

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



**ENERO 2003**

**Profesora Rosa María Mengod Gimeno**

Ayudantes :

Margarita Ferrada Carrasco  
Macarena Foitzick Zumelzu

# INDICE

## I) NOTICIAS INTERNACIONALES

Página

Venezuela: paro se radicaliza tras cumplir primer mes de paro general	1
Este mes parte ronda para TLC con Bolivia	2
Gobierno fina suma urgencia a plan AUGE	2
Se expande la responsabilidad social de las empresas	3
Filial internacional de Planvital prestará servicios de asesoría	3
Indonesia y China interesadas en tener AFP	4
Costos laborales en E.E.U.U. se incrementaron en 3,4% en el 2002	4

## II) REFORMAS LABORALES

Página

Reforma a salud: el despacho de los proyectos del AUGE al Senado	5
Bonos de vacaciones son parte de la cultura laboral chilena	6
Reforma laboral no logró entregar seguridad en empleo a los chilenos	6
La dura coraza que protege al despedido por robo	8
Gobierno fija suma urgencia a plan AUGE	10
Fonasa admite trabas para aplicar AUGE	10
Modificación Art. 7 del Código del Trabajo	11
Seguridad Social: Radiografía a la siniestralidad	12
Adaptabilidad laboral	12
De la Ley de la Silla al teletrabajo	13
Seguro de desempleo sigue con alta difusión	15
Adultos mayores piden fin de cotizaciones obligatorias	15
Se endurece protección de la maternidad	16
Deficiencias en capacitación afectan productividad de Chile	16
Congreso. Proyecto de ley sobre trabajo temporal	17
Flexibilidad laboral: la tan discutida opción frente a la crisis	17
Reforma a la Salud: los cuatro temas que isapres discutirán en el Senado	18
Temporeras inauguran silla "parado-sentado"	19
Profesores enfermos prefieren seguir trabajando antes que jubilarse	20

## III) EMPLEO Y DESEMPLEO

Página

Reclaman despidos de profesores. Suman 863 casos	21
Desempleo regional se ubicará en 8,6%	22
Aceleración del empleo en próximos trimestres	22
Productividad se transables crece pese a salarios estancados	23
Según en BID desempleo en Chile es cíclico pero persistente	23
Desempleo en Santiago baja a 11,9 por ciento	24
Desempleo: OIT no prevé mejora para 2003	25
Desempleo descenderá a entre 7,8 y 8,3%	26
Ministro Solari señala: todavía no hay una baja sostenida del desempleo	27
Enap compromete a sindicatos en su nuevo plan de negocios	28
El empleo aumentó 0,9% en el trimestre octubre-diciembre de 2002	29

#### IV) NOTICIAS MISCELÁNEAS

Página

Las 7 razones que dará Lagos a las transnacionales para invertir en Chile	31
Negociaciones: Gobierno fija prioridades comerciales para 2003-2004	32
Manejo económico de Lula impactará economía chilena	33
Chile. Forma de sacar el mejor partido del tratado con E.E.U.U.	34
Manual de Seguridad premia gestión en prevención de riesgos de KMS Chile en Iquique	35
Relaciones con América Latina: Perú y Bolivia máximas prioridades comerciales	36
Iglesia y Trabajo	37
Avergonzado del trabajo	37
Calidad de vida del trabajador. Consultores para el empleado	37
Mujer & Empresa	38
La cesantía de los cincuenta. Sobrecapacitación	39
Teletrabajo. Trabajar cuando se quiere	41
España. Empresas personalizan los sueldos	42
Enap compromete a sindicatos en su nuevo plan de negocios	42
SVS critica a las AFP por actuar como “manada”	43

## **I) NOTICIAS INTERNACIONALES**

### **Venezuela: paro se radicaliza tras cumplir primer mes de paro general.**

Al cumplirse un mes del comienzo del paro general contra el Presidente Hugo Chávez, la oposición expresó ayer su disposición de continuar la protesta y profundizarla hasta lograr una salida electoral a la crisis política venezolana.

