hijo	22
Mineros juntan fuerza para las próximas negociaciones	23
El boom de las ferias laborales	24
Cesantes podrán agregar atenuante a “Dicom”	25
Gobierno promete mejorar acceso a políticas de empleo en el agro	25
Ministros encabezarán comités regionales de empleo	26
La crisis intensifica las ofertas de empleo para las carreras técnica	27
Ministro Maldonado: no hay “sesgo” contra empresariado en nueva justicia laboral	28
Gobierno valora consenso en perfeccionar negociación colectiva	29
Abogados podrán presentar demandas laborales en sitio web	30
Mundo agrícola suscribió acuerdo laboral	30
Presidente de Sofofa justifica bajo nivel de sindicalización en Chile	32
Inaugurada Inspección Comunal Santiago Oriente	32

Ministra Claudia Serrano: “Las ferias laborales han sido muy positivas”	33
Reformas laborales protagonizarán el debate durante la campaña	34
La nueva reforma laboral que comienza a aplicarse hoy en Santiago	38
El despido es la principal causal de las demandas cursadas por las defensorías	39

SECCION TERCERA

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

<p align="center">“INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION EN MATERIA LABORAL”; Comentario a una sentencia de la Corte de Apelaciones de Antofagasta</p> <p align="right">EDUARDO YAÑEZ MONJE</p>	41
---	----

SECCION CUARTA

RECENSIONES Y NOTAS BIBLIOGRAFICAS

<p>LIZAMA PORTAL, Luis, UGARTE CATALDO, José Luis, <i>Subcontratación y suministro de trabajadores</i>. Santiago: Editorial LexisNexis, 2007, 167p.</p>	45
--	----

SECCION QUINTA

VARIOS

<p align="center"><u>MEMORIAS DIRIGIDAS POR EL DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL 2009</u></p>	50
<p align="center"><u>PROYECTOS DE LEY AGOSTO-SEPTIEMBRE 2009</u></p>	51

SECCION PRIMERA

ANGULOS

Relación de trabajo sin contrato. Una incursión por su historia.

Claudio Palavecino Cáceres

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

“No hay dogmática sin historia. O no debería haberla, porque los conceptos e instituciones no nacen en un vacío puro e intemporal, sino en lugar y fecha conocidos y a consecuencia de procesos históricos de los que arrastran una carga quizás invisible, pero condicionante”.

Francisco Tomás y Valiente.¹

“Pocos descubrimientos son tan exasperantes como los que revelan la genealogía de las ideas”.

Lord Acton.²

Es bien sabido que los alcances de la libertad de contratación del trabajo sólo amparan el origen de la relación laboral, lo que el profesor CARLOS POBLETE (siguiendo a Fernández Gil) denomina el “rol genético” del contrato de trabajo.³ El contenido mismo del contrato de trabajo está determinado, en gran parte, de manera heterónoma por normas de origen diverso, principalmente por la ley, que establece obligaciones para el empleador y derechos correlativos para el trabajador, con carácter irrenunciable (art. 5° CT). Por tanto, cada vez que celebra un contrato de trabajo, el empleador va a quedar necesariamente obligado por la legislación laboral. La Constitución le asegura, cuando menos, la posibilidad de decidir si contrata o no contrata.⁴

Sin embargo, de un tiempo a esta parte, incluso esta última hebra de libertad corre serio peligro de ser cortada por el legislador. En efecto, a algunos casos contenidos desde antaño en nuestra legislación laboral, que no pasaban de ser meras rarezas,⁵ la ley 20.123 (sobre subcontratación y

¹ Tomás y Valiente, F.: “Independencia judicial y garantía de los derechos fundamentales”, en *Constitución: Escritos de introducción histórica*, Madrid, 1996.

² “La Democracia en Europa”, *Ensayos sobre la libertad y el poder*, Unión Editorial, 1999, p. 295.

³ Poblete, C.: “Los roles genéticos y funcional y la crisis del contrato individual de trabajo”, en *Revista Laboral Chilena*, N° 98, julio, 2001, pp. 85-91.

⁴ La libertad de contratación laboral del empleador aparece reconocida explícitamente, en el art. 19 N°16 CPR. El contenido de esta garantía fue definido con sencillez y claridad en el seno de la Comisión de Estudios para la Nueva Constitución, donde se dijo que “en su esencia este derecho asegura que a nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador”. Comisión de Estudio para la Nueva Constitución, sesión 199, de 7 de abril de 1976, pp. 13-17, citada en Evans, E.: *Los Derechos Constitucionales*, 3ª edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1999, tomo III, p. 11.

⁵ El inciso primero del artículo 8° CT establece que toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior –esto es, remunerada y bajo dependencia y subordinación del empleador- hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Es una presunción simplemente legal –*iuris tantum*–, la cual, como se

sabe, admite prueba en contrario. Al efecto señala el art. 47 CC que “*se permitirá probar la no existencia del hecho que legalmente se presume, aunque sean ciertos los antecedentes o circunstancias de que lo infiere la ley...*” Sin embargo, en la práctica, probada que sea la prestación de servicios personales remunerados bajo subordinación y dependencia, la presunción del art. 8° CT viene siendo aplicada por los tribunales como una presunción *iure et de iure*, aun cuando la intención común de las partes hubiere sido celebrar un contrato distinto del contrato de trabajo, puesto que para estos efectos la expresión del consentimiento carece de toda relevancia para la calificación jurídica de la situación controvertida. Tal es lo que ocurre, frecuentemente, con la celebración del llamado “contrato de honorarios” en que las partes no han querido celebrar un contrato de trabajo, sino uno de naturaleza civil (técnicamente arrendamiento de servicios). Las partes han incurrido en un error que recae sobre la especie del contrato celebrado (error esencial u obstativo) que, de conformidad al art. 1453 CC vicia (en rigor, impide) el consentimiento y debería generar la nulidad absoluta (en rigor, inexistencia) del contrato y la declaración oficiosa de la misma por el juez, conforme los arts. 1.682 y 1.683 CC.

Una segunda hipótesis de relación de trabajo sin contrato, puede plantearse con ocasión de la norma contenida en el inciso primero del art. 4° CT, conforme a la cual “*se presumirá de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica*”. Este presunción puede también dar lugar a situaciones en que el empleador resulta obligado sin, o contra, su voluntad, toda vez que en incluso en caso de extralimitación o violación de prohibición expresa de su gerente o administrador no podrá desligarse de los actos o contratos realizados por éste invocando una inoponibilidad de fondo por falta de concurrencia, puesto que la presunción de derecho establecida en la ley laboral torna inoperante para estos efectos la excepción del Derecho común *res inter alios acta*.

Finalmente, el CT contiene dos casos de cesión de contrato forzada, en que terceros pueden llegar a convertirse en empleadores sin que, necesariamente, hubieren consentido en ello y aun contra su voluntad. El art. 4°, inciso segundo, prescribe que “*las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores*”. Por consiguiente, el tercero al cual se transfiere total o parcialmente el dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, se convierte por esa mera circunstancia en nuevo empleador de los trabajadores sin que sea menester alguna expresión de voluntad de parte de aquél ni de parte de éstos. No se me escapa, sin embargo, que, en general, si la empresa está dotada de personalidad jurídica – lo que ocurrirá siempre que se organice como sociedad o como corporación o fundación- no habrá propiamente cesión de contrato porque, no obstante el cambio de dominio, posesión o mera tenencia de los elementos materiales de la empresa, el empleador seguirá siendo el mismo, a saber, la persona jurídica con la cual originalmente contrataron los trabajadores. Con todo, en procesos de división, absorción, fusión societarios, producto de los cuales haya aparición de nuevas, o desaparición de antiguas, personas jurídicas, habrá propiamente cesión del contrato de trabajo entre ellas.

La otra situación la prevé el art. 184 CT, a propósito del contrato de trabajadores de casa particular. Dispone el precepto citado que “*al fallecimiento del jefe de hogar, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato*”. Tal como en el caso anterior, la ley transfiere la situación obligacional de una de las partes de la relación jurídica a terceros, sin tener en cuenta, para nada, sus voluntades. Cabe advertir, sin embargo, que no habrá en rigor cesión forzada del contrato de trabajo cuando los parientes a que alude la norma sean, a la vez, herederos del empleador, puesto que, conforme a las reglas generales de la sucesión por causa de muerte, representan a la persona del causante en todos sus derechos y obligaciones transmisibles. Por consiguiente, en tal caso, la transmisión de la posición

suministro de trabajadores) añadió una serie de nuevos supuestos en los cuales el contrato de trabajo surge con total prescindencia de la voluntad jurídico-negocial de las partes, por la mera ocurrencia de una situación de hecho predefinida en la ley.⁶ Se ha producido de esta manera la tardía recepción en el Derecho del trabajo chileno de una categoría jurídica harto inquietante. Me refiero al “contrato fáctico”.

Como nos recuerda HATTENAHUER,⁷ la doctrina de la autonomía de la voluntad resultaba sospechosa tanto para los socialistas de Weimar como para los socialistas nacionalistas de la Alemania hitleriana.⁸ Debía, por tanto, quedar constreñida al espacio que le concediera provisoriamente el Estado antes de ser expulsada por completo del tráfico jurídico. En 1935, Karl Larenz definió el contrato como “una relación jurídica integrada en el orden general de la nación, cuya configuración dependía en primer término de dicho orden y, sólo después, de la determinación de las partes interesadas”.⁹ Por las mismas fechas y ante el incremento de negocios jurídicos decretados y configurados en su contenido por el Estado, precisamente un laboralista, Nipperdey introdujo la categoría del contrato forzoso.¹⁰ Sin embargo, el paso decisivo lo dio, en 1941, Günter Haupt, con su ensayo *Entorno a las relaciones contractuales fácticas*, observando que “éstas no se basan en la conclusión de un contrato, sino únicamente en precedentes factuales”.¹¹

En el ámbito del Derecho del trabajo, se produce una regresión al Derecho germánico, a la *Treudienst verhältnis*, *Treueverhältnis* o relación de servicio fiel existente entre el caudillo y su séquito. Esta relación no surgía de un acuerdo o pacto entre *Führer und Gefolgschaft* (conductor y conducidos) sino de un juramento del germano a los dioses (*Treue*). Como explica Hattenhauer:

El juramento no era un contrato. La estabilidad del orden jurídico no descansaba en las promesas de los usuarios del Derecho, sino en el poder de la divinidad. No importaba cómo ni por qué se había

contractual será un efecto propio de la sucesión a título universal antes que de la norma analizada, como sucede, por cierto, en la generalidad de los casos cuando fallece el empleador, puesto que dicha circunstancia no es causal de término de la relación laboral. Un análisis detallado de la cesión de contrato en Ríos, S.: “Las cesiones legales de contrato. Una contribución al régimen de la cesión convencional de contrato”, en Mantilla, F. y Pizarro, C. (coord.): *Estudios de Derecho Privado en homenaje a Christian Larroumet*, Fundación Fernando Fueyo Laneri, Santiago de Chile, 2008, pp. 169-197.

⁶ Así el trabajador transitorio pasará, *ipso iure*, a ser trabajador de la empresa usuaria cuando falte contrato escrito de puesta a disposición entre ésta y la EST; cuando celebre contrato de puesta a disposición por causales prohibidas; cuando el trabajador transitorio continúe prestando servicios para ella expirado el plazo del contrato de puesta a disposición; cuando hubiere contratado al trabajador transitorio en supuestos distintos a los autorizados; cuando se determine que el contrato tenía por objeto encubrir relación laboral permanente o bien cuando contratarse trabajador de servicios temporarios por intermedio de empresas no inscritas como EST.

⁷ Hattenhauer, H.: *Conceptos fundamentales del Derecho Civil. Introducción histórico-dogmática*, Ariel, Barcelona, 1987, p. 74. Véase también, del mismo autor, su *Los Fundamentos Histórico-Ideológicos del Derecho Alemán. Entre la jerarquía y la democracia*, 2ª edición, Editorial Revista de Derecho Privado, 1981.

⁸ Maravall, también ha observado que “el Derecho del trabajo alemán, tanto el que nace con la Constitución de Weimar como el que debió su origen a la Ordenanza del Trabajo nacional, tienen estrechas concomitancias que no se pueden negar, solamente difieren en el principio político inspirador, pero en sus lineamientos técnicos son muy parecidos”. Maravall, H.: “Aspectos de la problemática actual del derecho del trabajo en Europa”, p. 41 (sin fecha). Documento obtenido de:

http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS_012_031.pdf

⁹ Citado por Hattenhauer, H.: *Conceptos fundamentales...*, p. 74.

¹⁰ Idem.

¹¹ Citado por Hattenhauer, H.: *Conceptos fundamentales...*, p. 73.

jurado; bastaba la mera ejecución de la fórmula mágica para que resultara una obligación legal. Las fórmulas y lo gestual eran decisivos por sí mismos. [...] Resultaba irrelevante jurar bajo coacción o erróneamente, o que el juramento provocase un resultado inmoral. Lo determinante para que se desencadenara el efecto automático del juramento era pronunciar textualmente la fórmula del juramento con el contenido gestual preestablecido.¹²

El Derecho germánico, al dar supremacía a lo externo, a lo fáctico, a “la realidad”, ofrecía a los juristas nazis presupuestos teóricos de irreprochable pureza a partir de los cuales desterrar por completo del ámbito laboral la autonomía de la voluntad, noción ésta demasiado meridional, demasiado francesa, demasiado “subjetiva” para el gusto de la época. Wolfgang Siebert elaboró su teoría de la *Arbeitsverhältnis* (relación de trabajo), cuyo nacimiento “se desligaba por completo de la voluntad de las partes, convirtiéndola en una situación fáctica social anterior a la voluntad privada”.¹³

...el pensamiento fundamental de la teoría de Siebert [...] es el de establecer la incorporación de a la comunidad de producción –*Eingliederung in die Betriebs gemeinschaft*– como fundamento de la relación de trabajo. Siendo metodológicamente necesario destruir el contrato de trabajo tradicional para llegar a la plena formulación de la doctrina de la relación de trabajo, Siebert considera “que sería puramente formal y sin ningún valor práctico designar la relación de trabajo como un contrato en la acepción o sentido del término en el Derecho civil”¹⁴

Para Siebert, la relación de trabajo no es, pues, una relación obligacional nacida de un acuerdo de voluntades, sino una relación de ocupación o empleo en la que la situación se origina y determina por una situación de hecho, a saber, la incorporación del trabajador a la comunidad de trabajo, independientemente de que exista o no una obligación de prestar trabajo.

La teoría de la *Arbeitsverhältnis* tuvo un ardoroso defensor en el juslaboralista mexicano MARIO DE LA CUEVA, quien elaboró su particular versión de la misma, el “contrato-realidad” que “existe, no en el acuerdo de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y porque es el hecho mismo del trabajo y no el acuerdo de voluntades, lo que determina su existencia”.¹⁵

Pero, salvo esta excepción, tras la caída del nazismo la teoría de la relación de trabajo quedó desacreditada, cuando menos en el ámbito iberoamericano.¹⁶ No así el anticontractualismo, ni la mística corporativista de la “comunidad empresarial”, que hallaron nuevo cauce, esta vez, en una fórmula ideológica aparentemente más presentable que la de Siebert¹⁷ y, para mejor, francesa: la

¹² Hattenhauer, H.: *Conceptos fundamentales... cit.*, p. 64.

¹³ Citado por Hattenhauer, H.: *Conceptos fundamentales... cit.*, p. 92.

¹⁴ Suárez, F.: “El origen contractual de la relación jurídica de trabajo”, p. 74. Documento obtenido desde: http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS_048_069.pdf

¹⁵ De la Cueva, M.: *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, 11ª edición, 1969, tomo I, p. 459. Es interesante advertir la influencia de la teoría de De la Cueva en la configuración del llamado “principio de primacía de la realidad” por el jurista uruguayo Américo Pla. (véase, Pla, A.: *Los principios del derecho del trabajo*, 3ª edición actualizada, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1998, p. 313 y ss.).

¹⁶ En Alemania estas teorías sobrevivirían todavía 20 años al hundimiento del nacional-socialismo. Véase, Hattenhauer, H.: *Conceptos fundamentales... cit.*, p. 92.

¹⁷ Sólo aparentemente ya que como observa Maravall, por entonces “la ciencia jurídica francesa, en materia laboral, experimenta una recepción de doctrinas alemanas, lo que resulta de fácil observación al utilizar los manuales de Durand, Rouast, Durand-Vitu-Jaussaud, etcétera.; no es tan sólo la preferencia en el manejo de la literatura jurídica alemana, sino la germanización de sus ideas, especialmente las teorías de la empresa laboral, el poder disciplinario del empresario, la intervención estatal, su fundamentación, como una necesidad de la organización política moderna, etc.” Maravall, H.: *op. cit.*, p. 36. La misma poderosa influencia de las

teoría de la institución de Maurice Hauriou. Fue Paul Durand quien proyectó la teoría institucionalista a la explicación de la naturaleza jurídica de la empresa, concibiendo ésta como una colectividad jerarquizada que conjuga solidariamente los intereses del jefe –empresario- y de los trabajadores. Bajo este enfoque, “los elementos humanos, sumados a los materiales, dan origen a un conjunto orgánico que busca alcanzar una finalidad, consistente en la obtención del provecho mediante el ejercicio de una actividad económica determinada”.¹⁸ De forma parecida a la teoría alemana, la pertenencia a la institución se produce por la integración real, por la aceptación y ejercicio de los deberes y funciones propios de la colectividad. El propio DURAND observó la congruencia de la concepción de la relación de trabajo con su concepción de la empresa como institución, agregando que “*aucun obstacle grave n’empêche la transposition, en droit Française, des principes sur lesquels repose la théorie de la relation de travail*”.¹⁹

Me he permitido esta brevísima incursión por la genealogía del contrato de trabajo fáctico, para llamar la atención sobre el contexto en que surge la idea de relación de trabajo sin contrato y la pulsión ideológica, evidentemente totalitaria, a la que obedece y cómo, además, dicha teoría se vincula íntimamente con los conceptos organicistas-institucionalistas de la empresa, todavía defendidos por muchos profesores de Derecho del trabajo sudamericanos.

Finalmente quisiera advertir sobre la influencia directa de la teoría de De la Cueva (e indirecta de Siebert) en la configuración del llamado “principio de primacía de la realidad” por el jurista uruguayo AMÉRICO PLA, de frecuente invocación doctrinaria y jurisprudencial en nuestro país.²⁰

doctrinas laboristas alemanas observa en Durand, Birk, R.: “Labor law scholarship in France, Germany, and Italy: some remarks on a difficult question”, en *Comparative labor law and policy journal*, Vol. 23, Nº 3, 2002, p.685.

¹⁸ Garmendia, M.: *op. cit.*, p. 43.

¹⁹ Citado por Jeammaud, A.: “La centralite retrouvée du contrat de travail en Droit française.”, p. 417, nota 8. Documento obtenido desde: <http://www.bibliojuridica.org/libros/3/1090/24.pdf>

²⁰ Véase, Pla, A.: *Los principios del derecho del trabajo*, 3ª edición actualizada, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1998, p. 313 y ss.).

SECCION SEGUNDA

NOTICIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

I PANORAMA INTERNACIONAL

Sorpresiva baja del desempleo en EEUU.