Los sectores de oposición advirtieron que, contrario a algunos rumores, ahora tienen más razón para emprender una nueva fase en la huelga, ya que con la entrada del nuevo año comenzó a aplicarse un nuevo paquete tributario, con impuestos a los servicios médicos y algunos productos de consumo.

El bloque opositor Coordinadora Democrática pidió a la población recargar energías para lo que calificó la "gran batalla" de hoy viernes, una marcha hacia una instalación militar de Caracas.

Los manifestantes se dirigirán hoy al Fuerte Tiuna, la principal instalación administrativa del ejército venezolano para pedirle apoyo a los militares en la lucha contra Chávez.

A la vez, integrantes de la Coordinadora pidieron atender el llamado a la "desobediencia tributaria", a no pagar impuestos, desafiando las amenazas de sanción de parte de las autoridades a quienes promuevan ese tipo de acciones.

El dirigente opositor Antonio Ledezma señaló que asumirá el riesgo de llamar a tal acción, porque el nuevo impuesto al valor agregado de 8% a los servicios médicos y a la carne afecta los derechos sociales de los venezolanos.

"El paro cívico en vez de levantarse, de sustituirse, entra más bien en una etapa de radicalización", declaró en rueda de prensa el líder opositor Antonio Ledezma.

"Paro cívico con desobediencia civil, paro cívico con desobediencia tributaria", proclamó.

"El paro sigue con desobediencia tributaria. La filosofía de la desobediencia es desafiar las sanciones de manera pacífica, implica desafiar las leyes, negarse a pagar un impuesto confiscatorio", recalzó Ledezma.

Por otra parte, dirigentes opositores dijeron que no piensan abandonar a los trabajadores de la industria petrolera en la lucha que están librando, mientras no haya un compromiso del gobierno de aceptar ir a elecciones.

En una asamblea realizada ayer en Caracas, los trabajadores petroleros rebeldes renovaron su compromiso de lucha que mantiene paralizada la producción de campos petroleros y refinerías.

Esto, a pesar de que el Presidente Chávez señalara ayer en Brasil - donde asistió a la asunción de Lula da Silva al Gobierno- que en pocas semanas más estarán operando normalmente las plantas petroleras venezolanas.

Tras un mes de huelga, la industria petrolera continúa siendo la más afectada, mientras que la actividad comercial tiende a normalizarse aunque el sector bancario trabaja sólo tres horas diarias.

En Caracas y otras ciudades persisten las largas colas de autos en las pocas estaciones de bencina que, bajo fuerte custodia militar, venden combustible de forma racionada.

El Gobierno de Hugo Chávez se ha visto obligado a importar bencina desde Brasil y de otros países, mientras reactiva "paulatinamente" las operaciones de la empresa estatal Petróleos de Venezuela (PDVSA).

Fecha : 3 de Enero del 2003  
Fuente: diario. Elmercurio.com

### **Este mes parte ronda para TLC con Bolivia.**

El inicio de las negociaciones con Bolivia para alcanzar un Tratado de Libre Comercio (TLC) se presenta como la primera acción de estas características que iniciará el Gobierno chileno luego de los tres acuerdos comerciales logrados en 2002 con la Unión Europea, Corea del Sur y Estados Unidos.

La ronda de conversaciones entre representantes de ambos países se realizará en Santiago, probablemente entre el 21 y 22 de enero próximos. En ella se sentarán las bases de negociación de un eventual TLC que tanto el Gobierno boliviano como el chileno no han ocultado podría cerrarse durante en 2003.

Los presidentes de ambos países - Ricardo Lagos y Gonzalo Sánchez de Lozada- sostuvieron una reunión bilateral en Brasil, con motivo de la asunción de Lula al poder, en la que entre otros temas hablaron de esta próxima reunión en Chile. En todo caso la Canciller Soledad Alvear señaló que paralelamente se está trabajando en muchos ámbitos con Bolivia que dan cuenta de una ampliación de la agenda conjunta y su enriquecimiento.

Estas materias están relacionadas a recursos hídricos e infraestructura, así como a la propia negociación de un acuerdo comercial y a una reunión a nivel de viceministros de Relaciones Exteriores para fines de mes en Bolivia.

Respecto a la posibilidad de que Chile actúe como corredor marítimo para la exportación del gas boliviano, la ministra Alvear precisó que esa es una decisión de Bolivia y que el Gobierno chileno sólo ha puesto a disposición su capacidad portuaria en caso de que el país altiplánico decida utilizar a Chile para ese propósito.

Fecha : 3 de Enero del 2003  
Fuente : diario.elmercurio.com

### **Gobierno fija suma urgencia a plan AUGE.**

En una medida sorpresiva, el Gobierno decidió poner suma urgencia al proyecto de ley que crea el régimen de garantías en salud o plan AUGE. Esto significa que la Cámara de Diputados tendrá las sesiones de hoy y mañana para despacharlo, porque en total el Congreso tendrá 15 días para hacerlo.

Éste es el primer proyecto al que se da tal urgencia, y ahora el Ejecutivo introdujo dos indicaciones.

La primera establece atención en tiempos máximos de espera para las prestaciones no AUGE, pero dependerá de los recursos físicos, humanos y presupuestarios de los hospitales. La segunda mantiene la libertad de elección para los beneficiarios del Fonasa, claro que de acuerdo con lo establecido en un artículo que previamente la

restringe.

Además, se introdujo un nuevo artículo que crea una superintendencia para fiscalizar por igual a las isapres y Fonasa, pero esta indicación introducida al proyecto AUGE busca modificar otra iniciativa de ley, la de autoridad sanitaria, que ya está en el Senado.

El presidente del Regional Santiago del Colegio Médico, doctor Carlos Villarroel, calificó como "la más frívola de todas las medidas del Gobierno en materia de salud", la fijación de la suma urgencia.

El gremio analizó hasta pasada la medianoche este nuevo escenario.

Fuentes políticas oficialistas señalaron anoche que el mensaje político de esta medida es que en los próximos días el ministro Artaza sería removido de su cargo, pero dejando el AUGE ya en el Senado.

Fecha : 7 de Enero del 2003

Fuente : <http://diario.elmercurio.com/Noticias/>

### **Se expande la responsabilidad social de las empresas.**

La responsabilidad social de las empresas ya no es cosa del mundo desarrollado. Según el primer reporte de iniciativas de responsabilidad social corporativa realizado en 17 países europeos - The Campaign Report on European CSR Excellence- , las iniciativas empresariales en este ámbito se vienen expandiendo rápidamente a través de Europa Central y del Este, bajo el influjo directo de las compañías provenientes del norte del viejo continente.

Frente a las incipientes presiones que surgen en Europa para que se legisle en esta materia, el reporte sugiere que la responsabilidad social debe mantenerse como un compromiso voluntario, que se irá expandiendo a medida que las prácticas corporativas de las grandes multinacionales vayan permeando al empresariado local.

Fecha: 7 de Enero del 2003

Fuente: <http://diario.elmercurio.com/Noticias/>

### **Filial internacional de Planvital prestará servicios de asesoría.**

La AFP Planvital - una de las administradoras más pequeñas del mercado de fondos de pensiones chileno- constituyó una filial internacional para asesorar a los países que están reformando sus sistemas previsionales y, en el mediano plazo, participar en los mercados extranjeros.

A octubre del año pasado, Planvital tenía cerca de 313.000 afiliados y 92.000 cotizantes, y manejaba fondos por US\$950 millones.

Según informó el presidente de la AFP, Orlando Sáenz, ya cerraron un acuerdo con uno de los mayores administradores de fondos previsionales rusos para asesorarlos en la expansión de sus operaciones en el mercado local.

"Por ahora sólo nos interesa prestar asesorías, aunque en el futuro podría estudiarse la idea de crear o tomar el control de una AFP afuera", aclaró Sáenz.

De hecho, ya se determinó que el nombre de la nueva unidad es Asesorías Previsionales Planvital Internacional S.A..

Durante la gira presidencial a la Federación Rusa en octubre del año pasado, Planvital suscribió un memorándum de intenciones con un grupo petrolero que maneja dos

fondos de pensiones que acumulan el ahorro voluntario de los trabajadores del conglomerado.