Cifra se contrajo una décima a un 9,4%, cuando las expectativas hablaban de un aumento por sobre los dos dígitos. Índices de reactivación animaron a las bolsas, que cerraron al alza ante las positivas señales de la economía más grande del orbe

Se esperaba una cifra muy cercana a los dos dígitos para la medición del desempleo de Estados Unidos de julio, pero el 9,4% que anotó la tasa de desocupación -una décima debajo del resultado de junio- sorprendió a todos los analistas que, con matices, apostaban a un alza.

Los datos divulgados ayer por el Departamento de Trabajo respaldan la teoría de un número cada vez más amplio de economistas y personeros políticos que señalan que la recesión está llegando a su fin. En cifras, las empresas redujeron los despidos en julio a 247 mil personas, cálculo que para los analistas alcanzaría los 320.000.

La Reserva Federal (FED) señaló recientemente que hay señales de estabilización en distintas regiones del país. Aun así, la asesora económica de la Casa Blanca, Christina Romer, dijo esta semana que pese a que el PIB comenzará a crecer, será necesario algún tiempo para que el empleo repunte.

En todo caso, todavía está el temor de que el desempleo repunte por lo que la primera reacción del gobierno estadounidense fue de cautela. "Las cifras de desempleo de hoy siguen mostrando los desafíos de los problemas económicos que heredó esta administración. Todavía no hay recuperación, pero empezamos a crear la estabilidad necesaria para llegar a ese punto y no estaremos satisfechos hasta que no veamos un crecimiento laboral mensual robusto", afirmó la secretaria de Trabajo, Hilda Solís.

Durante el primer trimestre del año, la economía de Estados Unidos perdió una media mensual de 700 mil empleos, algo que mejoró en el segundo trimestre con una cifra de 436 mil puestos de trabajo mensuales perdidos. En todo caso, pese a que los números mejoraron, el desempleo en Estados Unidos sigue en los niveles más altos de los últimos 26 años.

En todo caso, el Presidente Barack Obama se refirió a los datos y señaló que el país "avanza en la dirección correcta". Con todo, dijo que "queda mucho trabajo por hacer. No habrá una verdadera recuperación hasta que no deje de aumentar el desempleo. No descansaremos hasta que cada estadounidense que busca trabajo pueda encontrarlo", aseguró el Mandatario. Añadió que "tenemos que subir una montaña muy empinada y empezamos en un valle muy hondo, (pero) lo peor puede estar ya superado" y advirtió que se sacó a la economía de un colapso financiero.

Reacción en las bolsas

Europa alcanzó a conocer los datos de desempleo de Estados Unidos casi al cierre de la jornada y los favorables resultados permitieron que las principales plazas bursátiles confirmaran un cierre al alza. El Ibex español creció en 1,59%, el CAC francés ganó un 1,24%, mientras el DAX alemán y el FTSE inglés anotaron alzas de 1,66% y 0,87%, respectivamente.

En Estados Unidos la situación fue similar y el Dow Jones ganó más de 1,2% en la jornada. A nivel nacional, el IPSA cerró sus actividades con una leve ganancia de 0,07%.

Fecha: 8 de Agosto de 2009

Fuente :www.lanacion.cl

La OIT presenta herramienta para proteger y preservar el empleo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) habilitó un nuevo "Observatorio de la crisis" en América Latina y el Caribe, una herramienta enfocada en la difusión de buenas prácticas y políticas novedosas para preservar el empleo y los ingresos, así como en los datos más recientes sobre el mercado laboral.

"Las consecuencias de la crisis en el mundo del trabajo han sido muy negativas y, por lo tanto, es necesario colocar la recuperación del empleo como un objetivo central de las políticas económicas", dijo el director de la OIT para América Latina y el Caribe, Jean Maninat.

La parte central del "Observatorio de la crisis" está compuesta por una serie de notas de la OIT, preparadas por especialistas de diversos países de la región, en las cuales se analizan medidas efectivas que han adoptado diversos gobiernos latinoamericanos y caribeños para hacer frente a las consecuencias laborales de la crisis económica.

Seguros de desempleo, transferencias condicionadas, programas de inversión pública y estrategias de formación y capacitación forman parte de las políticas analizadas en este observatorio, que será actualizado periódicamente.

"A la OIT le parece importante apoyar el intercambio de experiencias positivas, y por eso el observatorio pone énfasis en las soluciones, de manera que éstas puedan ser adaptadas y eventualmente replicadas allí donde se considere necesario", planteó Maninat.

Destacó finalmente que gran parte de los gobiernos de la región reaccionaron frente a la crisis con programas especiales.

Fecha: 15 de Agosto de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Crisis comenzó por activos tóxicos en mercados financieros . Hay otras lecturas.

Para Jean-Paul Fitoussi la crisis nace de la desigualdad y de la falta de respuesta a lo que se conoce como la cuestión social: trastorno producido por el encuentro del progreso material con el decaimiento o relajación de los principios éticosociales, trastorno que se caracteriza por un vivo malestar de todas las clases de la sociedad (Wikipedia).

La respuesta tradicional para salir de las crisis, el estímulo al consumo, para este economista no es viable porque el problema básico hoy son los ingresos o más bien la falta o insuficiencia de los mismos.

En América Latina, entre 1995 y 2007, no obstante el gran aumento del Producto Bruto Interno per cápita, el crecimiento salarial fue únicamente 0.3%. Esto quiere decir que los salarios reales se rezagaron respecto del crecimiento de la productividad. Por ello los salarios mínimos -en la crisis- retoman un lugar preponderante en la agenda pública y no sólo en la región. El mes pasado el Presidente Obama aumentó el salario mínimo en los EE.UU. Para él las personas que trabajan tiempo completo no deben vivir en la pobreza, Por ello es objetivo de su gobierno que el salario mínimo en su país llegue a 9.50 dólares la hora, para 2011.

Según Fitoussi la acelerada integración de los países emergentes en el comercio mundial aumentó la competencia en el plano laboral y ello acrecentó la moderación salarial tanto como la desigualdad en los ingresos: quien recibía poco, recibió menos y quien tenía mucho, recibió más.

Latinoamérica sigue siendo el continente más desigual del mundo; por tanto es más apremiante responder adecuadamente a la crisis ya que la desigualdad no se resuelve fácilmente ni en poco tiempo. Ella alimenta la frustración popular y ésta merma el apoyo a la democracia.

Antes de que explotara la crisis, el endeudamiento privado aumentó mientras que los ingresos, incluso los medios, descendían. Con tasas de interés en bajada incluso los pobres pidieron préstamos para financiar consumos. Hay, en casi todo el mundo, un problema de ingresos; por ello debajo de la crisis de capitales hemos encontrado la crisis de la gente o a la gente en crisis.

Sociedades individualistas y sin cohesión social han facilitado que se llegue a los niveles de desigualdad contemporáneos. Hoy, entre otras, fallan concurrentemente las instituciones que deben hacer funcionar el vínculo social y la solidaridad (crisis del Estado) tanto como aquellas responsables de la positiva relación entre economía y sociedad (crisis del trabajo).

A nivel nacional, ante tal crisis, parecen necesarios nuevos contratos sociales que refunden la economía sobre el trabajo decente y la inversión productiva antes que sobre la especulación; la política sobre democracias que sirvan a sus ciudadanos antes que sobre populismos o autoritarismos; y la sociedad sobre la inclusión antes que sobre la desigualdad.

Ante tal crisis, la gobernanza mundial parece demandar un New Deal que promueva la justicia social para una globalización equitativa como lo recoge el Pacto Global para el Empleo de la OIT (del pasado junio), acogido (el pasado julio) tanto por los países del G8 como por los del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas: es decir por las economías más grandes, las emergentes, las que están en transición y aquellas en desarrollo.

Una lectura de la crisis desde la gente abre un menú de respuestas para la gente que no se agota en las regulaciones financieras. Se trata de respuestas desde el mercado de trabajo y no sólo desde los mercados de capitales, desde la sociopolítica y no sólo desde la economía; pero deben ser respuestas integrales e integradoras para ser eficaces.

Fecha: 20 de Agosto de 2009

Fuente: www.oil.org

Brasil. Políticas sociales refuerzan estado democrático.

La directora de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Brasil, Laís Abramo, destacó que las políticas sociales adoptadas por el gobierno brasileño han sido importantes no solo para el combate a la pobreza y a la desigualdad social, sino también para el fortalecimiento del Estado democrático.

La declaración fue hecha en la presencia del presidente de Brasil, Luis Inácio Lula da Silva, durante el Simposio Internacional sobre Desarrollo Social: Políticas Sociales para el Desarrollo – Superar la pobreza y promover la inclusión social, promovido por el Ministerio de Desarrollo Social de Brasil, el viernes, 7 de agosto, en Brasilia.

Durante su presentación en la sección de clausura del evento, Laís Abramo afirmó que los éxitos alcanzados por el país relativos a la disminución de la pobreza y de la desigualdad social son resultados de la implementación de políticas con un claro carácter redistributivo, entre las cuales se destacan las transferencias condicionadas de ingreso y los aumentos reales del salario mínimo.

“La apuesta del gobierno del Presidente Lula fue la inversión de la lógica que predominó en el país durante mucho tiempo, de que sería necesario primero esperar crecer la torta para después distribuirla. Uno de los ejes de la política de su gobierno ha sido justamente el compromiso con la distribución de la torta, como una cuestión no apenas ética, de derechos humanos y de justicia social, sino también como condición para el crecimiento económico y para la recuperación de tasas de crecimiento elevadas y sostenibles”, agregó.

La directora de la Oficina de la OIT destacó el mérito del Bolsa Familia y otros programas administrados por el Ministerio de Desarrollo Social. “Las acciones alcanzan 23% de la población brasileña y son importantes para fomentar la economía y disminuir las desigualdades sociales”.

Laís Abramo enfatizó que la combinación de políticas sociales y de promoción del trabajo decente es esencial para el crecimiento económico sustentable y que hay un importante desafío pendiente para Brasil y demás países de América Latina. “No es posible vivenciar plenamente un sistema democrático si las desigualdades de género, raza y etnia no fueren resueltas”, dijo.

Fecha: 20 de Agosto de 2009

Fuente: www.oit.org

Presidenta Bachelet valora labor OIT en apoyo de equidad de género.

"Cuando mejora la condición de la mujer, cuando sus derechos son reconocidos, cuando el 'peso de la noche' de la discriminación empieza a quedar en el pasado, no ganan sólo las mujeres: es la sociedad en su conjunto la que crece en términos humanos", afirmó la Presidenta de Chile, Michelle Bachelet, al encabezar la inauguración del seminario internacional "Igual pago por trabajo de igual valor", realizado el 25 de agosto en la oficina de la OIT para el Cono Sur en Santiago.

La Presidenta Bachelet destacó las diversas conquistas alcanzadas por las mujeres durante el siglo XX. “Ganamos mayor protagonismo; aumentamos la presencia en las aulas universitarias; conquistamos derechos políticos que nos habían sido vedados; nos incorporamos masivamente a las actividades remuneradas”, enumeró, para luego concluir que, en ese proceso, “la labor de los organismos internacionales, y en particular de la OIT, ha sido fundamental”.

Presentaciones

- Guillermo Miranda, Director Oficina Subregional de la OIT
- Michelle Bachelet, Excma. Presidenta de la República
- Laura Albornoz, Ministra SERNAM
- Mary Cornish, Presidenta de la Coalición por la Igualdad de Pago de Canadá
- Manuela Tomei, Directora del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo. OIT Ginebra
- María Elena Valenzuela, Experta Regional en Género, OIT
- María Ester Feres, Ex Directora del Trabajo y Consultora OIT

El seminario internacional “Igual pago por trabajo de igual valor” contó con la participación de los ministros del Trabajo, Osvaldo Andrade y del Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), Laura Albornoz; y del senador Juan Pablo Letelier, quien integra la Comisión de Trabajo y Protección

Social del Senado. En la actividad se abordó la experiencia de los países desarrollados en políticas de promoción de equidad salarial y se analizó el caso chileno a la luz de esas lecciones.

La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor figura entre los convenios fundamentales de la OIT (Convenio N° 100). Pero además este tema forma parte de la agenda laboral de las autoridades chilenas. En 2006 se presentó una moción parlamentaria en el Congreso para promover la igualdad de remuneraciones. Este proyecto de ley se encuentra actualmente en debate en el Senado y, de ser aprobado, transformaría al país en pionero en América Latina en este tipo de regulaciones.

El director de la Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur, Guillermo Miranda, se refirió justamente a las iniciativas del gobierno de la Presidenta Bachelet y del Parlamento chileno en materia de equidad de remuneraciones entre hombres y mujeres. "Avanzar en la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres consolida un Derecho Fundamental en el Trabajo (la no discriminación), favorece una mayor equidad social, mejora la productividad de las empresas y constituye un incentivo a la incorporación de la mujer al mercado del trabajo", afirmó al inaugurar el seminario.

Para conocer más profundamente la experiencia de algunos países en la promoción de políticas de igualdad salarial, la OIT convocó a cuatro especialistas. Mary Cornish, presidenta de la Coalición por la Igualdad de Pago (Equal Pay Coalition) de Canadá, se refirió a los logros y desafíos de las políticas de promoción de igualdad salarial en el mundo. Manuela Tomei, experta en políticas de no discriminación y Directora del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (OIT Ginebra), expuso sobre un proyecto de igualdad salarial llevado a cabo en Portugal y que contó con el patrocinio de la OIT.

El caso chileno fue abordado por María Elena Valenzuela, Especialista Regional de Género y Empleo de la OIT, quien se refirió a cómo la igualdad de remuneraciones es un requisito para lograr mayor equidad social. María Ester Feres, ex Directora del Trabajo y Consultora OIT, analizó el marco jurídico necesario para avanzar hacia la igualdad de remuneraciones en Chile.

Uno de los objetivos estratégicos de la agenda de trabajo decente de la OIT es avanzar en la promoción de la igualdad de género. Para apoyar dicha labor, se ha puesto en marcha la campaña "Igualdad de género en el corazón del trabajo decente". El seminario internacional "Igual pago por trabajo de igual valor" constituye el hito inaugural de dicha campaña en Chile.

Fecha: 25 de Agosto de 2009

Fuente: www.oit.org

España .País de la UE-15 con más empleo de baja cualificación.

España es el país de la UE-15 con mayor porcentaje de ocupaciones elementales o de baja cualificación, con un 14,4% del total de empleos en 2008, cinco puntos por encima de Alemania y Francia, según un informe de 'La Caixa' sobre la recesión y el mercado de trabajo en la UE.

El texto, recogido por Europa Press, señala que España también encabeza las listas de abandono escolar, tan sólo por debajo de Portugal, y tampoco sale bien parada en la formación recibida a lo largo de la vida: mientras en Suecia un 62% de los trabajadores de 55 a 64 años recibieron formación en 2007, la ratio en España se situó en el 14%.

En este sentido, el informe repasa que las transiciones al desempleo dentro de un país son superiores entre la población con un nivel bajo de educación, y que economías fundadas en empleos de baja cualificación o con un abandono escolar elevado "probablemente" tengan mayor riesgo de experimentar un incremento acentuado del número de parados. Añade que, en España, este factor podría haber contribuido a la escalada del paro.

Además, el texto apunta a que España e Irlanda son los dos países con menor capacidad de protegerse contra el paro por factores como el elevado peso de la construcción en sus economías.

Fecha: 31 de Agosto de 2009

Fuente: www.hispanavista.es

II PANORAMA LABORAL

Huelga En minera de Mantos de Oro

Veinticinco días lleva la huelga de los 300 trabajadores de la minera Mantos de Oro, ubicada a 140 kilómetros de Copiapó, y controlada por la canadiense Kinross. A la imposibilidad de llegar a acuerdo en el proceso de negociación colectiva, se suman tres juicios que hoy los trabajadores tienen en contra de la empresa, que extrae oro y plata.

El 9 de julio, el Tribunal Laboral de Copiapó dictaminó que la empresa no podía reemplazar trabajadores en huelga desde el primer día, pese a que la Inspección del Trabajo de la zona había dado su aprobación a la medida planteada por la empresa. Atacama es una de las diez regiones donde está operando la nueva justicia laboral.

Según abogados laborales en este proceso se ha sentado un precedente en lo que podría ser el criterio a aplicar por la nueva justicia en estos casos. Pero en el sector minero no tienen la misma opinión (ver recuadro).

Los trabajadores llegaron a la justicia porque consideraron que la última oferta de la empresa incluía dos cláusulas que ya habían caducado y que, por lo tanto, no podían estar incluidas en el nuevo contrato. "Ese juicio no estaba dirigido a la empresa, sino que a la Inspección del Trabajo. Lo que dijo el tribunal fue que lo que había dicho la Inspección no era lo correcto en función de los antecedentes", explica Marcos López, abogado asesor de los sindicatos.

En apenas dos días, el tribunal aceptó de plano la demanda y decidió que la empresa no podía reemplazar a los trabajadores desde el primer día. Mantos de Oro puso un recurso de protección y se dictó orden de no innovar. Con ello, a partir del día 14, la empresa pudo comenzar con el reemplazo de trabajadores.

Pero según López, el jueves pasado se dictó sentencia y se rechazó el recurso de protección.

Sin embargo, Luis Lizana, abogado de Mantos de Oro, asegura que lo que sucedió muestra una falla del nuevo procedimiento laboral, ya que se establece que se pueden reclamar las decisiones adoptadas por la DT. "Esto es un error garrafal por las consecuencias que tiene. Que un juez pueda dejar sin efecto una resolución fundada y adoptada por la DT sin dar razones y que afecte a un tercero es un error que hay que corregir", explica.

A fin e año comienzan las mayores negociaciones colectivas entre sindicatos y empresas mineras; entre otras, las de Minera Escondida, de BHP Billiton, y Codelco Norte, en diciembre. Pero según un alto dirigente gremial, "los fallos en Chile (como el ocurrido en el tribunal laboral de Copiapó) no son como en Estados Unidos, ya que no sientan un precedente". Según ésta fuente, se verá caso a caso, y el hecho de que se haya dictado esta resolución, "no significa que se vaya a repetir en otros tribunales, por otros conflictos laborales, entre compañías mineras y sus trabajadores", sostiene. De la misma manera, Cristián Leay, ex diputado UDI y actual director del think tank Centro de Estudios Nueva Minería, dice que es muy difícil concluir por qué el tribunal dictó este fallo, y asegura que duda que esta situación se repita en otros conflictos laborales en la gran minería. "Habría que saber en que se sustenta, porque podría haber razones para hacer coherente la petición de los trabajadores", asegura el ex parlamentario

Fecha: 1 de Agosto de 2009

Fuente : www.elmercurio.cl

Flexibilidad laboral, misión imposible.

Señor Director:

Para aquellos que por razones profesionales, laborales y empresariales hemos estado ligados en forma directa al tema que nos preocupa, podemos observar con verdadera molestia, por no decir indignación, la total y absoluta desinformación de los economistas, analistas, políticos y opinólogos respecto de la necesaria flexibilidad laboral y de la eventual posibilidad de sustitución o eliminación de la indemnización por años de servicios.