Con la formalización del acuerdo, Planvital aportará la experiencia acumulada en Chile para que ambos fondos puedan ampliarse y salir a buscar trabajadores independientes así como afiliados a otras firmas.

Actualmente el sistema ruso privado de pensiones es complementario al obligatorio estatal y tiene 4 millones de afiliados así como cerca de 285 fondos.

Sin embargo, la mayoría de los fondos de pensiones privados rusos han sido creado por las propias empresas para sus trabajadores, por lo que no están abiertos al resto del mercado, a pesar de que la ley así se los permite.

Paralelamente, Planvital está en conversaciones el gobierno ruso para organizar un seminario internacional de reforma previsional.

Fecha : 14 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio.com

### **Indonesia y China interesadas en tener AFP.**

Bajo el alero del Comité de Exportación Tecnológica Previsional de la Cancillería chilena, un equipo de la filial internacional de la AFP Magister firmó un convenio de asociación estratégica con Grant Thornton y con el Instituto de Ciencias de Shangai de China, para evaluar reformas previsionales "a la chilena" en ambos países .

Fecha : 17 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio.com

### **Costos laborales en E:U.U. se incrementaron en 3.4% en el 2002.**

Los Costos laborales se incrementaron en Estados Unidos en un 3.4% en el 2002. La cifra corresponde a la expansión mas baja registrada desde 1999, según datos del departamento del Trabajo. Los costos laborales de los trabajadores del sector privado Estadounidense aumentaron 3.2%, cifra menor al 4.2% registrada un año antes y al 4.4% del 2000. En el caso de los gobiernos locales y estatal los costos laborales aumentaron un 4.1%el año pasado, dato similar al 4.2% registrado en el 2001 y mayor al 3% del 2000. En cuanto al cuarto trimestre del 2002, los costos laborales se incrementaron en un 0.7% entre octubre y diciembre, mientras que el trimestre anterior se expandieron un 0.8%. Desde 1999 los beneficios de los trabajadores civiles se han incrementado cerca de un 20% en Estados Unidos, lo que representa mas del doble de lo registrado entre 1995 y 1998.

Fecha : 30 de Enero del 2003

Fuente . El Diario

## II) REFORMAS LABORALES

### Reforma a salud: el despacho de los proyectos del AUGE al Senado.

Incierto es por estos días el avance de la reforma a la salud. Tal como ha sido la tónica de la discusión de la reforma a la salud, las "señales y mensajes" que los distintos sectores se envían a través de la prensa dejan un abierto aire de confusión. La semana pasada, el ministro Osvaldo Artaza no quiso decir que la reforma saldría de la Cámara de Diputados en los tiempos impuestos por el Presidente Lagos (enero), sino que se esperaba que el 21 de mayo estuviera avanzada en el Senado.

A ello hay que sumar las declaraciones realizadas a "El Mercurio" por el ministro secretario general de la Presidencia, Mario Fernández, quien admitió que los proyectos serían despachados al Senado en marzo.

A pesar de la incertidumbre, el diputado Cornejo opina que el despacho de los proyectos se puede cumplir a tiempo. "Es factible despachar los proyectos siempre que se cumplan condiciones rígidas. El proyecto de AUGE está en su segundo trámite en la Comisión de Salud y hay diferencias en torno a la creación de una superintendencia de salud y el fondo de compensación de riesgo, pero podría votarse en sala la última semana de enero. Los otros proyectos pendientes, de isapres y financiamiento, están más verdes, pues aún hay claras diferencias políticas dentro de la Concertación, el Gobierno y con la oposición. Pero son mucho más sencillos y si trabajamos duro las seis sesiones de enero se podría cumplir el plazo".

Según Cornejo, lo lógico es que el Gobierno renueve las urgencias a las iniciativas durante la próxima semana a fin de cumplir con los plazos. "No tendría sentido quitarle la mano a los proyectos ahora, con todo lo que se ha avanzado", señaló.

"El Mercurio" solicitó una opinión del ministro Artaza frente a este tema; sin embargo, no se consiguió una versión oficial. Extraoficialmente se dijo que la cartera evalúa solicitar la renovación de las urgencias la próxima semana.

Hasta ahora el único proyecto que está en el Senado es el de Gestión y Autoridad Sanitaria. El de AUGE y el de Derechos y Deberes de los Pacientes están más avanzados y con muy poca discusión se encuentran los de Reforma a las Isapres y Fin Autoridad sanitaria y gestión: Actualmente en la Comisión de Salud del Senado, a la espera de su aprobación en general.

Régimen de garantías o AUGE: Actualmente en la Comisión de Salud de la Cámara de Diputados, donde se están estudiando las indicaciones. Se votaría durante enero para que pase a la Sala a fin de mes y luego ser despachado al Senado de la República.

Ley de isapres: A la espera de su votación en general en la Cámara de Diputados. El primer informe se presentará el martes de la próxima semana. Si se ponen indicaciones, deberá volver a comisiones unidas de Salud y Hacienda y luego se enviaría a la votación en Sala.

Deberes y derechos de los pacientes: Está en la Comisión de Salud de la Cámara de Diputados, donde se revisarán las indicaciones y luego se vota en Sala para pasar al Senado.



Financiamiento: Está en comisiones unidas de Salud y Hacienda, donde se elabora su primer informe, pero ya fue aprobada la idea de legislar. Es el más complicado y retrasado de todos.

Fecha: 2 de Enero del 2003

Fuente : diario. Elmercurio.com

### **Bonos de vacaciones son parte de la cultura laboral chilena.**

Al igual que los aguinaldos de fin de año, los bonos de vacaciones ya se han constituido en un beneficio arraigado dentro del sistema laboral nacional.

Un estudio realizado por la consultora Deloitte & Touche, que consideró a 41 grandes empresas nacionales que facturan más de US\$80 millones y tienen dotaciones de personal de 450 trabajadores y más, detectó que el 85,4% de las firmas otorgaba algún beneficio económico a sus empleados.

Del porcentaje de empresas que otorgan un bono de vacaciones, un 60% lo hace en función del sueldo base, oscilando los montos entre un mínimo 16% y un 100%. Es decir, si el trabajador gana \$300 mil mensuales, su bono de vacaciones puede ir desde \$48 mil hacia arriba. También hay empresas que optan por entregar un bono independiente del sueldo, el cual oscila entre \$29 mil y \$642 mil, según el escalafón del empleado.

"El 17,1% restante expresa este beneficio en porcentaje de la remuneración total, en UTM o en UF, o en una combinación de porcentaje de sueldo base más una cantidad en dinero por cada carga familiar del trabajador", aclaró la experta en recursos humanos de Deloitte & Touche, Claudia Migueles.

De las 41 empresas encuestadas, el 34,1% establece días adicionales de vacaciones para su personal, los cuales también son establecidos en contrato colectivo de trabajo, o bien en el contrato individual.

El artículo 68 del Código del Trabajo señala que a partir del décimo año que el trabajador se encuentre laborando, tendrá derecho a sumar un día adicional a sus vacaciones por cada tres nuevos años.

Según Claudia Migueles, fuera del marco legal, los principales motivos por los que las empresas entregan días adicionales de vacaciones son: fomentar que sus trabajadores hagan uso de su feriado legal en un período distinto a los meses de diciembre a marzo; establecer para las personas que desarrollan tareas más desgastadoras dentro de la empresa, un mayor número de días de vacaciones y que la empresa opta por premiar la continuidad laboral, asociando a una cierta cantidad de años de servicio un número de días adicionales.