Es un hecho indesmentible que la legislación laboral chilena se ha rigidizado progresivamente en los últimos 20 años. Gracias a la habilidad y buen manejo político de los congresales de la Concertación, por un lado, y por el otro a la apatía, flojera y temor de los congresistas de la Alianza, hemos llegado al día de hoy en que la última Reforma Laboral Procesal, que comienza a aplicarse en Santiago próximamente, aumenta considerablemente las causales que permiten cobrar al trabajador indemnización por año de servicio gracias al llamado Procedimiento de Tutela Laboral, en virtud del cual se faculta a demandar al empleador por razones que afectan "ahora" los "derechos fundamentales" del trabajador, que no son otros que los derechos constitucionales y que facultan al juez para condenar a un patrón infractor a pagar una indemnización de entre 6 y 11 meses de sueldo por cada año de servicio cualquiera que sea la antigüedad del trabajador y sin perjuicio y coetáneamente con la demanda por despido y las indemnizaciones que procedan por éste, más un recargo del 30%, del 60% o del 80% según sea la gravedad de la causal que se consigne en la sentencia y que afecte al empleador.

Si el resumen incompleto que hemos señalado de la "nueva ley" va a traer aparejada por sí sola una caída fuerte en la contratación, es imposible resolver en Chile el tema del costo por despido, porque jurídicamente no va a ser posible y porque políticamente jamás las organizaciones de trabajadores lo van a permitir.

De tal forma, les rogaría a los señores economistas, abogados y políticos que gasten sus esfuerzos en otros temas que "realmente" tengan solución.

SERGIO REISS GREENWOOD

Fecha: 1 de Agosto de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

Credibilidad de la nueva justicia laboral.

A menos de un mes de que entre en vigencia en la Región Metropolitana (el 31 de agosto) la nueva justicia laboral, el tribunal laboral de Copiapó (donde ella ya funciona) ha fallado prohibiendo a una minera reemplazar a los trabajadores en huelga, pese al dictamen en contrario de la Dirección del Trabajo. Los datos disponibles sobre sus primeros meses de operación en el resto del país indican que casi el total (alrededor de 97 por ciento) de las causas que le son sometidas se falla a favor de los trabajadores, lo que despierta inquietudes en cuanto a su real ecuanimidad y ausencia de sesgo ideológico. Esto debe aclararse, pues ningún sistema judicial confiable puede arrojar semejante tasa sistemática a favor de sólo una de las partes. Vale acá el antiguo aforismo de que la justicia "no sólo debe ser, sino también parecer". De otro modo, arriesga su credibilidad y, a la postre, su legitimidad. Además, este interrogante no favorece la creación de nuevos empleos.

Con todo, la mayor cantidad de causales, procedimientos y recursos procesales de que ahora disponen las partes abre un espacio para equilibrar tales estadísticas. Las modificaciones al Código del Trabajo incorporan nuevos procedimientos -ordinario, monitorio, tutelar y de reclamación-, según la materia o cuantía del asunto. Destaca el nuevo procedimiento de tutela laboral, que resuelve aquellos asuntos que en una relación laboral afecten ciertos derechos fundamentales de los trabajadores.

Por otra parte, las resoluciones judiciales pronunciadas en estos nuevos tribunales pueden ser impugnadas mediante diversos recursos procesales. Los de reposición y de apelación se ejercen contra resoluciones dictadas durante la tramitación de una causa. El de nulidad busca invalidar total o parcialmente el procedimiento junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última. Habilitan su interposición aspectos de forma -como la omisión en la sentencia de ciertas formalidades o requisitos, o faltas en la apreciación judicial de la prueba- y también de fondo -como la infracción de derechos o garantías constitucionales de cualquiera de las partes.

No procede recurso alguno contra la resolución que falle un recurso de nulidad, pero excepcionalmente puede interponerse un recurso nuevo, "de unificación de jurisprudencia", cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio haya distintas interpretaciones, sostenidas en uno o más fallos firmes de los tribunales superiores.

Sin embargo, es baja la cantidad de recursos presentados hasta ahora en las cortes -se recurre sólo en alrededor del 13 por ciento de las causas terminadas-, y la mayoría de los recursos de unificación de jurisprudencia han sido rechazados por cuestiones de forma.

La reforma judicial laboral es un cambio mayor. Cabe esperar que su vigencia en la Región Metropolitana encuentre a los abogados -institucionales o privados- bien preparados para hacer valer adecuadamente los derechos de sus representados -trabajadores o empleadores

Fecha: 3 de Agosto de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

Con más abogados y cursos, estudios se arman para la nueva justicia laboral.

Con capacitaciones para litigios que ahora serán orales y el fortalecimiento de las áreas laborales, los bufetes se preparan para enfrentar el procedimiento que debuta en Santiago. A los clientes los están preparando con charlas y algunas recomendaciones. Tener ojo con la carta de despido y las normas que protegen derechos constitucionales es esencial.

A. González y B. Serrano

En unas semanas más, el 31 de agosto, debutará en Santiago la nueva justicia laboral. Un cambio que con su arribo a la Región Metropolitana comenzará a afectar a parte importante del mercado laboral nacional.

Con juicios que prometen ser mucho más breves que el actual sistema -en promedio debieran durar 82 días- y orales, asemejándose con ello más a la justicia penal, los grandes bufetes de abogados no han perdido el tiempo y en su mayoría han puesto en marcha cambios que apuntan a aumentar la dotación de abogados litigantes laborales, dado que ahora deberán hacer frente a audiencias orales, que consumen más tiempo, y han invertido en capacitación, previendo a su vez que el siguiente paso será introducir este tipo de procedimientos en materia civil.

"Esta es una reforma que es mucho más relevante en cuanto al efecto que va a producir en la sociedad, en el ambiente del trabajo. Más que la subcontratación y la "semana corrida", por muy lejos. Porque no solamente los juicios pasan de tener muchos documentos escritos, a una actuación totalmente oral. También se hacen cambios de fondo", dice el socio de Philippi, Enrique Munita. Autoridades del área penal han sido parte de proceso de capacitación: Alex Caroca, ex defensor público, o Rafael Blanco, experto en la Reforma Procesal Penal. "Es muy natural que estas personas impartan cursos en materia de litigación laboral", dice Felipe Dalgarrando, socio de Dalgarrando & Cía.

"Nosotros, con miras a la reforma, capacitamos a tres abogados. Y empezamos a tomar causas que nuestros clientes tenían en la Quinta Región, donde la reforma entró en vigencia antes. Para que cuando esto llegue a Santiago, haber tenido algún grado de calentamiento de motores", dice Florencio Bernales, socio a cargo del departamento de litigios de Cariola, quien explica que es probable que tengan que aumentar en un abogado más el área.

En Philippi el panorama es similar: con 6 expertos full time en el área laboral, también han tomado juicios en regiones en el área bancaria y farmacéutica, explica Munita.

En los últimos meses, en Carey & Allende también han optado por hacer crecer el área laboral con la contratación de tres nuevos abogados. "Hemos potenciado el área por el tema de la reforma y porque la actividad laboral, incluso antes de la reforma, ya había tenido un aumento de las consultas", cuenta Eduardo Vásquez, abogado del estudio.

Sin hacer cambios en términos de planta, en Carey y Compañía han puesto el énfasis en capacitación para su equipo y han sumado experiencia con juicios de grandes clientes mineros en Copiapó. "Aquí uno tiene que llegar muy, muy preparado. Como se dice, se va la bolita de un viaje en esto. Aquí todo es inmediato, se le plantean al juez las objeciones de inmediato, y él las responde de inmediato. Eso hay que tenerlo bien presente", dice Gonzalo Fernández, del bufete.

Capacitación a empresas

Los estudios también han traspasado información a sus clientes. "Hemos enviado newsletter y hemos hecho charlas para orientarlos respecto a qué actitud deben asumir frente a la nueva justicia", cuenta Camilo Cortés, abogado a cargo del área laboral de Guerrero, Olivos, Novoa y Errázuriz, quien hoy trabaja con un equipo de tres personas.

En Carey & Allende también les han hecho charlas a ocho de sus clientes para enseñarles cómo enfrentar la reforma. La actualización de los reglamentos internos, la revisión de los procesos de selección y de todo lo que tiene que ver con el control y la vigilancia son parte de las recomendaciones.

Es que a la mayoría de las empresas el hecho de que cerca de un 97% de los fallos de los juicios donde está en vigencia la nueva justicia laboral favorezcan a los trabajadores, los tiene preocupados.

"Los empleadores se van a ver enfrentados a un escenario un tanto más duro cuando sean demandados y a un escenario más caro por el aumento de los costos de los juicios, la contratación de abogados expertos y por la capacitación que van a tener que hacer a las áreas de recursos humanos", cuenta Marcelo Ulloa, abogado de Ulloa Batarse & Cía.

Para Marcelo Albornoz, ex director del Trabajo, en vez de prepararse para un aumento de juicios, las empresas deben tener políticas internas que tengan como última salida el juicio. "El principal desafío en la gestión de recursos humanos de las empresas es resolver y anticiparse a los problemas. Y no estar preparados para dar la pelea en el momento en el que se presente", explica.

"Este es un cambio cultural que afecta a la política interna de las empresas y que no se soluciona con contratar a un abogado más".

Marcelo Albornoz ex Director del Trabajo

"Ya hemos tenido juicios en Valparaíso, La Unión y La Serena. Hemos tenido que adecuarnos rápidamente al sistema".

Dalgalarrando & Cía.

"Es competencia del juez del trabajo, que no lo era antes, sancionar y regular que los derechos constitucionales sean garantizados".

Cariola Diez Perez-Cotapos.

"Al momento de contestar la demanda ya se tienen que ofrecer las pruebas. El juicio va a tener que prepararlo de antemano".

Carey & Allende

"Ingresarán nuevos actores en la administración de RR.HH., que estarán dotados, entre otros, de habilidades de negociación".

Ulloa Batarse & Cía.

"Que cerca de un 97% de los fallos de los juicios de la nueva justicia favorezcan a los trabajadores, tiene a los empresarios preocupados."

Cómo serán los juicios y de qué forma hay que prepararse

Tras la presentación de una demanda y su notificación, el nuevo procedimiento considera una "audiencia de preparación", en la que se definen aspectos claves como: conciliación, excepciones dilatorias y su respectivas contestaciones, el tribunal fija los puntos a probar y las partes pueden objetarlos o agregar otros, y también se ven eventuales medidas cautelares. "Se resuelven muchas cosas ahí mismo, es muy inmediato", dice Felipe Dalgalarrando. Luego se desarrolla la "audiencia de juicio" y el juez resuelve. Los consultados ponen el acento en los siguientes puntos:

1.- Fundamental será el contenido pormenorizado de la carta de despido: "Antes se podía mandar una carta genérica de la causal, describiendo los hechos en cuatro líneas. Hoy la ley exige que todos los hechos que no estén invocados en la carta de despido no van a poder ser invocados en la defensa posteriormente. Por lo tanto, la carta de despidos debe ser muy acuciosa", dice Bernales. En la práctica habrá que detallar las conductas. "Los tribunales van a pedir más detalles que antes. Y bastante más", acota.

Una de las recomendaciones que se está haciendo a las empresas es revisar a conciencia los procesos de selección y tener carpetas individuales de cada trabajador con todos los documentos necesarios a la mano porque ahora la carta de despido debe tener hechos específicos y detallados. Según Marcelo Ulloa, abogado de Ulloa Batarse y Cía., esto incluye estado provisional, asistencia, evaluaciones de desempeño, aumentos de sueldo, multas, cartas y amonestaciones.

2.- En esta justicia también se incorpora la "acción de tutela", que consiste en garantizar los derechos constitucionales del trabajador -derecho a la vida, integridad física, privacidad-, en el ámbito laboral. "Ahora es competencia del juez del trabajo, que no lo era antes, sancionar y regular que esos derechos sean garantizados al interior de la empresa", dice Bernales.

Revelante será que en el reglamento interno de la empresa estén definidos criterios sobre revisión de los correos electrónicos. "Es un tema que va a ser objeto de tremenda discusión en la jurisprudencia. No sabemos por qué lado se va a inclinar la jurisprudencia en relación a la privacidad de los mails de los empleados", dice Enrique Munita.

El juez puede regular una indemnización que va desde 6 a 11 sueldos, más todas las indemnizaciones que fueren procedentes, una discusión no resuelta sobre si se incluye el daño moral, acota Bernales.

Fecha: 4 de Agosto de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

Negociación colectiva. Tohá aclara que aún no hay decisión de la Presidenta.

La vocera de La Moneda dijo que la prensa sólo ha publicado borradores del ministerio de Trabajo para un eventual proyecto, pero que la Presidenta tomará la decisión de enviar una iniciativa cuando corresponda

Sólo la Presidenta Michelle Bachelet decidirá cuando es oportuno ingresar al congreso los proyectos de reforma laboral y negociación colectiva, según aclaró hoy la ministra secretaria general de Gobierno, Carolina Tohá, recalando que la prensa dio a conocer **borradores** en torno al tema preparados por el **Ministerio** de Trabajo, pero que en ningún caso pueden ser considerados una iniciativa.

“Los datos que aparecieron últimamente en la prensa no cambian nada de lo que se ha dicho. Este es un proyecto que la Presidenta decidirá el momento en que se discuta y ese momento se ha postergado debido a lo complejo de este año que estamos viviendo”, indicó.

Dijo que hacer borradores “es lo normal en torno a una posible decisión que hay que tomar”, apuntando que la posición del gobierno “es muy conocida en el sentido que el país necesita y tiene que abrirse un camino de desarrollo hacia el futuro en que combinemos de una manera adecuada los esfuerzos y las condiciones para que haya crecimiento y la protección de los derechos de los trabajadores”.

Sin embargo, Tohá apuntó que “este es un año complejo, especial, y por eso la Presidenta ha decidido evaluar con mucho cuidado el momento más adecuado para iniciar esta discusión.

Fecha: 4 de Agosto de 2009

Fuente:www.lanacion.cl

CUT acusa falta de respeto del Gobierno.

En la multisindical hay molestia porque había un acuerdo para afinar aspectos de la emblemática iniciativa antes de que se publicitara. Ayer, la ministra del Trabajo, Claudia Serrano, reconoció que el anteproyecto dado a conocer es el que se trabaja en su cartera

Con sorpresa reaccionó la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), luego que ayer **un** matutino adelantara los principales cambios que se harán a la negociación colectiva.

En la interna de la multisindical, la filtración del proyecto causó molestia. Según reconocen fuentes de la CUT había un principio de acuerdo con el Gobierno para afinar los aspectos más trascendentes de la iniciativa antes de que éste fuera dado a **conocer**. Por ello, critican que el Ministerio del Trabajo adelantará los detalles y por no haberse contactado con la entidad para debatir los tópicos más polémicos como las posturas opuestas respecto a la eliminación del reemplazo de trabajadores en huelga.

La molestia se acrecentó cuando la publicación fue reconocida por la propia titular **de la** cartera, Claudia Serrano, como el cuaderno de trabajo que está abordando la secretaria de Estado.

"Efectivamente es el borrador que ha elaborado el Ministerio del Trabajo. Se trata de un proyecto de mucho interés para la agenda laboral. Lo que tenemos es el compromiso del ministerio, que está detallado en sus acápite por la prensa", dijo ayer Serrano luego de una actividad en la comuna de La Granja.

Ante esto -y para evitar las especulaciones respecto a cuándo ingresará la iniciativa al Congreso- la ministra vocera de Gobierno, Carolina Tohá, salió de inmediato a reafirmar que esa decisión es privativa de la Presidenta y que ella será quién decida enviar la iniciativa a Valparaíso, aunque actualmente se encuentre en stand by. "Los datos que aparecieron últimamente en la prensa no cambian nada de lo que se ha dicho. Este es un proyecto que la Presidenta decidirá el momento en

que se discute y ese momento se ha postergado debido a lo complejo de este año que estamos viviendo", indicó Tohá.

Al respecto, el líder de la multisindical, Arturo Martínez, fustigó a ambas secretarías de Estado. Primero fue a Serrano: "Es una falta de respeto a todo lo que veníamos conversando, una falta de respeto a los compromisos y muestra que en forma definitiva el gobierno no toma en cuenta a las organizaciones sindicales. Las llama a conversar cuando las necesita y después las termina excluyendo".

En referencia a la vocera de Gobierno, Martínez señaló que "si la ministra Tohá piensa que este proyecto hay que seguir guardándolo, tiene que preguntarle a la Presidenta cómo va a cumplir el acuerdo que tiene con nosotros, que debía haberse ido (al Congreso) hace seis o siete meses. No es cuestión de decir este proyecto está archivado, guardado, porque hay un compromiso".

Críticas al proyecto

Pese a tener coincidencias y a que en algunos de sus puntos el borrador del Gobierno utiliza textualmente párrafos de la minuta que elaboró la CUT a fines de marzo y que fue publicada por La Nación en abril, Martínez rechazó la iniciativa por considerarla ambigua. "Dice cosas pero después no las aclara ni las consolida. Hay que ser más preciso, si vamos a terminar con el reemplazo en huelga, terminémoslo, no le pongamos que si cumple tal o cual situación. Eso es poco apropiado y nosotros lo rechazamos. Es un proyecto muy impreciso, que se va a prestar para demasiadas interpretaciones. Creo que no hay claridad en la redacción de ese borrador".

Además, el dirigente emplazó a discutir pronto el proyecto de negociación colectiva. "Creo que éste es un borrador, que ahora se complica por la filtración, pero espero que la ministra Serrano nos convoque a conversar y sería deseable que lo envíe lo más pronto para que el debate sea en el Parlamento. Quisiéramos opinar sobre ese borrador, que como dice la ministra es el oficial del gobierno", finalizó el líder de la multisindical.

Fecha: 5 de Agosto de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Nuevas reformas laborales.

Faltando pocos meses para que finalice el actual Gobierno, desde su interior y desde otros flancos surgen presiones para que él aborde asuntos que algunos creen pendientes. Los laborales son un caso típico: el programa de gobierno de Michelle Bachelet no contenía propuestas concretas a este respecto, aunque manifestaba intención de fortalecer la negociación colectiva. Las modalidades específicas de una reforma al respecto han sido motivo de arduo debate interno durante esta administración desde que ella se instaló, en marzo de 2006. En cierto modo, la Presidenta definió sus propuestas en cuanto a negociación colectiva en el mensaje del 21 de mayo de 2008. Señaló entonces que aspiraba a establecer limitaciones a los grupos negociadores paralelos si existían sindicatos representativos; elevar de 75 a 100 por ciento la contribución que a la cuota sindical deben hacer los trabajadores no afiliados que se benefician de la negociación desarrollada por el sindicato; abordar situaciones que puedan ser prácticas abusivas del fuero sindical, y ampliar las materias que podían ser objeto de negociación colectiva con un sindicato representativo. Todas éstas son materias en que se puede llegar a un acuerdo razonable, que impulse la negociación colectiva y mejore las relaciones laborales dentro de las empresas. Desde el punto de vista de la libertad de los trabajadores, quizás su aspecto más complejo sea la limitación a los grupos negociadores, pero en la medida en que ella sea acotada a aspectos muy específicos, dicha libertad puede quedar resguardada.

Pero poco después de ese mensaje se desató la crisis económica internacional, que hizo subir rápidamente el desempleo en nuestro país y creó grandes incertidumbres sobre el desempeño de la economía no sólo en este año, sino que también en el futuro inmediato. En este escenario, se vio

que era muy inconveniente abrir un debate en el ámbito laboral, en particular si no se puede circunscribir la discusión a los aspectos anunciados por la Presidenta hace casi 15 meses. En un período electoral, con una coalición oficialista dividida y un gobierno sin mayoría en el Congreso, parece inviable toda certeza de que ese debate se concentre sólo en dichos puntos. Ese pronóstico se refuerza si desde el mismo Gobierno y pese al compromiso presidencial, surge hace meses un anteproyecto que va mucho más allá de aquél, imponiendo no sólo limitaciones a los grupos negociadores, sino su desautorización cuando existen sindicatos representativos; que encarece y limita el reemplazo durante huelgas, o que permite la negociación interempresa en el caso de trabajadores de empresas que, siendo matrices, filiales, coligadas o relacionadas, desarrollan una misma actividad económica, desconociendo que la productividad y la rentabilidad de cada una de ellas pueden ser muy distintas, independientemente de la relación de propiedad que exista entre las mismas.