Fecha : 4 de Enero del 2003

Fuente : <http://diario.elmercurio.com/Noticias/>

### **Reforma laboral no logró entregar seguridad en empleo a los chilenos.**

A más de un año de estar en pleno funcionamiento la reforma laboral, los expertos señalan que el nuevo marco legal no logró cumplir con uno de sus mayores objetivos: entregar seguridad en el empleo a las personas. Por lo menos, así quedó demostrado en las diversas encuestas de expectativas realizadas durante 2002, donde el tema recurrente fue el temor de los chilenos a perder sus puestos de trabajo. Y pese a que durante el año

pasado la tasa de desocupación fue levemente inferior a 2001, la sensación de seguridad en el empleo no presentó la misma tendencia. De hecho, en las encuestas realizada por EL DIARIO y la consultora Gemines en el transcurso de 2002 la respuesta sobre nivel de seguridad en el empleo muestra que la opción de “menos seguro” se movió de un 60% en el sondeo de junio a un 58% en septiembre para finalizar en diciembre del año pasado en un 62%. La misma percepción han capturado otros organismos como la Universidad de Chile en su Encuesta de Percepción y Perspectivas Económicas, el Centro de Estudios de la Realidad Contemporánea (Cerc), además de los distintos sondeos realizado por El Diario con otras consultoras como Gallup, Exinde IMS y Atento.

Los expertos sostienen que en el mercado laboral la inseguridad que experimentan las personas se debe a una conjunción de factores, donde el principal es la percepción de los chilenos de un complejo entorno económico con altas tasas de desempleo. En este sentido, sostienen que las mayores restricciones que impuso el nuevo Código del Trabajo al despido, no lograron imprimir en las personas una sensación de mayor seguridad en el empleo. El gerente del área laboral de la consultora de Ernst & Young, Mauricio Peñaloza señala que aunque en términos objetivos la reforma impuso más trabas para despedir al trabajador a través de encarecer los costos, la verdad es que los empleados no han percibido este factor como algo fundamental en la estabilidad laboral. Peñaloza dice que los trabajadores están conscientes que lo más importante es la situación económica, pero ellos ven en la práctica que hay varias empresas que tienen que cerrar o no pueden cumplir con sus obligaciones lo que les da inestabilidad. El experto añade que los mayores costos de la reforma y del seguro de cesantía son factores de los cuales están conscientes los trabajadores y, por ello, temen perder el empleo. Es que, agrega, si antes en promedio una persona se demoraba cinco meses en encontrar un trabajo, actualmente varía desde 6 a 12 meses. Concuera con esta visión el economista de la Universidad Católica, Ricardo Paredes, para quien es improbable que la reforma laboral hubiera podido cumplir con el objetivo de entregar estabilidad a los trabajadores, porque “aumentar los costos de despido genera menos empleo y el temor a perder la ocupación tiene dos caras: miedo a ser despedido y a que una vez desempleado no encuentre rápidamente otro empleo. La reforma laboral probablemente afectó adversamente esta segunda cara”. Sin embargo, el ministro del Trabajo, Ricardo Solari dice que la reforma no tenía el objetivo de entregar estabilidad en el empleo, sino que buscaba fortalecer la acción colectiva de los trabajadores y evitar el despido injustificado.

A parte de la situación económica y de las altas tasas de desempleo, lo expertos sostienen que otro factor que puede incidir en el temor de las personas, es no estar preparados para enfrentar la movilidad en el empleo. Situación que la directora ejecutiva de la empresa dedicada a la transición laboral, People & Partners, Janet Sprohnle, atribuye a tres factores: la conciencia de un entorno económico desfavorable, a aspectos culturales y a la falta de un concepto de empleabilidad. Destaca los dos últimos factores, ya que considera que en el tema cultural los chilenos tienen el problema de ser adversos a los cambios laborales y preferir trabajos estables. Mientras que en el segundo aspecto, explica Sprohnle, todavía no está internalizada la importancia del concepto de empleabilidad, es decir, prepararse constantemente para ser un producto requerido por el mercado. “Falta una mirada interna, que las personas comprendan que deben estar preparadas para que en los momentos de crisis puedan tener otras opciones de trabajo. En este sentido, no basta actualmente con contar con una gran preparación académica, sino estar constantemente viendo qué trabajo requiere el mercado, dónde hay nuevos nichos”, explica. Mauricio Peñaloza sostiene que en la

actualidad las personas deben estar preparadas para cambiar constantemente de trabajo. Añade que en la actualidad la rotación del empleo en promedio es cada cinco años. Opinión que comparte el ministro Solari, ya que sostiene que las personas deben estar preparadas para adaptarse a situaciones cambiantes de empleo. Además señala que la visión pesimista de estabilidad laboral es un fenómeno que se da en todas partes del mundo, debido a la naturaleza misma de una economía abierta como la chilena. Agrega que si Chile volviera a crecer a tasas del 7% y el desempleo baje, la gente mantendrá cierta sensación de inseguridad, aunque reconoce que en menor medida en una situación económica difícil como la actual.