Este anteproyecto -a la vez negado y afirmado por personeros oficiales- quizá no represente al Gobierno como un todo, pero anticipa que el proyecto definitivo puede cobrar un cariz muy distinto de lo anunciado en su hora por la Presidenta. Y, en un contexto electoral complejo, se puede utilizar, más que en el interés del país, con un objetivo político de corto plazo -sin que necesariamente eso produzca los resultados deseados.

A todo evento, esto crea una incertidumbre muy negativa para la evolución del empleo, que debe ser una prioridad fundamental en los próximos meses y años. El país no puede permitirse que, como ocurrió después de la crisis asiática de 1999, el desempleo tarde largo tiempo en volver a niveles normales. Un proyecto poco razonado haría imposible lograr ese objetivo. Es indispensable, por tanto, que las políticas en este campo se encaucen hacia reformas que contribuyan a la creación de empleo y no levanten una barrera más para lograr ese propósito.

Fecha: 6 de Agosto de 2009

Fuente:www.elmercurio.cl

Diputados piden envío de leyes laborales.

Según parlamentarios de la Concertación, la última vez que el gobierno se comunicó con ellos se aseguró que la iniciativa que profundiza la negociación colectiva entraría en septiembre al Congreso. Por ello piden que se acelere el proceso.

Tras la polémica generada por la filtración -desde el Ministerio del Trabajo- de un borrador del proyecto de ley que establece cambios a la normativa laboral, incluyendo la negociación colectiva; los reclamos de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) por considerar que fueron excluidos de la discusión y las aclaraciones del gobierno respecto que sólo la Presidenta tiene la decisión privativa de enviarlo o no al Congreso, ayer los parlamentarios de la Concertación insistieron en un pronto envío de la iniciativa.

La presidenta de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, Carolina Goic (**DC**), instó al gobierno a fijar cuanto antes una fecha de ingreso del proyecto que contiene varios temas laborales pendientes.

A ella se sumaron los diputados del PPD, Adriana Muñoz y Tucapel Jiménez, el DC Patricio Vallespín y los PS, Sergio Aguiló y Marcelo Díaz.

"Existe total respaldo de nuestra parte para debatir en el Parlamento temas tan sensibles para el mundo laboral como la negociación colectiva, el no reemplazo de trabajadores en huelga y el fortalecimiento de los sindicatos entre otros temas. Por eso, exigimos una fecha con claridad y que estas demandas comiencen a destrabarse y a debatirse como corresponde", dijo Goic, quien añadió que la autoridad les señaló hace un par de meses que en septiembre ingresaría la iniciativa, pero desde entonces no han tenido respuesta ni comunicación al respecto. "No tenemos muchas más alternativas que insistir en el envío", sentenció.

Por su parte, la diputada Muñoz dijo que las medidas pro empleo y de la protección social son importantes, "pero hoy es indigna la situación de miles de familias que no pueden aumentar sus ingresos porque no existe negociación colectiva".

El borrador que trabaja el Ministerio del Trabajo eleva los requisitos para reemplazar al trabajador en huelga (no elimina esta posibilidad como lo quiere la CUT), incorpora la negociación colectiva por grupos empresariales e incluye la posibilidad de acordar jornadas y horarios de trabajo, entre otros tópicos.

Ayer, el presidente de la CUT, Arturo Martínez, reiteró que la idea es "ambigua" y que "se prestará para muchos problemas", por lo que pidió más claridad. "Hemos planteado eliminar el reemplazo a la huelga, no dejarlo con ciertos requisitos porque los derechos no se ponen a mediar, se ejercen. Nosotros no estamos vendiendo el derecho a huelga. El proyecto tiene que eliminarlo", advirtió. "Con Piñera ni a misa".

Adicionalmente, y frente a dirigentes y representantes de partidos políticos de la Concertación, Martínez presentó el "Pliego de las trabajadoras y trabajadores de Chile", un documento de 10 páginas que resume las peticiones de la multisindical y que pretende abrir la discusión al interior de los sindicatos (ver recuadro).

El dirigente dijo además que hoy el único candidato de la CUT es el propio "Pliego de Chile". "Cuando salgamos a las asambleas vamos a pedir adhesión al pliego, el candidato que quiera adherirse y se comprometa será el que reciba el voto de los trabajadores", declaró. Por ahora, dijo, no hay ningún candidato que esté cerca del petitorio. "Vamos a conversar con los que tienen una visión más progresista del país, no vamos a conversar con Sebastián Piñera. Con él ni a misa, más si el hermano de Piñera (José) hizo el plan laboral que nos tiene como estamos y fue el papá de las AFP", explicó

Fecha: 6 de Agosto de 2009

Fuente:www.lanacion.cl

Trabajadores de Aguas Andinas preocupados por fusión de áreas.

La directiva del Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas manifestó su "sorpresa y preocupación" debido al proceso de fusión de las gerencias de Saneamiento y Operaciones, que la empresa estaría llevando a cabo " con desconocimiento de las organizaciones sindicales".

A través de un comunicado, la organización gremial señaló que "los trabajadores frente a estas decisiones de la autoridad se encuentran desconcertados, preocupados y temerosos por la posible pérdida de su fuente laboral, así se lo han hecho saber a sus dirigentes".

Asimismo, el sindicato señala que "rechazamos esta nueva reestructuración ya que deteriora el clima laboral, afecta la tranquilidad síquica de los trabajadores, ya que los mantiene permanentemente en una fuerte situación de inseguridad, y no permite que se pueda trabajar con un mínimo de tranquilidad".

Los trabajadores señala que la empresa no está cumpliendo con su compromiso de contratar al personal externo de la planta El Trebal y piden un reunión urgente con el gerente general de Aguas Andinas para que les dé una versión oficial de los hechos

Fecha. 7 de Agosto de 2009

Fuente:www.lanacion.cl

Piden ampliar bono por hijo.

Parlamentarios solicitan al Ejecutivo el envío de un proyecto de ley para incorporar a todas las jubiladas con independencia de si poseen o no el carácter de pensionada.

Los senadores Bianchi, Horvath, Núñez, Orpis, Pérez, Vásquez y Zaldívar presentaron un proyecto de acuerdo en el que solicitan al Ejecutivo que envíe una iniciativa legal que incorpore como beneficiarias del bono por hijo a las mujeres que jubilaron antes del 1 de julio de 2009.

El bono fue establecido para las beneficiarias de una pensión básica de vejez y para aquellas que, sin ser afiliadas a un régimen previsional, reciban una pensión de sobrevivencia con aporte previsional solidario (con 65 años de edad). También recibirán el beneficio las madres que se pensionen a partir del 1 de julio de 2009.

Sin embargo, quienes se encuentren pensionadas antes de esta fecha no tienen derecho a este bono por hijo, tampoco las que obtuvieron la pensión básica de vejez entre el 1 de julio de 2008 y el 1 de julio de 2009 (incluyendo a las que tenían las antiguas pensiones asistenciales y que pasaron a tener pensión básica de vejez), y además las mujeres con pensión de sobrevivencia otorgada por el Instituto de Previsión Social antes del 1 de julio de 2009.

"Nos parece de toda injusticia la exclusión de este universo de mujeres, entre otras razones porque el bono fue creado como medida para minimizar las diferencias de género en materia previsional, ya que por lo general las mujeres se han dedicado a la crianza de los hijos teniendo lagunas en sus ahorros previsionales o han abandonado el mercado laboral, o han percibido remuneraciones menores a los hombres a iguales tareas", argumentaron los senadores.

"El bono por cada hijo nacido vivo es un real y efectivo incentivo y reconocimiento a la maternidad, especialmente en nuestro país en que las mujeres reciben remuneraciones más bajas que los hombres", añadieron los parlamentarios.

La propuesta deberá ser analizada por la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado

Fecha: 8 de Agosto de 2009

Fuente:www.lanacion.cl

Mineros juntan fuerza para las próximas negociaciones.

La Federación Minera de Chile inició conversaciones con dirigentes del grupo Antofagasta Minerals para aunar posiciones. De concretar esta idea, la organización privada sobrepasaría los 11 mil afiliados

El precio del cobre está dando señales de repunte económico. De hecho, cerró la primera semana de agosto en 2,70 dólares la libra, lo que entregará más oxígeno a la economía chilena. De hecho, el sector retomará 6 grandes proyectos lo que se traduce en más y mejores empleos.

En ese escenario y buscando potenciar el movimiento sindical, la Federación Minera de Chile (FMC) inició conversaciones con los sindicatos de El Tesoro, Esperanza, Michilla y Los Pelambres. A la cita, los representantes de poco más 1.200 trabajadores, agrupados bajo la Coordinadora del Grupo Económico Antofagasta Minerals -ligada a la familia Luksic- avanzaron en la idea de integrarse a la fuerza laboral del norte que tiene en sus filas 10 mil 500 trabajadores.

De concretar esta idea, la organización -que nació en mayo del 2004- sobrepasaría los 11 mil 500 socios, convirtiéndose en una plataforma aún más poderosa a la hora de apoyar las negociaciones colectivas del segundo semestre, pues sería la federación más importante de trabajadores privados. En esa línea, el presidente de la federación, Pedro Marín, señaló que con estas reuniones se busca que todos los trabajadores que están bajo un único grupo empresarial puedan negociar en conjunto, "haciéndonos parte en cada una de las negociaciones colectivas que tendrán en el futuro nuestros asociados".

Para Marín, el lema, la unión hace la fuerza, es mucho más que una frase cliché, pues "nuestro poder ha quedado demostrado en todas las tratativas donde hemos obtenido buenos beneficios para nuestros afiliados. Precisamente, ese éxito ha motivado a que otros grupos sindicales quieran unirse".

El sindicalista añadió que "somos reconocidos como una entidad seria y por eso queremos seguir avanzando para mejorar las condiciones de los trabajadores del cobre. Ahora somos 10 mil 500 y estamos a 2 mil 500 de empatar a la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) que lidera Raimundo Espinosa", el máximo representante de los empleados de Codelco.

A la espera

Por otro lado, Héctor Collao, presidente del sindicato de El Tesoro, precisó que "tenemos que iniciar el proceso de votación y saber qué es lo que determinan los trabajadores, porque hasta el momento no hay nada seguro". A su vez, Luis Ibarra, presidente del sindicato de trabajadores de la minera Los Pelambres, señaló que el proceso de votación culminará a fines de agosto.

El dirigente argumentó que lo positivo de este posible acuerdo sería mostrar a los trabajadores unidos, pero no influiría en la manera en que ellos han llevado sus negociaciones. "Tenemos una línea de trabajo bien definida en cuanto a lo que podemos negociar y discutir con la empresa", enfatizó.

Fecha: 10 de Agosto de 2009

Fuente:www.lanacion.cl

El boom de las ferias laborales.

La ministra del Trabajo, Claudia Serrano, las califica como un aporte notable y dice que si bien no impactarán a corto plazo en las cifras de cesantía, van sumando para mejorar los indicadores. Las últimas cifras de las encuestas de desempleo parecen estar demostrando que la tendencia hacia un alza en la desocupación se estaría revirtiendo. El sondeo de la Universidad de Chile, divulgado hace algunas semanas, mostró una inesperada baja en la cesantía en el Gran Santiago (de 12,8% a 11,9%) y demostraría que el peak estuvo antes del invierno. En el caso del INE, la muestra, si bien anotó un alza (de 10,2% a 10,7%), ésta no fue tan fuerte como se esperaba.

Lo cierto es que para hacer frente al delicado momento de la desocupación se han desarrollado varias actividades para revitalizar el mercado del trabajo. Entre las más efectivas se encuentran las ferias laborales que organizaron varias comunas (La Granja, Maipú, Valparaíso, entre otras) e institutos de educación superior, y que han sido claves para mejorar el ánimo con respecto a la posibilidad de encontrar un empleo.

La semana pasada se efectuó la tercera feria del mercado laboral DUOC-UC que reunió a más de cien empresas, convirtiéndola en uno de los eventos de empleo más grandes del país. Además de la casa de estudios, el evento contó con la colaboración de Universia Chile y Trabajando.com y concitó a más de cuatro mil alumnos y egresados del plantel que pudieron compartir con empresas como Entel, Dominó y Santander, entre otras.

Respecto a la importancia de estas actividades como motor de la recuperación del empleo, la ministra del Trabajo, Claudia Serrano, quien inauguró la feria de DUOC-UC, señaló que "tienen impacto. En el agregado van sumando. En La Granja se habló de mil colocaciones, en una feria mucho más modesta, donde había sólo 20 empresas. Aquí tenemos 105 empresas, más de tres mil jóvenes postulando. Entonces supongamos que se logran dos mil contrataciones, me parece un aporte notable, que a lo mejor no se va a expresar de inmediato en la cifra pero son señales que se van sumando. Esta lógica de las ferias que junta al que busca trabajo con el que lo ofrece me parece súper atractiva y destaco que están especialmente dirigidas a los jóvenes".

A su vez, el rector de DUOC-UC, Marcelo von Christmar, afirmó que "este tipo de ferias lo que logra es poner en un mismo espacio a egresados y empresas de modo que los jóvenes no sólo tienen la oportunidad de buscar trabajo sino que, lo que es más importante, pueden encontrar la mejor opción para ellos".

La Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile también efectuó a fines de mayo una instancia para que 280 de sus alumnos tomaran contactos con importantes empresas del país como Coca Cola, CCU, Concha y Toro y diversos bancos.

Ferías comunales

Maipú, Valparaíso y La Granja fueron algunas de las comunas que desde fines de mayo vienen organizando ferias para disminuir la desocupación. Como valor agregado, las oficinas municipales de intermediación laboral (OMIL) ofrecen a los habitantes de las comunas asesoría para enfrentarse a una entrevista personal o algo que puede parecer tan simple como la elaboración de un currículum. Lo que viene

El próximo 20 de agosto en Espacio Riesco, se inicia la Feria del Trabajo 2009, que organiza revista Capital junto a Laborum.com, que tiene como finalidad generar una instancia de encuentro entre los profesionales que ingresan al mercado laboral y las compañías líderes del país, facilitando el proceso de selección y contratación de los mismos. Cada empresa seleccionará a los jóvenes que entrevistará según los criterios determinados por ellas y las compañías participantes tienen la exigencia de contratar por lo menos a uno de los jóvenes que entrevisten mientras dure el evento.

Fecha: 10 de Agosto de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Cesantes podrán agregar atenuante a "Dicom."

Como una ayuda a los buenos pagadores que por estar desocupados dejaron de responder e ingresaron al Boletín Comercial. Así se presenta el nuevo producto de la Cámara de Comercio de Santiago

En abril, la Cámara de Comercio de Santiago (CCS) adelantó que junto a la Facultad de Matemática de la Universidad Católica, crearía una herramienta para incluir en el historial comercial de las personas, el tiempo de cesantía que las han llevado a no pagar sus deudas.

Desde ayer, esta posibilidad es real. Peter Hill, presidente de la CCS explicó el Indicador de Comportamiento Comercial (ICC) busca "ayudar a todos aquellos que necesitan reinserción laboral en el país" y que antes de caer en morosidad siempre cumplieron con sus obligaciones. Así, el período de cesantía sería considerado como un atenuante.

Junto con reiterar su llamado para que las empresas empleadoras consideren debidamente este indicador en decisiones sobre contrataciones de personal, Hill recordó que "estamos ante tasas de desempleo altas que provocan incumplimientos de pagos involuntarios".

Según la CCS, el 10,7% de desocupación no es real, por cuanto "encubre una fuerte dosis de subempleo". En épocas de crisis, dijo Hill, surge el autoempleo, los trabajos informales y a todo lo anterior, se suman los puestos creados por el gobierno. "Yo creo que estamos realmente alrededor del 13% y es un tema que debemos considerar.

Fecha: 11 de Agosto de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Gobierno promete mejorar acceso a políticas de empleo en el agro.

Las ministras de Agricultura y Trabajo, Marigen Hornkohl y Claudia Serrano, respectivamente, comprometieron su esfuerzo para buscar una buena política laboral en el agro, con el fin de que este sector productivo salga de la crisis con una mejor preparación del capital humano.

La ministra Serrano dijo que en el ámbito de las competencias de cada cartera "queremos ir en busca de una buena política de desarrollo del sector, una buena política de empleo y calificación de la mano de obra para que salgamos de la crisis mejor de como entramos y para eso estamos trabajando".

Tal idea fue ratificada por la titular de Agricultura, quien además destacó que las últimas medidas adoptadas por el gobierno en materia laboral estén disponibles para todos los sectores productivos.

Acerca de la reunión, la ministra Hornkohl precisó que en ella se revisaron dos grandes líneas de acción, la primera con respecto a los resultados de la apertura de puertas a los empresarios y trabajadores agrícolas "a fin de ver de que manera la estructura del mundo laboral agrícola puede ser considerado para los efectos de que haya una mayor fluidez en las relaciones laborales, sobre todo para que la actividad productiva sea efectivamente más eficiente".

Y en segundo lugar, adelantó que se fijó para el próximo 18 de agosto la entrega de un balance donde se establezcan los logros alcanzados y puedan ser evaluados con los trabajadores y los empresarios del sector.

"El 18 de agosto vamos a hacer una suerte de balance de lo que se ha alcanzado hasta ahora, las medidas que ya se pueden adoptar desde el punto de vista administrativo para que en muchos temas que inquietan () haya avances importantes que vamos a evaluar el 18 de agosto en conjunto con el sector privado y fundamentalmente con los trabajadores", acotó

Fecha: 12 de Agosto de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Ministros encabezarán comités regionales de empleo .

La actividad se da en un contexto de más optimismo con respecto a la evolución del empleo para los próximos meses, donde el gobierno recalcó que "no habrá en Chile un millón de desempleados.

Durante las próximas dos semanas, nueve ministros se desplegarán por distintas zonas del país para encabezar los comités regionales de empleo. La masiva salida a terreno fue revelada ayer por la ministra del Trabajo, **Claudia Serrano**, quien explicó que la idea es hacer coincidir los diferentes instrumentos gubernamentales con la realidad territorial y sus sectores productivos para hacer más eficiente su uso.

"Nosotros queremos que la fuerza de trabajo se capacite, se perfeccione en aquellas áreas donde van a tener una salida laboral importante para el trabajador y también para la economía y el desarrollo de las regiones", detalló la titular de cartera. Los ministerios de Economía, Agricultura, Vivienda, Mideplan, Obras Públicas, Interior, Hacienda y Minería forman parte de la iniciativa. La actividad se da en un contexto de más optimismo con respecto a la evolución del empleo para los próximos meses, pues la secretaria de Estado recalcó que "no va a haber en Chile un millón de desempleados", tal como lo habían adelantado algunos "agoreros". Aunque proyectó que las siguientes dos cifras serán malas, dijo que para el trimestre julio-septiembre los datos serán "mejores".

En el seminario "Cumbre de relaciones laborales 2009", Serrano también reiteró sus dichos sobre la oportunidad para enviar el proyecto de negociación colectiva al Congreso y destacó que es una promesa de la Presidenta Michelle Bachelet, pero que hoy el foco está puesto en el empleo y aunque el gobierno "está preparado" para tomar la decisión de mandarlo no se hará en el corto plazo. Finalmente, hizo un llamado a no temerle a la llegada de la nueva justicia laboral a Santiago el próximo 30 de agosto, porque "no innova en ninguna materia respecto a nuestro código y nuestros procedimientos de justicia, lo que hace es generar dos cosas: poner un procedimiento que acelera las causas y poner defensoría gratuita para los que tienen menos ingresos.

Fecha: 14 de Agosto de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

La crisis intensifica las ofertas de empleo para las carreras técnicas.

Si durante los años 90, las empresas apenas solicitaban técnicos para integrarlos a sus plantillas de trabajadores, hoy las cosas son distintas. Según datos de Trabajando.com -quienes han hecho estudios sobre la base de cerca de un millón y medio de empleos ofrecidos-, en el 48% de las ofertas se solicita a técnicos para llenar las vacantes y en el 52% corresponde a profesionales.

"La explicación de esto está en un cambio en el mercado educacional. Empezaron a aparecer carreras técnicas específicas para ciertas áreas de la empresa", explica Juan Pablo Swett, de Trabajando.com.

Frente a las necesidades de las empresas y el ejemplo de lo que ocurre en países desarrollados, los institutos profesionales, centros de formación técnica y hasta universidades de nuestro país comenzaron a ofrecer carreras tan específicas como técnico en refrigeración de la madera o técnico en rayos X. La principal ventaja de este tipo de carreras es que se estudian en tres o menos años, que tienen un costo mucho menor que una carrera profesional (a veces de un 30%) y que apuntan a trabajos específicos que hoy necesitan las compañías. Pero, a diferencia de lo que ocurre con las carreras profesionales, el sueldo es menor. En promedio los técnicos tienen rentas de \$500 mil el primer año de egreso, mientras que los profesionales llegan a los \$800 mil según Trabajando.com, siempre dependiendo de la carrera.

Sin embargo, según cuenta Alejandra Aranda, Socia-Consultora de Humanitas Head Hunting, esta tendencia debiera corregirse en el tiempo. "Si para los grupos económicos empieza a ser cada vez más importante el perfil técnico, se empezará a pagar mejor y a valorar más", asegura. Pero, según cuenta Marcelo von Chrismar, rector de DuocUC, hay muchas carreras técnicas que duran cuatro años y que permiten a sus egresados ganar más que varios trabajadores con título universitario. Por ejemplo: un egresado de trabajo social de una universidad al quinto año gana en promedio unos \$566 mil, y un ingeniero mecánico, que es una carrera técnica, al quinto año gana unos \$876 mil.

Las mayores oportunidades de empleo técnico estarían en el sector automotor y el de telecomunicaciones, según Paulina Raffo, gerenta de Educación Empresa de la Corporación Sofofa, entidad que administra cinco liceos técnicos que imparten distintas especialidades, entre las que figuran construcciones metálicas y operación de planta química. Y aunque asegura que la empleabilidad de todas éstas se encuentra entre el 75% y 80%, cuenta que el 100% de los egresados de telecomunicaciones encuentra empleo.

Cuenta Rodrigo Rolando, del Mineduc, que luego de analizar los salarios al primer y quinto año, más las reales ofertas en el mercado, el Gobierno detectó que a nivel técnico las carreras de contador auditor e ingeniería en informática figuran entre las que cuentan con mayor empleabilidad y nivel de salarios (ver recuadro).

Eso sí, Marcelo von Chrismar asegura que todavía existe un déficit en carreras técnicas, especialmente en turismo e informática.

Gonzalo Larraguibel, socio de la consultora Virtus Partners, dice que cada vez los sectores compiten más por los niveles de productividad y estándares de calidad, y que para eso necesitan el servicio de los técnicos. Sin embargo, piensa que en Chile tenemos un problema con la calidad. "No sólo sirve saber, sino cómo hacerlo. Aquí los técnicos son aún muy teóricos. Además de eso, falta saber hacerlo bien", explica. Por eso cree que se necesita una política país más comprometida, y trabajar en un mejor entendimiento entre demanda futura y formación presente.

En la misma línea, Paulina Raffo dice que es necesario contar con un observatorio de la demanda laboral, trabajo que se debería realizar con los empresarios. "Con esos análisis se podrían orientar bien las especialidades. Falta ver para dónde van las empresas, y qué es lo que quieren a futuro".

Sin embargo, Marcelo von Chrismar, dice que esa necesidad la tienen cubierta mediante un consejo empresarial que asesora al DuocUC.

El impulso ministerial

En el Gobierno llevan trabajando un tiempo en la idea de darle un impulso a la educación técnica.

La idea es que antes de que crezca aún más la oferta de carreras se pueda tener un sistema

establecido que, entre otras cosas, asegure calidad y el campo laboral para quienes eligen esta opción. Ya se hizo el diagnóstico del sistema que existe y se generó una propuesta. Lo que debiera pasar ahora es que se cree un consejo o un comité permanente al alero del Ministerio para ir generando los cambios, cuenta Sally Bendersky, jefa de la división de Educación Superior del Mineduc.

Eso sí, un paso importante ya se dio: desde 2006, los jóvenes que optan por carreras técnicas pueden acceder a las becas Nuevo Milenio. Y eso ha generado un aumento explosivo en las matrículas. Sólo este año se inscribieron en centros de formación técnica 35 mil nuevos alumnos. "La educación técnica va a seguir creciendo. En este sentido, lo que ha hecho hasta ahora el Gobierno está bien. Falta por hacer, pero las políticas van en la dirección correcta", asegura Pablo Eguiguren, experto en educación de Libertad y Desarrollo.

35 mil alumnos nuevos se inscribieron solamente en centros de formación técnica en 2009. A esto hay que sumarle los de institutos profesionales. 60 mil becas Nuevo Milenio entregó el Gobierno para que jóvenes estudiaran carreras técnicas en 2009. 150 personas participaron en 2008 en un programa pionero de perfeccionamiento que llevó a jóvenes técnicos a Canadá, Australia y el País Vasco.

Algunos expertos apuntan a que aún falta coordinación entre la formación y lo que buscan las empresas.

¿Por qué ha aumentado la solicitud de técnicos?

Las empresas se han dado cuenta de que la productividad depende del recurso humano, y que éste tiene que estar bien preparado, explica Marcelo Von Chrismar, rector del DuocUC. Además, dice que es cada vez más común que las compañías instalen nuevas tecnologías, y que para sacarle el máximo provecho a este equipamiento necesitan un capital humano preparado. "Eso no se logra desde la gerencia, sino del mismo lugar de trabajo", dice.

Cada vez es más valorado "estar en la primera línea, el ver los procesos de cerca y a las personas de manera directa. En el fondo es gente que conoce bien los procesos de producción", explica Gonzalo Larraguibel, socio de la consultora Virtus Partners.

El reordenamiento en los procesos que generó la crisis también influye en esta mayor demanda.

"Las empresas hoy están desesperadas porque queda mucho por hacer. Necesitan hacer más eficientes sus procesos y es cada vez más relevante rediseñar los procesos de facturación, control de gestión, etc., para ser más rentables", explica Alejandra Aranda, socia-consultora de Humanitas Head Hunting

Fecha: 18 de Agosto de 2009

Fuente: www.elmercurio.cl

Ministro Maldonado: no hay "sesgo" contra empresariado en nueva justicia laboral.

El próximo lunes comenzará a regir en la RM la reforma de los procedimientos de solución de conflictos entre trabajadores y empleadores.

A días de la puesta en marcha de la Reforma Laboral en la Región Metropolitana, el titular de Justicia, Carlos Maldonado, descartó que la Nueva Justicia Laboral posea un "sesgo" contra el empresariado, por el contrario, advirtió que "nuestros abogados defensores laborales lo que pretenden es que efectivamente los derechos de los trabajadores sean respetados, no se trata de sesgo, no se está contra los empresarios, en absoluto, lo único que queremos es que los derechos laborales se respeten efectivamente".

Se estima que los ingresos de causas en materia laboral proyectados para el primer año en el Gran Santiago sea de 124.963 causas (si bien la realidad ha demostrado que siempre los ingresos han sido

menos en todas las etapas), que corresponden al 39% del total proyectado a nivel nacional, una vez que esté plenamente operativa a fines de octubre.

Ayer, el ministro de Justicia dio a conocer los principales aspectos de la Nueva Justicia Laboral que el próximo lunes 31 de agosto comienza a regir en la Región Metropolitana, con 34 jueces laborales en cinco tribunales especializados y otros 8 magistrados con competencia mixta (civiles y laborales) en otros cinco juzgados.

El secretario de Estado reveló el rol de las defensorías laborales considerando que su principal tarea apunta hacia la "defensa efectiva y eficaz de los derechos de los trabajadores cuando éstos han sido realmente vulnerados" demandando cada vez que se justifique y obteniendo buenos resultados según se aprecia hoy en la práctica donde la "celeridad" de los juicios será fundamental.

Esta cuarta y gran reforma a la Justicia lleva impreso el sello inconfundible de protección social de la administración de la Presidenta Michelle Bachelet, al brindar tutela judicial efectiva a los derechos de los trabajadores y trabajadoras en su relación con sus empleadores.

Para estos efectos, en materia de Defensa Laboral, para quienes no cuenten con recursos para contratar un abogado, habrá un total de 42 defensores especializados en 7 consultorios de atención jurídica ubicados en Santiago, San Miguel, San Bernardo, Colina, Melipilla, Talagante y Puente Alto.

La llegada de esta nueva justicia a la Región Metropolitana es la Cuarta Etapa de un proceso gradual de implementación que se inició el 31 de marzo del año pasado en Atacama y Magallanes, que ya está vigente en 10 regiones del país, y cuya instalación culmina el 30 de octubre próximo con su instalación en la Araucanía, Los Lagos, Aisén y Los Ríos, dando a partir de esa fecha cobertura a 7 millones de trabajadores.

Fecha: 26 de Agosto de 2009

Fuentes: www.emol.com

Gobierno valora consenso en perfeccionar negociación colectiva.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, Claudia Serrano, valora que exista consenso en la necesidad de avanzar en materia de negociación colectiva, tras participar en el seminario "A construir un nuevo trato laboral. Libertad sindical, negociación colectiva y derecho a huelga en Chile", organizado por la Fundación Instituto de Estudios Laborales, de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

La Secretaria de Estado participó en el primer panel junto al diputado Sergio Aguiló, el presidente de la SOFOFA, Andrés Concha y el asesor de la CUT, Eladio Vallejo.

"Hemos tenido un debate constructivo hoy. Hay materias en las que estamos de acuerdo los distintos actores que debatimos, en otras no, pero tenemos un cuerpo, un conjunto de temas en las que sí estamos decididos en avanzar y es a mejorar el espacio y las materias sobre las que aborda la negociación colectiva, a mejorar el papel del sindicato, a fortalecerlo como la entidad que representa los intereses de los trabajadores respecto a los grupos negociadores. Me parece que eso es lo valioso", señaló la titular del Trabajo.

Consultada sobre la fecha en que se enviará el proyecto de ley al Congreso, la Secretaria de Estado reiteró que esa es "una decisión que va a tomar la Presidenta de la República".

El próximo 31 de agosto entra en vigencia en la Región Metropolitana la Nueva Justicia Laboral lo que fue destacado por la Ministra Serrano, en el sentido que el sistema permite “un proceso expedito, que garantiza los derechos de los trabajadores. Nadie debería temerle”.

Fecha: 26 de Agosto de 2009

Fuente: www.dt.gob.cl

Abogados podrán presentar demandas laborales en sitio web.

Poder Judicial habilitó sistema que se usará con clave y previa inscripción.

A partir del próximo lunes 31 de agosto, los abogados podrán presentar las demandas laborales por el sitio web del Poder Judicial, una vez que entre a regir en la Región Metropolitana la Reforma Procesal Laboral.

A este sistema podrán acceder los defensores de manera gratuita y previa suscripción, en donde se les habilitará una clave secreta.

El presidente de la Corte de Apelaciones de Santiago, ministro Jorge Dahm, sostuvo que "es una herramienta en la cual se ha trabajado durante más de un año, tiempo en el cual se han realizado las pruebas de rigor para ponerlo a disposición de los usuarios una vez que comience a regir la Reforma Procesal Laboral en Santiago, el próximo 31 de agosto".

El sistema operará de la siguiente manera: los abogados deberán concurrir ante el ministro de fe de cualquiera de los dos Juzgados de Letras del Trabajo para llenar un formulario en el que se definen las disposiciones que rigen el uso de clave electrónica.

Tras realizar ese procedimiento, los defensores podrán hacer uso del sistema informático y reemplazar la primera clave e ingresando la demanda vía correo electrónico.

El sistema aceptará la acción judicial en caso de que cumpla los requisitos, y derivará por sorteo la causa a uno de los tribunales. Luego, los defensores deberán autorizar poder en el tribunal donde radique su demanda. Los profesionales que no utilicen este servicio podrán concurrir a las oficinas de distribución, en Compañía 1213.

Fecha: 27 de Agosto de 2009

Fuente: www.emol.com

Mundo agrícola suscribió acuerdo laboral.

Contempla la elaboración de un Estatuto para temporeros, el fin de las enganchadoras y reforzar las acciones de cuidado infantil para facilitar el trabajo de mujeres.

La elaboración de un Estatuto para temporeros, el fin de los enganchadores y el fortalecimiento del cuidado infantil para facilitar la incorporación femenina, forman parte de las medidas contenidas en el Acuerdo Laboral suscrito esta mañana por los miembros de la Mesa de Diálogo Agrícola.

La instancia, coordinada por las subsecretarías del Trabajo y Agricultura, está conformada por Asoex, Fedefruta y SNA -por parte de los empresarios-, y Conagro, la Coordinadora Campesina de Chile, Confederación Triunfo Campesino, Anamuri, Conaproch, Mucech y Confederación

Campesina, desde trabajadores. Además está integrada por representantes de Salud, la Dirección del Trabajo y Junji.

“Con este acuerdo estamos demostrando que en Chile el diálogo social nos puede llevar por un camino de entendimiento, acuerdo y sobre todo de progreso para todos los actores involucrados y en materias tan de fondo como el Estatuto del Temporero”, expresó el Subsecretario del Trabajo, Mauricio Jélvez.

En tanto, el Presidente de Asoex, Ronald Bown, manifestó su “complacencia por lo logrado, ya que implica un avance muy importante en la obtención de acuerdos entre los integrantes de la industria, en donde el factor humano debe constituir la parte fundamental del desarrollo de cualquier actividad empresarial, y constituye un primer paso del que se espera ocurran muchos más en el futuro”.

Para el representante de los trabajadores, Raúl Aravena, el término de los enganchadores, es un gran paso para terminar con la “informalidad absoluta que existe hacia los trabajadores, a quienes por ejemplo, no se les paga ningún tipo de previsión por esta vía. No puede ser que los enganchadores sigan negociando sus contratos bajando costos a costa de la previsión”.

Por su parte, el presidente de la SNA, Luis Mayol, destacó que el Acuerdo “es una muy buena noticia, porque hace mucho tiempo que estábamos aspirando a que la legislación se vaya adecuando a las condiciones especiales de la agricultura. La legislación es muy urbana y se estaba produciendo un nudo”.

Acuerdos

Respecto del Estatuto del Trabajador Agrícola de Temporada, Jélvez informó que éste abordará temas como reconocimiento legal del trabajador agrícola de temporada, formalización de contratos de trabajo, jornadas de trabajo, registro control de asistencia y derechos colectivos (negociación colectiva y sindicalización).

“Hemos constituido una comisión técnica para elaborar este Estatuto, el cual se reunirá una vez a la semana, con el objetivo de tener el borrador listo en octubre de este año.

En materia de Cuidado Infantil, los miembros de la mesa han solicitado a la Dirección del Trabajo un dictamen que autorice el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio legal en materia de Sala Cuna, para las trabajadoras agrícolas de temporada. Este se aplicará sólo en casos excepcionales, como cuando no existan establecimientos autorizados por Junji o que el lugar de trabajo se encuentre en zonas aisladas y no podrá ser inferior a \$80.000 mensuales.

A través del acuerdo, los miembros solicitan a la Dirección del Trabajo un dictamen que reconozca la aplicación de las normas sobre Empresas de Servicios Transitorios al trabajo agrícola de temporada. Con esto se pretende poner fin a la figura de los “enganchadores”, los que sólo contribuyen a la precarización del empleo y a fomentar los abusos.

Otro de los acuerdos busca implementar un protocolo de coordinación para la fiscalización, entre los distintos organismos públicos competentes, como la Dirección del Trabajo, el SAG y el Ministerio de Salud. Esto permitirá maximizar la función pública, facilita la fiscalización y unifica criterios.

Fecha: 27 de Agosto de 2009

Fuente: www.dt.gob.cl

Presidente de Sofofa justifica bajo nivel de sindicalización en Chile.

Para el líder de la organización, Andrés Concha, el sindicato es una entidad que representa a los trabajadores, pero que para eso este último tiene que darle voluntariamente el mandato.

En Chile la tasa de sindicalización llega apenas al 11% del total de los trabajadores. Si bien las razones que explicarían tal nivel de afiliación son variadas, ayer el presidente de la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa), Andrés Concha, explicó su percepción al respecto.

Tras un intenso debate, el dirigente empresarial no quiso calificar como bueno o malo el indicador, aunque sostuvo que "los niveles de sindicalización varían de país en país y, en general, los de Chile están dentro de los estándares internacionales. Hay países que tienen un mayor número de trabajadores sindicalizados, pero son realidades distintas".

Agregó que "acá tenemos un universo de empresas pequeñas muy grande, por lo tanto eso hace muy difícil que prospere el sindicato en ella. Por otra parte, las materias que se pueden abordar en una negociación colectiva son muy pocas y eso también hace poco atractiva la negociación a través de un sindicato, por lo que muchas veces las personas prefieren tratar directamente con los empleadores".

Sindicalización automática

Respecto a la propuesta de sindicalización automática del candidato presidencial de la Concertación, Eduardo Frei, Concha desestimó la iniciativa, pues recalcó que "nosotros somos partidarios del principio de la libertad sindical y eso en la práctica significa que las personas -que son las realmente soberanas de derecho a negociar- son libres de hacerlo por su cuenta o de inscribirse en un sindicato".

Para el líder de la Sofofa el sindicato es una entidad que representa a los trabajadores, pero que para eso este último tiene que darle voluntariamente el mandato.

La oportunidad del envío al Congreso del proyecto de negociación colectiva también fue uno de los temas que abordó el dirigente, quien consideró que ese debate se debe dar en el próximo gobierno.

"Son materias muy delicadas que cuando son discutidas en período de elecciones, la probabilidad de que las posiciones se polaricen es muy alta", dijo.

Respecto al arribo de la nueva justicia laboral a la Región Metropolitana, desestimó algunas críticas que advertían que introduciría mayor rigidez en el mercado laboral.

Fecha: 27 de Agosto de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

Inaugurada Inspección Comunal Santiago Oriente.

Las nuevas dependencias acogerán a usuarios de las comunas de Vitacura, Lo Barnechea y Las Condes, en cómodas salas de atención de público y con mejoradas condiciones laborales para los funcionarios y funcionarias.

Con el tradicional corte de cinta, la Directora Nacional del Trabajo, Patricia Silva, inauguró las nuevas oficinas de la Inspección Comunal (ICT) Santiago Oriente, ubicadas en Vitacura 3900.