Costos de despido: aumentan los recargos a 30% por la ampliación improcedente del artículo de necesidades de la empresa, en 50% por aplicación injustificada de las causales del artículo, fin de contrato o faena, etc. Un 80% si el término del contrato es por la aplicación indebida del artículo conducta grave del trabajador. Un 50 % y 80% por multa indebida del empleador y hasta un 150 % si el empleador no cumple con el pacto establecido en la Dirección del Trabajo por el pago de la indemnización. Las multas generales aumentan de 2 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) a 60 UTM, dependiendo del número de trabajadores. Prácticas antisindicales: se incrementan las multas de 10 a 150 UTM por prácticas antisindicales. El trabajador despedido por esta causal podrá ser reincorporado o recibir indemnización. Terminación de contrato: los empleadores deberán justificar muy bien en caso de despedir a un trabajador por falta de probidad, ya que en caso que el tribunal no apruebe la causal, las multas aumentarán en un 100%.

Fecha : 6 de Enero del 2003

Fuente : El Diario

### **La dura coraza que protege al despedido por robo.**

La jurisprudencia da cuenta: si usted despide a un empleado por falta grave de probidad, seguro que enfrentará un juicio laboral, lo perderá y terminará pagando una indemnización aumentada hasta en 80%.

Si usted sorprende a uno de sus empleados robando y no logra de éste una confesión escrita, no se le ocurra invocar el artículo 160 del Código del Trabajo para despedirlo sin derecho a indemnización. Mejor busque un buen acuerdo: pídale que renuncie, prémiole con una buena indemnización y recomíendelo como empleado intachable. Si no, nuestro amigo asumirá la ofensiva, presentará senda demanda y terminará como víctima, pero con los bolsillos llenos.

Son consejos funestos de abogados realistas, que ante el peso de la jurisprudencia y la elocuencia de la letra escrita concluyen lo que muchas empresas se resisten a aceptar: las posibilidades de éxito que tiene el empleador para despedir a uno de sus trabajadores por falta de probidad y no terminar como acusador acusado, con estigma de mal empresario y obligado a llenarle la billetera a su empleado, son de uno contra cien.

Y es que tal como lo advierte el abogado laboralista del Estudio Otero, Gerardo Otero, salvo en casos grotescos, en la práctica resulta imposible acumular todas las pruebas que los jueces exigen para fallar a favor del empleador.

Suele suceder que si otros trabajadores de la empresa atestiguan a favor del empleador, el juez dice 'éstos fueron presionados'; si presenta un video en que el sujeto aparece robando, le pedirán un informe pericial, que corrobore la veracidad de las imágenes. Al final, le digo que renuncie y le pago igual.

Existen dos formas de desvincular a un trabajador: con y sin derecho a indemnización. En el segundo caso, usted debe invocar el artículo 160 del Código del Trabajo, el que establece muy a grandes rasgos cuáles son las cuatro conductas indebidas de carácter grave que, en teoría, hacen caer en desgracia a un trabajador: falta de probidad en el desempeño de las funciones; vías de hecho ejercidas por un trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa (agresión); injurias proferidas por el trabajador al empleador; conducta inmoral grave que afecte a la empresa.

Aclarado lo anterior, podemos entrar en terreno pedregoso. Las cuatro causales de despido sin indemnización deben estar debidamente comprobadas a ojos del juez; la inmoralidad en la conducta que se invoca, depende de la moral del juez, y el concepto de probidad, también depende del criterio del magistrado.