En la ocasión, la Directora destacó como uno de los aspectos que le otorga mayor importancia aún a esta Inspección, la puesta en marcha de la Nueva Justicia Laboral en la Región Metropolitana –este lunes 31 de agosto–, permitiendo un acceso más expedito y territorialmente más cercano. "Esta institución es la puerta de entrada a la justicia laboral en el país", expresó.

Añadió que dicha Inspección va a generar instancias de resolución alternativa al sistema judicial, como conciliación y mediación. "Creemos que con esto Chile avanza en el compromiso de ser un país más justo y equitativo", dijo.

Igualmente, manifestó que la nueva sede cumple con los mejores estándares para la dignidad de los funcionarios y funcionarias que allí trabajan, como también para prestar un servicio eficiente a usuarios empleadores y especialmente trabajadores y trabajadoras.

Patricia Silva agregó que en ese sector "debe vivir una gran mayoría de los empleadores de nuestro país. Hoy día nos instalamos definitivamente en esta comuna, y ponemos esta oficina a disposición de la comunidad de Vitacura, Lo Barnechea y Las Condes".

En la ceremonia inaugural estuvo presente el alcalde de Vitacura, Raúl Torrealba, quien se mostró complacido por tener una oficina de la Inspección del Trabajo en su comuna, lo que ayuda, dijo, a "que siempre las relaciones entre las personas se mantengan de mejor manera".

Inspección Santiago Oriente

La Inspección Santiago Oriente fue creada el 9 de diciembre del 2005, como una forma de descongestionar la ICT de Providencia y dar un servicio eficiente y oportuno a las comunas de Las Condes, Vitacura y Lo Barnechea.

Con una inversión cercana a los 90 millones de pesos, la Dirección del Trabajo pone a disposición de la comunidad esta sede, mejorando sustancialmente las salas de atención de público y las condiciones de trabajo de sus funcionarios y funcionarias.

Cuenta con 43 funcionarios, quienes reciben cinco mil denuncias al año y realizan nueve mil conciliaciones entre empleadores y trabajadores. Unas 321 organizaciones sindicales y 15 asociaciones de funcionarios, que representan a más de 27 mil trabajadores, demandan los servicios de esta Inspección.

Durante el año 2008 se tramitaron 129 negociaciones colectivas, que involucraron a más de 14 mil trabajadores. Asimismo, fueron entregados unos mil 800 certificados a contratistas, mensualmente, en el marco de la Ley de Subcontratación.

Fecha: 28 de Agosto de 2009

Fuente: www.dt.gob.cl

Ministra Claudia Serrano: "Las ferias laborales han sido muy positivas".

La Secretaria de Estado inauguró la muestra en la comuna de Quilicura denominada "Mujer, Emprendimiento y Trabajo", que ofrece 300 empleos.

Recordando lo complicado que ha sido el año en materia de empleo, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Claudia Serrano, destacó el aporte de las ferias laborales que se han realizado a lo largo del país.

“Las ferias han sido una experiencia positiva en el nivel local, logran contactar rápidamente a las personas que demandan empleo con la oferta de trabajo”, señaló la Secretaria de Estado al inaugurar la muestra en la comuna de Quilicura, junto al alcalde Juan Carrasco.

“Durante este año hemos vivido una experiencia que aporta mucho a la cultura del país, que es el llamado que todos tenemos algo que hacer en materia de empleo para enfrentar la crisis económica. En ese sentido valoro el esfuerzo de la comunidad de Quilicura”, destacó.

La Feria Laboral capitalina pretende generar instancias de encuentro para dar soluciones reales al desempleo local, principalmente en las mujeres.

La muestra, denominada “Mujer, Emprendimiento y Trabajo”, cuenta con más de 40 stand, con ofertas de empleo, información sobre microcréditos, capacitación y charlas.

Entre las empresas participantes destacan: Sodexo, Trendy, Complemento Recourse, Petrizio Industrial, Central Restaurant Aramark; Fuentes & Fuentes; Tiashi Chile S.A; Inversiones Toledo, Movipack y Comercial Nahuel.

Asimismo, se hacen presentes con sus respectivos stand instituciones publicas como: Sence, Fosis, Sercotec, Prodemu, el Servicio de Impuestos Internos y Sernam.

“Esta es una comuna muy proactiva y esta feria especialmente dirigida a mujeres, jefas de hogar, emprendedoras, sin duda es un aporte para enfrentar entre todos los desafíos en un año difícil en materia económica”, enfatizó.

Según las colocaciones registradas en la Bolsa Nacional del Empleo, la Omil de Quilicura figura como líder a nivel de la región metropolitana y en segundo nivel nacional con 1.950 personas que han encontrado empleo entre enero y agosto del presente año.

Asimismo destacó el aporte del empresariado en participar en este tipo de iniciativas, aunque recordó que “los problemas de empleo, principalmente los resuelve el sector privado, el Estado lo que hace es ayudar o colaborar cuando no puede producirse a través del mercado”.

Fecha: 28 de Agosto de 2009

Fuente: www.dt.gob.cl

Reformas laborales protagonizarán el debate durante la campaña.

En plena carrera presidencial, la Concertación buscará instalar el debate en torno a las reformas laborales. Con él, sacará al pizarrón a Piñera que reprueba con pésima nota. En el programa de Eduardo Frei será un eje central y por eso ya está buscando puntos de acuerdo con la CUT para así, enterrar el Código del Trabajo vigente desde la dictadura.

Fines de 1999. La campaña presidencial está en su peak y el margen entre los candidatos Ricardo Lagos y Joaquín Lavín es cada vez más estrecho. Fue entonces que el gobierno de Eduardo Frei anunció una reforma laboral que terminó por favorecer rotundamente la llegada de Lagos a La Moneda.

Enero de 2006. En víspera de la segunda vuelta electoral entre Michelle Bachelet y Sebastián Piñera, el Ejecutivo acelera el envió del proyecto de ley que regula la subcontratación, aprovechando las declaraciones del candidato de la derecha, quien se había mostrado partidario de legislar sobre la materia. La aprobación de la iniciativa no hizo más que inclinar la balanza hacia la abanderada de la Concertación, quien finalmente ganó la elección.

Primavera de 2009. A meses de la elección del Presidente para el bicentenario, los cambios en el mercado laboral prometen volver a ser el centro del debate y sacar nuevamente al pizarrón a Sebastián Piñera en la asignatura que tiene peores calificaciones: el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores.

En el oficialismo, visualizan que en plena campaña presidencial el gobierno debe enviar al Congreso el proyecto de ley que fortalece la negociación colectiva, instalándolo como uno de los debates prioritarios de la campaña. Y lo más relevante: las candidaturas de Eduardo Frei, Jorge Arrate, Marco Enríquez-Ominami y Alejandro Navarro tienen como eje de sus propuestas terminar con la asimetría en las relaciones entre empresarios y trabajadores y devolverle a estos últimos la posición negociadora que perdieron durante el gobierno de Pinochet y, pese a los diversos intentos, aún no recuperan.

En la Concertación proyectan que con las reformas laborales sobre el tapete, una vez más Piñera intentará cambiar el foco de la discusión. "Siempre la derecha trata de que el tema no esté en la agenda. Piñera tiene una trayectoria de evitar los temas laborales y además su posición es muy antitrabajador, entonces de nuevo intentará esconder todo esto", plantea el diputado PS Carlos Montes.

La herencia de Pepe

Las propuestas laborales -a excepción de la de la derecha- tienen entre ceja y ceja el actual Código del Trabajo que, pese a las diversas manitas de gato que se le han aplicado, mantiene la esencia de los planteamientos que le dio su ideólogo, José Piñera, hermano del presidenciable de la derecha. Fue en junio de 1979 que -en el marco de su Plan Laboral- el entonces ministro del Trabajo de Pinochet logró la aprobación de ese código. Según describe el mismo Piñera en su sitio web, con esa reforma se "restableció la libertad y democracia sindical en Chile, introdujo la negociación colectiva por empresa, y retiró al gobierno de los temas sindicales".

Sin embargo, en el oficialismo la visión es diametralmente opuesta. Así lo asegura el ex ministro del Trabajo de Bachelet, Osvaldo Andrade: "En realidad ese código está construido sobre la base de que los trabajadores son una amenaza para los trabajadores y, en consecuencia, las normas laborales deben salir a defender al empleador en esta pugna con el trabajador". (ver entrevista).

La idea del candidato de la Concertación es reformar por completo ese código y, por eso, el comando de Frei ha tendido puentes con la CUT, para recoger su visión sobre ésta y el resto de las reformas laborales. Y para la multisindical la transformación del Código del Trabajo también es uno de los ejes centrales de sus demandas y el punto que, a su juicio, definirá el voto de los trabajadores durante las elecciones del próximo 13 de diciembre. "Hemos vivido treinta años con una ley laboral ilegítima, que se nos ha impuesto aun en contra del movimiento sindical y de los trabajadores. Lo que hay que hacer en materia laboral es ponerse a construir un nuevo código del trabajo que regule la nueva realidad que hay. Y no queremos modificar un artículo, queremos un código nuevo", afirma el presidente de la CUT, Arturo Martínez.

Durante las últimas semanas, en el comando de Frei han buscado imprimir un sello más laboral tanto al equipo como a las propuestas. La primera señal la dieron a comienzos de agosto, cuando el coordinador del equipo laboral del Ministerio de Hacienda, Cristóbal Huneus, se integró al team económico que ya integraban Óscar Landerretche y José Miguel Benavente. La segunda y más potente señal se envió el martes 18, con la presentación que realizó el ex Presidente frente a los máximos dirigentes de la CUT. "No he venido aquí para contarles un cuento distinto al que les he planteado a los grandes empresarios en el CEP", aseguró Frei en esa oportunidad.

Al encuentro lo acompañó el ex ministro del Trabajo Osvaldo Andrade, la más reciente incorporación del equipo de campaña y quien se ha convertido en el interlocutor clave para tender puentes entre la mirada de la CUT y las propuestas que elaboran los técnicos de Frei. "Pese a que yo tengo comunicación directa con el comando, fue Osvaldo quien ha servido de nexo con el candidato. Estábamos esperando el momento adecuado para que viniera y finalmente se fijó la presentación para ese martes", cuenta Martínez.

Fue en julio cuando el candidato contactó a Andrade para que lo acompañara a una visita a Concepción, donde plantearía algunas propuestas laborales. Luego, el ex ministro asistió a su presentación en la multisindical y además tuvo acceso a la redacción del speech que se realizó durante la cita. "Algunas de las cosas que allí se señalaron me produjeron mucha satisfacción", confidencia Andrade.

La próxima misión del ex ministro será coordinar la mesa de trabajo entre los técnicos del comando y de la CUT, que se instalará la próxima semana y en la que se buscarán los parámetros para la creación de este nuevo código laboral. Para esa instancia, el ex ministro sugirió la incorporación de "algunos abogados laboristas con experiencia en estos temas y que los conozco desde antes": el ex jefe de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, Cristián Melis; el ex abogado de ese mismo organismo, Diego López; y el ex asesor de gabinete de Andrade, Roberto Godoy.

"El programa de Eduardo Frei es un programa progresista. Y uno de sus ejes fundamentales es la reforma laboral, específicamente la modificación del Código del Trabajo. Por eso se estableció la constitución de mesas técnicas de trabajo que permitan analizar el código laboral y realizarle una modificación profunda", plantea la vocera del comando, Paula Narváez.

Cruz a Piñera

Además de la candidatura de Frei, el comando de Jorge Arrate ha tenido un contacto frecuente con la CUT para incorporar sus demandas en el programa. Más aún, en la elaboración de esas propuestas han participado varios dirigentes de la multisindical, como Cristian Cuevas y el presidente del Colegio de Profesores, Jorge Gajardo. Por el contrario, los acercamientos con los candidaturas de Marco Enríquez-Ominami y Sebastián Piñera han sido nulos. Con el presidenciable de la derecha la mayor aproximación se dio el jueves, cuando el abogado Augusto Bruna -uno de los laboristas regales de los gremios empresariales y miembro de la comisión de trabajo de Piñera- asistió a uno de los debates que la CUT organizó en el Centro de Extensión de la Universidad Católica.

Los técnicos de Piñera sí se han preocupado de escuchar los planteamientos de otras organizaciones sindicales. Así lo hicieron hace un par de meses cuando los economistas Felipe Larraín, Fernando Coloma y Cristián Larroulet, recibieron en la oficina de este último a Diego Olivares, presidente de la Unión Nacional de Trabajadores, que reúne principalmente a empleados del sector privado. "Aunque hace un mes, nuestro comité ejecutivo también se reunió en la sede del comando con Frei y ahí le planteamos nuestros temas principales", precisa Olivares.

De cualquier modo, Martínez tiene sus ideas claras: "El tema laboral le pone sus puntos a la campaña y muestra quién es quién. Los trabajadores son hartos y sus familias también, por tanto, si logramos meter el tema laboral como centro de la campaña, eso permitirá que todos los candidatos tengan que pronunciarse al respecto. Piñera claramente representa a los empresarios y su hermano es quien ha tenido prisionero el derecho a huelga y la negociación colectiva. Nosotros no podemos pensar que esa gente va a tener alguna propuesta cercana a nosotros".

FREI: Pro sindicato y pro empleo

“Será la primera prioridad de mi gobierno”, aseguró el candidato presidencial de la Concertación durante su presentación en la CUT. Según Frei, su foco será la creación de empleos de mayor calidad. “Pero no cualquier empleo. Mi compromiso es con el empleo decente”, acotó.

El encargado laboral del comando, Cristóbal Huneus, explica que esta estrategia se concretará principalmente a través de la creación de Nuevo Código del Trabajo. Diagnostican que el nuevo fundamento debe replantear las relaciones laborales y recoger los cambios que se han producido en el mercado del trabajo, en especial la incorporación de las mujeres. “Hará dos cosas: potenciará y le dará más instrumentos al trabajador para que su inversión en capital humano sea rentable; y descentralizará el poder para que los trabajadores puedan negociar en mejores condiciones. Será un código pro sindicato y pro empleo”, plantea.

Huneus sostiene que estas modificaciones surgirán de un acuerdo nacional -que Frei denominó “Pacto Laboral Bicentenario”- en el que se sentarán a conversar el Ejecutivo, los trabajadores y los empresarios.

Sobre el fortalecimiento de la negociación colectiva, en el comando ya hay algunas definiciones, como la titularidad para negociar que tendría el sindicato. Sin embargo, otras materias aún no están zanjadas, como la sindicalización automática y el reemplazo de los trabajadores. “Son temas que están sobre la mesa”, acota Huneus, quien agrega que tampoco se han cerrado a ideas como introducir cambios a las indemnizaciones y la adaptabilidad laboral.

PIÑERA: Múltiples grupos negociadores

Dos son los ejes de las propuestas laborales de la candidatura de la derecha: aumentar las oportunidades de empleo y mejorar la productividad de los trabajadores. “Crearemos un millón de empleos entre 2010 y 2014. Ese es el destilado que quedará de muchas políticas que se están analizando: inversión, promoción del emprendimiento, educación, entre otras”, sostiene Fernando Coloma, coordinador laboral del comando de Piñera.

Según el economista, algunas de las principales propuestas que ayudarán a alcanzar esa meta son la capacitación y la entrega de un subsidio laboral para los jóvenes en situación de pobreza: “Será uno de los grupos prioritarios y para eso entregaremos un bono que irá para la empresa y otro para la organización que actúe como intermediaria, una especie de headhunter de los pobres, ya que muchos de estos jóvenes se encuentran al margen del mercado del trabajo y de las opciones de educación”.

Coloma asegura que, en su propuesta, la negociación colectiva se potenciará con el mecanismo de flexibilidad pactada, a través de la cual los trabajadores podrán acordar temas como la jornada de trabajo. Pero el sindicato no será el único que podrá negociar: “Puede ser el sindicato u otro grupo negociador. Hay trabajadores a los que no les interesa meterse a un sindicato, eso obedece a la libertad de las partes. Creemos que al sindicato se le da un tremendo poder monopólico y eso no puede ser”.

En su propuesta laboral, Piñera también plantea bajar de 8 a 6 trabajadores el quórum para negociar colectivamente y mantener el derecho a reemplazar a los trabajadores que están en huelga.

MEO: Piso mínimo garantizado

“En materia laboral hay que entrar a picar”, grafica el encargado laboral de la candidatura de Marco Enríquez-Ominami, Luis Eduardo Escobar. ¿Qué significa eso? “Que hay que reformar el Código

del Trabajo tal como existe. El actual está obsoleto, no refleja la realidad del mundo moderno y gran parte de las dificultades que existen en la relación entre trabajadores y empresas tiene mucho que ver con el código tal como existe”.

Según Escobar, la idea es crear un código que tenga los estándares de la OCDE, en el que el diálogo tripartito sea un elemento esencial -“aquí hablar de eso es como insultar al Papa”- y se fortalezcan los derechos para sindicalización. El nuevo código establecería además un piso mínimo de beneficios para todos los trabajadores, cualquiera sea el tipo de empleo que tenga.

Aunque Escobar asegura que no han discutido que el trabajador pueda afiliarse en forma automática al sindicato, sí tienen definido que propondrán terminar con el reemplazo de los trabajadores en huelga al igual que con las múltiples razones sociales que tienen algunas empresas.

¿Qué pasa con las indemnizaciones? “Tal vez eliminarlas es una medida extrema, pero se podrían reducir drásticamente si tenemos un seguro de desempleo universal y que sea razonablemente bueno para proteger a los trabajadores”, sostiene el economista.

ARRATE: Más poder para los trabajadores

La mala distribución del ingreso se explica en gran medida por el escaso poder de negociación de los trabajadores. Ese es el diagnóstico sobre el que están construyendo los planteamientos laborales del candidato del Juntos Podemos, Jorge Arrate.

“En la dictadura se generó una desnivelación del poder relativo entre los trabajadores y los empresarios. Queremos restablecer esos equilibrios perdidos, sobre todo la capacidad negociadora”, asegura el encargado económico del comando, Manuel Riesco. Para fortalecer esa capacidad, propone impulsar la negociación colectiva y el derecho a huelga para todos los trabajadores; terminar con el reemplazo de los trabajadores en huelga; acabar con los despidos por necesidades de la empresa y que los despidos masivos sean autorizados por los ministerios del Trabajo y de Economía; eliminar la figura de la subcontratación; y modificar el concepto de empresa, entre otras propuestas.

Riesco plantea que hay materias que por ningún motivo están dispuestos a discutir, como la flexibilidad y la reducción de las indemnizaciones a cambio del fortalecimiento del seguro de cesantía, que plantea Piñera. “Es un chantaje inaceptable, son dos cosas distintas. Hay que mejorar el seguro y no modificar las indemnizaciones”, critica el economista.

Fecha: 30 de Agosto de 2009

Fuente: www.lanacion.cl

La nueva reforma laboral que comienza a aplicarse hoy en Santiago.

La cuarta etapa de la nueva justicia laboral, que incorpora a la Región Metropolitana, comienza a aplicarse hoy. Mientras que la quinta y última entrará en vigencia el 30 de octubre en las regiones IX, X, XI y XV.

Los atributos de esta reforma:

Establece un procedimiento oral, público y transparente: desde el inicio de la demanda, pasando por la audiencia preparatoria y la audiencia de juicio. Hasta la sentencia el caso se resuelve en un plazo promedio de 90 días en la primera etapa y en 50 días en la segunda.

Otorga defensa profesional, especializada y exclusiva a todos los trabajadores que no tengan recursos para proveérsela, a través de 136 defensores laborales en todo Chile.

Agiliza la resolución de los conflictos laborales y mejora el acceso a la justicia laboral al crear más jueces especializados.

Con ambos elementos centrales (mayor cantidad de jueces y agilidad en el procedimiento) se materializa efectivamente la protección de los derechos de los trabajadores.

Se crea un procedimiento especial para los casos en que se lesionan los derechos fundamentales del trabajador y aquellas situaciones de discriminación en la relación laboral.

Para los casos de hasta 10 Ingresos Mínimos Mensuales, se establece un procedimiento especial (Monitorio) ante las Inspecciones del Trabajo, lo que permitirá otorgar una mayor celeridad y permitirá la desconcentración de los Tribunales.

Existirá un juicio oral, en que las partes podrán hacer valer sus peticiones y pruebas ante la presencia del juez. Éste, antes de resolver, siempre debe escuchar a ambos.

Separa el procedimiento de cobranza previsional y ejecución laboral para asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales.

Se crea un Registro Nacional de Sentencias por Prácticas Desleales en una negociación colectiva.

Más información en: www.minjusticia.cl

Fecha: 31 de Agosto de 2009

Fuente: www.emol.com

El despido es la principal causal de las demandas cursadas por las defensorías.

Al decir de las autoridades, la tendencia observada en regiones con la nueva Reforma Procesal Laboral no tendría por qué ser distinta en la Región Metropolitana, donde comienza a operar desde hoy. El sistema comenzó el 31 de marzo de 2008 en forma gradual en diez regiones y las demandas ingresadas han sido inferiores a las previstas, sostiene el ministro de Justicia, Carlos Maldonado.

Santiago tiene más población, más trabajadores y sindicatos, pero también muchos más abogados, jueces y defensores laborales, por lo que no prevé una avalancha de demandas. "Nuestra predicción es que el comportamiento en la Región Metropolitana no debería ser distinto al del resto del país", dice el ministro.

El balance al 31 de julio de la puesta en marcha en regiones arroja un total de 8.392 ingresos, de los cuales 5.212 (62%) corresponden a las Oficinas de Defensoría Laboral (ODL) que operan bajo la Corporación de Asistencia Judicial del Ministerio de Justicia, y el resto, a abogados privados. Una de las grandes innovaciones que trae la reforma es la provisión de servicios especializados de defensa para los trabajadores.

De las 3.633 demandas presentadas por las ODL que han llegado a término, un 39,5% presenta una sentencia favorable (1.556) y un 46% han resultado en una conciliación o avenimiento (1.681).

"Hay más conciliación porque el empleador quiere llegar a acuerdo", señala Zarko Luksic, coordinador del Programa de Defensoría Laboral. Tanto así, agrega, que de las controversias que

conoce hasta ahora la Dirección del Trabajo en la Región Metropolitana, un 85% llega a acuerdo, de modo que no prevé una gran carga de demandas con la nueva justicia laboral.

El ministro Maldonado desestima que el nuevo sistema tenga un sesgo a favor del trabajador y dice que las cifras muestran que se presentan demandas cuando hay mérito para ello, lo cual tiene correlato directo en los resultados. "Si el 97% de las sentencias son favorables a los trabajadores, es porque han tenido razón para demandar y los abogados han hecho bien su trabajo", puntualiza.

Al 31 de julio, de las 23.743 personas que han atendido las ODL, un 26% han derivado en la presentación de demandas. Incluidos 968 casos de procedimiento ejecutivo o de cobranza, se han presentado un total de 6.180 demandas. Más del 60% de ellas están asociadas al despido: nulidad del despido (cuando el empleador al momento del despido no le ha pagado todas las cotizaciones al trabajador); despido injustificado (cuando se estima improcedente la causal invocada por el empleador, como necesidades de la empresa, falta de probidad, incumplimiento grave, entre otros), entre otros.

Para despedir, el empleador debe enviar una carta y en ella especificar todos los hechos que justifican la causal. Por ejemplo, el trabajador abandonó su trabajo de manera intempestiva en tal fecha, a tal hora y así se acredita en el registro, o el trabajador no concurrió y no justificó su inasistencia. Lo mismo en el caso de despidos por necesidades de la empresa, que es la causal más invocada (racionalización, modernización, baja de productividad, cambio en las condiciones de mercado de la economía).

Según el procedimiento, 1.097 de las demandas presentadas han sido de aplicación general, esto es, con dos audiencias, una preparatoria de notificación y contestación y una segunda de prueba; 968 de procedimiento ejecutivo (demanda ante tribunales de cobranza laboral cuando el demandado es sentenciado a pago y no cumple); 13 de procedimiento de tutela (reclamos por violación de derechos fundamentales) y 4.102 de procedimiento monitorio, esto es, demandas cuyo monto sea igual o inferior a 10 ingresos mínimos mensuales.

En los procedimientos de tutela, donde se puede invocar la violación de más de un derecho fundamental, hay 70 demandas que invocaron el derecho a la vida e integridad física y síquica (acoso laboral, estrés laboral), seguida en orden de magnitud por 46 sobre el respeto a la vida privada y honra de las personas.

Dudas sobre el rol de las ODL

Si bien el Instituto Libertad y Desarrollo (LyD) reconoce que el nuevo procedimiento de justicia laboral ha acortado la duración de los juicios, plantea dudas sobre el rol de las ODL. Hace notar que éstas carecen de la más mínima institucionalidad, pues fueron creadas por decreto, debiendo haber sido fundadas en una discusión abierta y transparente en el Congreso. De hecho, el Gobierno anunció el proyecto de ley que debería crear esta defensoría.

Además, opina que el diseño propuesto no cumple con los estándares mínimos de independencia que debe tener una defensoría, sobre todo considerando que actúa como una fiscalía, ya que prácticamente la totalidad de su trabajo es demandar y no presentar defensas. "Tanto el coordinador del programa como los coordinadores regionales no son independientes del poder político, y tampoco la institución que los ampara. De ese modo, carecen del estándar mínimo exigible en una democracia moderna a un órgano defensor".

También sostiene que el hecho de no tener independencia respecto del gobierno de turno que lleva a cabo la reforma, hace que las ODL se vean expuestas a ser usadas políticamente como "barreras de control", de modo que toda la reforma no fracase por la saturación de demandas, lo cual -advierterno contribuye ni a la transparencia ni a la eficiencia del sistema.

Fecha: 31 de Agosto de 2009

Fuente: www.emol.com

SECCION TERCERA

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

Interrupción de la Prescripción en Materia Laboral;

Comentario a una sentencia de la Corte de Apelaciones de Antofagasta

Eduardo Yáñez Monje²¹

El artículo 510 inciso quinto del Código del Trabajo, señala que "*los plazos de prescripción establecidos en este Código no se suspenderán, y se interrumpirán en conformidad a las normas de los artículos 2.523 y 2.524 del Código Civil*". En general, existe acuerdo sobre los mecanismos para interrumpir civilmente la prescripción extintiva, que de acuerdo al artículo 2.503 del Código Civil exige notificación válida de la demanda. Sin embargo a nivel judicial no existe acuerdo si la notificación válida de la demanda es un presupuesto exigible, en particular, a las prescripciones de corto tiempo que establece el Código del Trabajo en su artículo 510.

Hasta antes de la sentencia 7561-2008, de 28 de enero de 2009, la Corte Suprema había conformado una doctrina según el cual, si el empleador no ha sido notificado de la demanda dentro del plazo legal, declara sin más la prescripción a petición de parte, aún cuando el líbello haya sido presentado al tribunal respetando los plazos antedichos. Así por ejemplo en la sentencia de la Corte Suprema Rol N° 4218-2008, de 20 de agosto de 2008,²² y de la Corte Apelaciones de Santiago Rol N° 6946-2008, de 22 de junio de 2009.²³ La

²¹ Consultor Laboral Legal Publishing Chile; Ayudante de Departamento de Derecho del Trabajo Universidad de Chile.

²² Rol N° 4218-2008, de 20 de agosto de 2008, N° Legal Publishing: 39583.

²³ "Que, por último, cuando el artículo 2523 N° 2° del Código Civil señala que las prescripciones de corto tiempo (como las señaladas en el artículo 480 del Código Laboral) se interrumpen civilmente desde que interviene requerimiento, está exigiendo, según el sentido natural y obvio de este último término, la notificación de la demanda o cualquier acto judicial mediante el cual el demandado toma conocimiento de la acción deducida en su contra, toda vez que "requerimiento se define en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española como "acto judicial por el que se intima que se haga o se deje de ejecutar algo y, por cierto, tanto en materia laboral como en materia civil o de cualquier otra índole, parece del todo contrario al debido proceso que se entienda interrumpida una determinada acción por gestiones que no importan que aquél contra la que se dirige haya sido "intimado, esto es, que haya tomado conocimiento de su existencia, como ocurre con el mero hecho de presentar la demanda a un determinado órgano jurisdiccional. Por lo mismo, aún cuando se sostuviere que el requerimiento puede ser extrajudicial tesis que no se comparte, resulta que en la especie no hay antecedente alguno que permita convencer a los sentenciadores del hecho que el demandado

primera sentencia mencionada (7561-2008), basa su conclusión básicamente en la historia del establecimiento de la ley, pues en los proyectos de Código Civil se sustituyó la palabra “*demanda judicial*” por la voz “*requerimiento*”, de donde se deduce que el legislador le quiso dar a las prescripciones de corto tiempo reguladas por el artículo 2.523, un tratamiento distinto a la prescripción general del artículo 2.503 del Código Civil, haciendo la anterior menos gravosa que ésta, al exigir la sola presentación de la demanda al tribunal y no necesariamente su notificación.²⁴

Sin embargo, como lo sugiere el subtítulo de este comentario, centraré mi atención en una sentencia de la Corte de Apelaciones de Antofagasta, en un fallo análogo al comentado de la Corte Suprema, pero que arroja más luces sobre la misma conclusión. En la sentencia Rol N° 115-2009, de 15 de julio de 2009, rechaza la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada, al no exigir el artículo 510 del Código del Trabajo la notificación válida de la demanda, sino tan solo la presentación de la misma al tribunal respectivo.

Los Ministros de la Corte de Apelaciones de Antofagasta realizan una argumentación un poco más detallada que la Corte Suprema, al momento de dictar análogo fallo. Para la Corte Suprema, parece ser regla general que las prescripciones especiales de corto tiempo se interrumpen por la sola interposición de la demanda (incluso ante tribunal incompetente). No obstante para la Corte de Apelaciones la regla general es la dispuesta en el artículo 2.503 del Código Civil, la que exige en su primer numerado la notificación válida de la demanda. Dicha regla general opera incluso respecto de las prescripciones especiales de corto tiempo, salvo la excepción dispuesta en el artículo 2.523 del Código Civil, en relación a las prescripciones establecidas en sus dos artículos anteriores (2.521 y 2.522).²⁵ Por la misma razón, al señalar el artículo 510 inciso quinto del Código del Trabajo

haya podido tomar conocimiento, judicial o extrajudicialmente, de la existencia de la acción dirigida en su contra antes de la data de notificación de la demanda.” [Considerando Quinto], Rol N° 6946-2008, de 22 de junio de 2009. N° Legal Publishing: 42272.

²⁴ “Que a su vez, la palabra “requerimiento utilizada en el segundo numeral del artículo 2523 del Código Civil, al cual se remite el citado artículo 480 [la mención debe entenderse hecha al artículo 510 del Código del Trabajo, por cambiar la numeración dada la última Reforma Procesal Laboral; nota del autor] para los efectos de regular la interrupción de la prescripción de las acciones laborales, clasificadas como de corto tiempo, no puede ser asimilada a la demanda legalmente notificada que, para lograr el mismo fin, exige el legislador respecto de las acciones ordinarias, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 2503 y 2518 del primer cuerpo legal citado. Ello, por cuanto de la historia de la norma, se extrae que dicho vocablo sustituyó la expresión “demanda judicial con que los proyectos del Código Civil de los años 1847 y 1853 aludían al segundo hecho que producía la interrupción del lapso de que se trata, lo que sin duda evidencia el propósito del legislador en orden a distinguir entre las actuaciones que evitan la extinción de los derechos respectivos, según el mayor o menor tiempo que deba transcurrir en contra del titular llamado a ejercerlos y que en la materia de autos, por la remisión arriba explicada, no puede ser desatendido.” [Considerando Quinto]; 7561-2008, de 28 de enero de 2009. N° Legal Publishing: 41621.

²⁵ En esto la Corte de Apelaciones de Antofagasta sigue a RENÉ ABELIUK MANASEVICH, Las Obligaciones Tomo II, pág. 1031; “como lo señala el precepto, estas prescripciones especiales se encuentran diseminadas en el Código, se refieren a toda clase de situaciones, y en muchos casos no se justifica el tratamiento diferenciado; en una futura revisión del Código podría buscarse una uniformidad de ellas. Ahora bien, respecto de estas prescripciones especiales conviene tener presente dos cosas: 1° que ellas son de corto tiempo; así lo señala el Art. 2.524, y en consecuencia se aplicará este precepto únicamente a las que tengan tal calidad, que son actualmente todas las que sean de menos de 5 años, según lo dicho anteriormente, y

que el plazo de prescripción no se suspenderá y se interrumpirá de acuerdo a las normas del artículo 2.523, le está otorgando un tratamiento especial además a los créditos de origen laboral.

En todo caso, aún cabe preguntarse por qué se supone que el artículo 2.523 establece reglas excepcionales relativas a la interrupción civil de la prescripción. Este precepto señala; “*Las prescripciones mencionadas en los dos artículos precedentes corren contra toda clase de personas, y no admiten suspensión alguna. Interrúmpense. 2° Desde que interviene requerimiento*”, en contraposición al artículo 2.503 que establece la regla general en materia de prescripción, el que reza; “*Interrupción civil es todo recurso judicial intentado por el que se pretende dueño de la cosa, contra el poseedor. Sólo el que ha intentado este recurso puede alegar la interrupción, y ni aún él en los casos siguientes. 1° Si la notificación de la demanda no ha sido hecha en forma legal*”. Para cierta parte de la jurisprudencia, contraria a la comentada en este artículo, la voz requerimiento utilizada en el número 2° del artículo 2.523, no puede ser sino entendida en relación a las exigencias que hace el artículo 2.503 para entender interrumpida civilmente la prescripción, esto es, recurso judicial (entendido como demanda judicial en particular) válidamente notificado.²⁶

2° Que a estas prescripciones no se aplican las reglas estudiadas en el párrafo anterior para las demás de corto tiempo. En efecto, el Art. 2.523 es claro en orden a que quedan sujetas a sus reglas “las prescripciones mencionadas en los dos artículos precedentes. Luego, no incluye las del Art. 2.524, que le sigue. En consecuencia, no se les aplican las normas del Art. 2.523 sobre interrupción. Si la disposición que establece la prescripción especial de corto tiempo nada dice específicamente, su interrupción se gobierna por las reglas generales de la prescripción de largo tiempo y no por las de excepción para las prescripciones de 1, 2 y 3 años antes estudiadas.”

²⁶ Rol N° 4218-2008, de 20 de agosto de 2008, N° Legal Publishing: 39583. Op. Cit; “Cuarto: Que la resolución del recurso planteado implica, necesariamente, una interpretación armónica de las normas que se estiman vulneradas. Como lo ha decidido reiteradamente esta Corte, en virtud de la referencia que el artículo 480 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, estableciéndolo, 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 y no sólo con la presentación a distribución del libelo. Quinto: Que lo anterior concuerda con las demás normas del Código Civil relativas a la misma institución, desde que, tal como destaca la recurrente, el acto de una persona que exige a otra para que haga o no alguna cosa, que conlleva el requerimiento, implica darle noticia del cobro de la obligación respectiva, es decir, comunicarle esta circunstancia de modo que se hace efectivo el conocimiento de ella y se vea compelido a responder, situaciones ambas que con la sola distribución de la demanda no se dan. Sexto: Que de esta manera y tal como destaca la recurrente, carece de asidero considerar, para los efectos de que se trata, cualquier otra actuación que aun en el ámbito de una permanente actividad del actor, resulte inocua, es decir, no obedezca a aquellos actos a los que el legislador les atribuye el resultado de emplazar al deudor.

El emplazamiento, según lo ha entendido la doctrina, consta de dos elementos, el primero, la notificación hecha en forma legal y, el segundo, el transcurso del término que la ley señala para que el demandado comparezca. Se traba, en consecuencia, la litis y a partir de ello se derivan múltiples y complejos efectos, nacen relaciones jurídicas de carácter procesal que vinculan a las partes entre sí y ellas con el Tribunal, obligando a éste a tramitar la causa y fallar la controversia y a aquéllas a acatar lo resuelto por el Juez competente.

Séptimo: Que adquiere relevancia para la eficacia procesal de la actuación en comento, entonces, no sólo la sujeción de ella a las directrices y formalidades legales, sino, además, la persona de su destinatario, por cuanto se pretende, mediante tal diligencia, vincularlo al proceso y someterlo a lo que en él se resuelva, sea que decida defenderse o guardar silencio. De esta manera, siendo la demandada una persona jurídica, es menester que la notificación se haga en forma personal a quien efectivamente la representará en tanto sólo en que

En este sentido, la conclusión arrojada por dicha jurisprudencia es la consecuencia de la interpretación armónica de los distintos preceptos que regulan la materia en el Código Civil; la palabra requerimiento *implica darle noticia* [al deudor] *del cobro de la obligación respectiva*, y la única manera idónea de poner en conocimiento al deudor del cobro de la obligación respectiva es a través de la notificación válida de la demanda. Así, el deudor debe ser emplazado al pago, y la única forma de emplazamiento posible es el conocimiento del requerimiento a través de la notificación.

Al contrario, el fallo comentado por la Corte de Apelaciones de Antofagasta, fundada en la historia de la ley y en la fundamentación de la prescripción extintiva, llega a la conclusión contraria. Primero –como ya lo habíamos adelantado– los proyectos del Código Civil establecían la demanda judicial como manera de interrumpir la prescripción especial de corto tiempo a las que se les hace aplicable el artículo 2705 (actual artículo 2.523),²⁷ pero fue reemplazada por la voz “requerimiento”; de lo que se deduce, a mi juicio en forma inequívoca, que la intención de legislador es hacer menos gravosa la interrupción de la prescripción. En este sentido, se ha fallado desde antaño que bastaría incluso la preparación de la vía ejecutiva o la presentación de la demanda ante un tribunal incompetente para interrumpir la prescripción,²⁸ puesto que dicha circunstancia manifiesta el interés del acreedor en hacer exigible su crédito; siendo la ausencia de dicho interés lo que la prescripción sanciona.

Por otro lado, si bien la fundamentación de la prescripción radica en la seguridad jurídica, atendida la necesidad de no dejar al deudor eternamente a disposición de un acreedor negligente, no es menos cierto que en el caso de las prescripciones de corto tiempo, como lo señala el considerando segundo del fallo, deudores inescrupulosos pueden pretender dejar sus créditos impagos, valiéndose del mero transcurso del tiempo (que es en este caso muy breve), situación que no puede amparar el derecho.²⁹

detenta dicho mandado de conformidad a la ley, vincula y obliga a la mandataria, de otra forma y de acuerdo a lo que se ha consignado, no puede entenderse trabada la litis.”

²⁷ Corroborar el dato en RENÉ ABELIUK MANASEVICH, *Las Obligaciones* Tomo II, pág. 1029.

²⁸ *Ibíd.*

²⁹ Rol N° 115-2009, de 15 de julio de 2009, N° Legal Publishing: 42241; “SEGUNDO: Que para resolver la excepción de prescripción es conveniente analizar la institución en comento antes de aplicar las normas legales al efecto en el sentido de expresar su origen y fundamento. Desde este punto de vista, Luis Claro Solar (*Explicaciones del Derecho Civil Chileno y Comparado*, Volumen VIII, Tomo XVIII, Editorial Jurídica, 1992, página 30), citando a Troplong, que a la vez fue citado por Pothier en el *Tratado de Obligaciones* señala después de referirse al fundamento de la prescripción adquisitiva que “¿No es chocante y contrario a la moral admitir que un individuo pueda dispensarse de pagar la deuda que ha contraído por el sólo motivo de que ha pasado cierto tiempo después de su compromiso en que no se le ha exigido cumplirlo? , de lo que puede inferirse que la doctrina ha entrado a determinar si la prescripción es una creación arbitraria del derecho o tiene su fundamento en el mismo y está de acuerdo con la equidad. Así, los antiguos justificaban la prescripción por necesidades de orden social, para procurar a la propiedad la estabilidad y, por lo mismo, los autores modernos la confirmaban siempre referida al usucapión, en cuanto a la perturbación en el estado de la fortuna, aunque pasaran muchísimos años habría una inestabilidad e inseguridad de la misma, respecto de los acreedores que no ejercieron sus derechos. Por ello existe unanimidad en la doctrina en que su fundamento consiste en la seguridad y la estabilidad de las relaciones jurídicas que buscan por sobre todo la paz y la certeza.

En cuanto a sus antecedentes históricos, según Luis Claro Solar (*ídem* página 35), la prescripción extintiva viene del derecho romano y que las partidas la habían reproducido, a pesar de que el derecho canónico, con el objeto de impedir que la prescripción sirviera “para enriquecerse injustamente por personas de mala fe o deudores poco honestos e inescrupulosos, había tratado de restringir su aplicación. Así, estima este autor que

Que en el caso de los créditos laborales se fundamenta aún más una conclusión en este sentido, atendida la dificultad de la realización de la notificación de las demandas por créditos laborales, dejando la subsistencia del crédito a merced de la mayor o menor eficiencia del receptor a quien se ha asignado la causa. Por dicha razón, el fundamento de la ley y la historia de su establecimiento no nos permiten sino concluir que la interrupción de los créditos laborales se produce por la presentación de la demanda al tribunal, sin que sea necesaria la notificación de la misma al demandado.

SECCION CUARTA

RECENSIONES Y NOTAS BIBLIOGRAFICAS

LIZAMA PORTAL, Luis, UGARTE CATALDO, José Luis, *Subcontratación y suministro de trabajadores*. Santiago: Editorial LexisNexis, 2007, 167p.

Los profesores de Derecho del Trabajo y autores de una profusa bibliografía en esta área del derecho, señores Luis Lizama Portal y José Luis Ugarte, han escrito, en calidad de coautores, un pequeño texto sobre la subcontratación y el suministro de trabajadores, ambos temas de relevancia jurídica, tanto práctica como teórica, en el actual derecho del trabajo chileno.

El libro, con características propias de un manual, no por su contenido, el cual es interesantísimo, sino por la forma y metodología en la exposición de las materias, se divide en tres capítulos y un anexo. En el primero de ellos, se aborda el presupuesto temático subyacente a estas nuevas formas de contratación laboral, es decir, “Las relaciones triangulares de trabajo y el Derecho del Trabajo” (pp. 1-15). En el segundo, los autores tratan “El trabajo en régimen de subcontratación” (pp. 17-67), mientras que el tercer y último capítulo lo dedican a “El suministro o cesión de trabajadores” (pp. 69-126). Finalmente, trae incorporado un anexo que contiene la Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicio transitorio y el contrato de trabajo de servicios transitorios, del año 2006 (pp. 129-146), y el Decreto Supremo N° 76 que aprueba el reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la ley N° 16.744, sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica, del año 2007 (pp. 147-167). Lamentándome de no poder extenderme sobre los contenidos del libro, haré algunas observaciones sobre algunos tópicos que considero de relevancia mostrar a un eventual lector, para interesarlo en los temas en él contenidos.

En el capítulo primero, los autores presentan y desarrollan, como ya he dicho, las relaciones triangulares de trabajo, dentro de una forma más de los modernos sistemas de contratación laboral. Con una precisión encomiable, explican breve pero agudamente, las transformaciones económicas

“nuestro Código, ateniéndose a las reglas generales que la legislación había consignado, trató de asegurar la estabilidad de los derechos dando fuerza completa a la posesión a título de dueño y sancionando con la pérdida del derecho su falta de ejercicio durante un tiempo considerable y para explicar concretamente la aparición de la prescripción extintiva precisó (ibid idem página 40) que las acciones concebidas por la ley para la garantía de los derechos fueron en su origen perpetuos y solamente en ciertas hipótesis se habían creado acciones de duración limitada.”

que han llevado a las empresas a tener un modelo productivo flexible, en donde la llamada “descentralización productiva” permite a los actores económicos amoldarse a los vaivenes del mercado. En este sentido, el recurso de trabajo -léase trabajadores- debe, frente a esta nueva realidad, adaptarse a las tendencias globales de la economía. Así, la intervención ya no de dos sujetos claramente identificados (empleador y trabajador), propia del derecho del trabajo clásico e industrial, sino que de tres sujetos (empresa que externaliza el proceso productivo, la empresa que asume tal tarea y los trabajadores de esta última) pasa a ser parte, en forma permanente y sostenida, del actual panorama laboral.

Siguiendo a los expositores “...la trilateralidad laboral puede adoptar, en lo fundamental, dos modalidades: la subcontratación laboral y el suministro de trabajadores...” (p. 4). El primero, caracterizado por el encargo realizado a una empresa a otra para la producción de algún bien o servicio, el cual es ejecutado a cuenta y riesgo de la segunda, con su propia fuerza de trabajo. La segunda modalidad, tiene como fin transitorio, poner a disposición de una empresa, llamada usuaria, un determinado número de trabajadores contratados por una empresa de servicios transitorios -en adelante EST-, a fin de que éstos últimos lleven a cabo labores no permanentes en la primera, la cual ejerce *de facto* el vínculo de subordinación y dependencia. La distinción resulta esencial para comprender las finalidades a las que responden estas peculiares formas de trabajo, siendo claramente explicada por los autores. Asimismo, señalan el conveniente criterio de la subordinación laboral, utilizado por el legislador, como saludable criterio de dilucidación frente a las figuras ya señaladas.

En el segundo acápite, tratan el trabajo en régimen de subcontratación, donde detalladamente se exponen todos los aspectos propios de esta figura jurídico-laboral, facilitándole enormemente la tarea al jurista cuando se vea enfrentado a situaciones relacionadas con el tema. De esta manera, pasan revista a los elementos del trabajo en régimen de subcontratación y la responsabilidad de la empresa principal, conteniendo ambos puntos un cúmulo de diversas aristas. Aquí, se trasuntan las opiniones doctrinales y políticas de los autores. En efecto, en cuanto a la pertinencia de ejecutar y realizar los servicios u obras contratadas por la empresa principal, sugieren la complementación de tres criterios (p. 21-23) para aclarar la existencia del trabajo en este régimen. Tales son el *elemento locativo* -propuesto como criterio único por el profesor Claudio Palavecino-, es decir, que los servicios u obras se efectúen en las dependencias de la empresa principal, el *elemento de la propiedad de la obra o faena* -sostenido también como parámetro exclusivo por la Dirección del Trabajo-, o sea, la suficiencia de que la empresa principal sea la propietaria de las obras o faenas, indistintamente del lugar donde éstos se realizan.

Por último, los autores, a *motu proprio*, sugieren prestar también la atención al *proceso productivo*, donde la intervención del contratista o subcontratista, en algún proceso productivo de la empresa principal, es también un indicio necesario para aceptar o desechar la existencia de este régimen. A mi juicio, la opción conjugadora de estos tres puntos de vista es del todo adecuada, por cuanto clarifica todo tipo de dudas.

Los autores, a propósito de la responsabilidad subsidiaria de la empresa principal y su extensión -eventualmente solidaria si no ejerce los derechos de información y retención-, comentan la amplitud con la que se ha interpretado la expresión “obligaciones laborales y provisionales”, y ponen de relieve el “no consistente”, a sus juicios, baremo impuesto por la Corte Suprema, en el sentido de excluir de pago al demandado subsidiario la indemnización por lucro cesante. Señalan que “esta conclusión a la que llega nuestro máximo tribunal no es consistente ya que, sin perjuicio que la construcción dogmática que ha permitido exigir al empleador el pago de las remuneraciones se encuentra fundada en un principio general del derecho común (protección de la buena fe) y no en un principio específico del derecho del trabajo, resulta obvia la aplicación de las normas del derecho de los contratos al contrato de trabajo” (p. 38). De este modo, afirmándose en lo sostenido por los

votos de disidencia, sostienen que la indemnización en cuestión surge de la vinculación laboral de las partes -trabajador y empresa contratista-, circunstancia que los inserta dentro de la esfera de fiscalización del deudor subsidiario. Tamaña posición admite, a mi juicio, severas observaciones.

Aceptar plenamente la incorporación de las normas de contratación del derecho común en materia laboral, siempre y cuando no entren en contradicción con los principios y reglas imperantes en el Derecho del Trabajo, me parece del todo plausible. Empero, pretender ampliarlas sin ninguna consideración a la especial figura de la subcontratación es algo complicado, ya que esto implicaría el traslado a un demandado subsidiario -y eventualmente solidario-, de riesgos que no pudo prever en su contratación, como asimismo asumir costos imprevisibles en su estructura productiva -es el caso de la indemnización por lucro cesante-, puesto que quién contrata y despide no es la empresa principal. A todas luces, es controvertido afirmar que la empresa principal asuma la irresponsabilidad del contratista o subcontratista que por opción propia y, en ejercicio de su legítima potestad de dirección de su empresa, decida despedir a un trabajador sin tener que consultar a la empresa principal. Ahora bien, surge de inmediato la interrogante sobre ¿Quién le paga al trabajador su lucro cesante? Es una respuesta que por razones de justicia puede ser respondida con la orientación dada por los autores. Sin embargo, para no generar el juicio aquí vertido, es de suyo conveniente que una reforma legal señale expresamente el pago de este tipo de indemnización pecuniaria por parte del demandado subsidiario, si procediese. La certeza en la contratación, justamente anhelada por quien opera su empresa a través de esta modalidad y la justicia de la indemnización merecida por el trabajador, se verían innegablemente conciliadas. Además, estaría del todo clara la sede judicial -laboral- en donde demandar estos perjuicios pecuniarios.

La segunda parte del texto está dedicada a tratar el suministro o cesión de trabajadores. Al igual que con el tema de la subcontratación, los autores exhiben un dominio y precisión de las materias, tornándose imprescindible su consulta. Pásase revista a la historia de esta figura, la cual se remonta a la inusual figura del suministro de trabajadores como una forma de simulación laboral encubierta. A el reconocimiento y adecuación legal de dicha institución; los objetivos de la ley 20.123 respecto al suministro de trabajadores y la excepcionalidad del principio de la realidad -pues la empresa usuaria pasar a ser un empleador *de facto*, conservando la empresa de servicios transitorios -EST- la misma calidad, pero en el plano jurídico y actuando esta última, operativamente, en términos jurídicos-. También tratan las EST; el contrato de puesta a disposición -convención en virtud de la cual una empresa usuaria acuerda con una EST la puesta a disposición de un grupo de trabajadores suministrados por la segunda, para que éstos desempeñen ciertas tareas, cuyas causas se encuentran señaladas expresamente en la ley, y por un período transitorio-, eje central de tal figura; el contrato de trabajo transitorio; el régimen jurídico del trabajador transitorio; la situación legal de la empresa usuaria y el suministro ilegal de trabajadores y sus sanciones. Temas todos que dejan a la obra en una posición aún insuperada por la doctrina nacional. No obstante ello, los autores reafirman más fuertemente sus opciones no sólo jurídicas, sino que también políticas en torno a esta materia. Veamos algunas de ellas.

En primer lugar, se alude a la figura del suministro, anterior a su regulación en la ley 20.123. El panorama para el trabajador era, simplemente, desolador. En ausencia de una regulación jurídica, se prestaba para la utilización de trabajadores por parte de aquellas empresas que contrataban los servicios de suministro, según las opciones que el vacío legal daba para utilizar una mano de obra permanente y no transitoria, a un menor costo, ejerciendo de hecho una amplia potestad de mando y, lo más paradójico, liberándose de cualquier tipo de responsabilidad pues, en el plano jurídico, no era el empleador. Compartiendo el juicio de los autores:

“Eran, por así decirlo, los trabajadores ideales para la usuaria: no tiene contrato formal de trabajo con ella, no había que responder por sus derechos laborales ni previsionales, no se sindicalizaban, y no negociaban colectivamente, y por si fuera poco, si solicitaban la intervención de la autoridad administrativa, la Corte Suprema consolidaba toda esta situación declarando que la Inspección del Trabajo carecía de competencia en esta materia (solo puede cursar multas por sanciones obvias, evidentes y no controversiales)” (pp. 75-76)³⁰.

En segundo lugar, Lizama y Ugarte, a la hora de evidenciar la excepcionalidad del principio de la realidad, alterado por las razones ya señaladas, explicitan un juicio excesivamente populista y peligroso. Respecto a la alteración de este principio clásico del derecho del trabajo indican que “Se trata de un negocio doloroso, qué duda cabe, para el laboralismo clásico: hay que despedirse del canónico principio de primacía de la realidad. Y además, al decir de LOY, “Hay que superar el principio de no disociación entre empresario formal y empresario sustancial, según el cual el trabajo humano, como norma, no puede ser objeto de alquiler...” ” (p. 78). La nostalgia jurídica no es una buena consejera, prueba de ello es el propio derecho del trabajo, el cual va reformándose a medida que el consenso social lo indica, pues de lo contrario entraríamos en la vereda del raquitismo e inmovilismo jurídico o, en el polo opuesto, de utilizar los ordenamientos jurídicos como meros instrumentos de consignas políticas, olvidando el servicio al bien común, para usarlo al servicio de la ideología de turno. En este sentido, es clara la excepcionalidad en la alteración del principio de la primacía de la realidad, pero los hechos son más fuertes que las normas.

En tercer lugar y en consonancia con estos mensajes políticos más que jurídicos, está la opinión que los autores expresan a la hora de comentar el recurso de reposición que procede si a una EST se le cancela su inscripción en el registro respectivo. Señalan:

“De dicha cancelación se puede solicitar reposición, dentro de cinco días, a la Dirección del Trabajo, y de esa resolución, en caso de ser negativa, se puede reclamar dentro del plazo de diez días, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante”(p. 86), la nota al pie correlativa utiliza ante todo un lenguaje coloquial, pero a la vez ambiguo, propio de un periodista más que de un jurista, pues “¿Y por qué no ante el Juez del Trabajo como en la generalidad de las materias reguladas por el Código del Trabajo? Se trata de una curiosa concesión de la ley a las EST, las que preferían para estos casos *jueces menos deferentes con la Inspección del Trabajo*, como supuestamente sería las Cortes de Apelaciones” (p.86).

Sembrar mantos de duda en torno a la judicatura es dañino para nuestras instituciones, pues sin entrar en este tipo de juicios y sólo en atención a lo que se desprende del texto, concluyo que los Tribunales del Trabajo de primera instancia son más deferentes con la Inspección del Trabajo que las Cortes. Estimamos que la única deferencia admisible es con la virtud de la justicia.

Finalmente, la norma del artículo 183AE, establece la duración del fuero maternal de la trabajadora transitoria. En efecto, éste termina de pleno derecho una vez que la cesión en la empresa usuaria concluye (generalmente tanto el contrato de trabajo como el de puesta a disposición coinciden en su fecha de término), sin necesidad de solicitar previamente el desafuero ante el Juez del Trabajo. Al respecto, Lizama y Ugarte escriben: “El sentido de esta norma es bastante simple, aunque no necesariamente justificado...La EST se ahorrará, a fin de cuentas, tanto el tiempo del

³⁰ El paréntesis es mío.

fuero maternal como el trámite judicial de desafuero”. Como se ha dicho en otro lugar³¹, es una norma novedosa, muy a tono con la flexibilidad que impone el actual sistema económico. El punto polémico no es la norma, sino la desprotección en la cual queda la trabajadora en estado de gravidez ¿Quién asume el costo de aplicación de la norma? A todas luces, un buen sistema de seguridad social contributivo y solidario, con un buen seguro de cesantía que incorpore tales estados de necesidad, será una forma de superar tales problemas. Aquellos no afectan sólo las relaciones de los particulares, sino que inmiscuyen a toda la comunidad.

El libro cumple el objetivo de exponer pedagógicamente una materia de permanente aplicación práctica. Las críticas antes dichas, no le restan ni mérito ni utilidad a la obra en cuestión. Sin ellas, el libro sería aún más valorable.

³¹ Véase CERÓN REYES, Roberto y PEROTI DÍAZ, Felipe, “Una decisión controvertida: contrato a plazo fijo y fuero maternal”, en: *Actualidad Laboral*, abril-mayo 2009. Publicación del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Chile.

SECCION QUINTA

VARIOS

MEMORIAS DIRIGIDAS POR EL DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL 2009.

AGOSTO

- 1) BRUSTAVO MARTINEZ, Sergio Antonio, CAMPORA GUAJARDO, Ana Cristina, MESA ALVARADO, Laura Carolina, “Presupuestos para una concepción jurisprudencial del Derecho del Trabajo en una teoría social sistemática del Derecho del Trabajo”

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

- 2) ZUÑIGA ARMIJO, Cristian Francisco, “El trabajador creativo, la innovación y la competencia”.

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

- 3) STITCHKIN LOPEZ, David León, Estudio y Análisis Jurisprudencial de la Aplicación de la Teoría de los Actos Propios en el derecho del Trabajo”

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

- 4) RIQUELME BARRIENTOS, Paulina, “Limitaciones teóricas y prácticas del procedimiento de tutela de los derechos fundamentales de trabajadores contemplado en la Ley N° 20.087” Taller Memoria.

Instructor Guía: Luis Felipe Saéz Carlier

PROYECTOS DE LEY AGOSTO-SEPTIEMBRE 2009

1.- Modifica ley N° 19.404, sobre trabajos pesados.

Fecha de Ingreso: 11 de Agosto de 2009

Estado: En tramitación

2.- Establece sanción para los intermediarios agrícolas y empresas contratistas que no cumplen con la obligación de registro establecida en el artículo 92 bis del Código del Trabajo.

Fecha de Ingreso: 13 de Agosto de 2009

Estado: En tramitación

3.- Modifica el Código del Trabajo estableciendo exámenes preventivos de salud ocupacional.

Fecha de Ingreso: 20 de Agosto de 2009

Estado: En tramitación

4.- Modifica Art. 195, del Código del Trabajo, en relación al permiso laboral del padre en caso de nacimiento de un hijo.

Fecha de Ingreso: 1 de Septiembre de 2009

Estado: En tramitación

5.- Modifica el artículo segundo, del Código del Trabajo en materia de discriminación en la contratación.

Fecha de Ingreso: 3 de Septiembre de 2009

Estado: En tramitación