Tal como lo reconoce la abogada de la división jurídica de la Dirección del Trabajo, María Soledad Gastó, en ninguna parte está escrito en forma explícita cuáles son las conductas graves que pueden originar un despido sin indemnización. Por ejemplo, si un trabajador de excelente conducta es sorprendido robando en la empresa, el juez generalmente considerará que la trayectoria y los años de servicio pesan más que la falta y, por lo tanto, fallará a favor del trabajador.

Jurisprudencia al respecto existe de sobra. Hace una década aproximadamente, los guardias de seguridad de Calzados Gacel sorprendieron in fraganti a uno de los empleados cuando se llevaba una serie de artículos menores desde la planta de producción. La denuncia dio pie a la invocación del artículo 160 del Código del Trabajo, que faculta a la empresa para despedir a un empleado sin derecho a indemnización cuando éste incurre en una falta de probidad grave.

Según recuerda Gerardo Otero, el caso llegó a tribunales y, si bien el juez consideró que el hurto estaba debidamente probado, obligó a la empresa a pagar la indemnización correspondiente, bajo el pretexto de que los artículos robados eran de escaso valor y, por tanto, no ameritaba sancionar al empleado por una falta menor.

Con la promulgación de la reforma laboral a mediados de 2001, la normativa se hizo aún más restrictiva a la hora de despedir sin derecho a indemnización. El artículo 168 del Código del Trabajo advierte que si a juicio de un juez usted aplicó las causales de despido de forma injustificada, indebida o improcedente, no sólo deberá pagar la indemnización por años de servicio, sino también una jugosa multa adicional.

Si se hubiera dado término al contrato por aplicación indebida del artículo 160, usted deberá pagar la indemnización correspondiente, pero aumentada hasta en 80%.

Frente a esta realidad, podría pensarse que la solución es acreditar fehacientemente la veracidad de las faltas que originan un despido sin indemnización. Pero no es tan simple. Tal como lo advierte el abogado laboralista de la Universidad de Chile Francisco Walker, el valor probatorio de todas las evidencias que se presenten - testigos, imágenes de video, fotografías, informes de peritos- dependerá del criterio del juez que le toque.

Bajo este marco legal, se da la paradoja de que resulta más fácil despedir a un empleado por faltar dos lunes seguidos al trabajo que por robo o por cualquier falta grave.

Cuando se despide a un empleado, éste debe ser acompañado permanentemente por personal de seguridad hasta que retira sus pertenencias y abandona el lugar.

La empresa debe crear zonas de acceso restringido. Hasta ahora, el sistema que ha probado mayor efectividad es el de tarjetas, que permite conocer cuándo un empleado entra a una zona y cuánto tiempo permanece en ella.

Hay que ser estrictamente riguroso con la basura. En ella está toda la información que

necesitan los delincuentes y los espías industriales. ¿Ejemplo? En un cheque roto está la cuenta y la firma.

Capacitar a todos los empleados para que no entreguen información sobre la compañía a extraños y denuncien la presencia de personas sospechosas.

Fecha : 7 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio

### **Gobierno fija suma urgencia a plan AUGE.**

En una medida sorpresiva, el Gobierno decidió poner suma urgencia al proyecto de ley que crea el régimen de garantías en salud o plan AUGE. Esto significa que la Cámara de Diputados tendrá las sesiones de hoy y mañana para despacharlo, porque en total el Congreso tendrá 15 días para hacerlo.

Éste es el primer proyecto al que se da tal urgencia, y ahora el Ejecutivo introdujo dos indicaciones.

La primera establece atención en tiempos máximos de espera para las prestaciones no AUGE, pero dependerá de los recursos físicos, humanos y presupuestarios de los hospitales. La segunda mantiene la libertad de elección para los beneficiarios del Fonasa, claro que de acuerdo con lo establecido en un artículo que previamente la restringe.

Además, se introdujo un nuevo artículo que crea una superintendencia para fiscalizar por igual a las isapres y Fonasa, pero esta indicación introducida al proyecto AUGE busca modificar otra iniciativa de ley, la de autoridad sanitaria, que ya está en el Senado.

El presidente del Regional Santiago del Colegio Médico, doctor Carlos Villarroel, calificó como "la más frívola de todas las medidas del Gobierno en materia de salud", la fijación de la suma urgencia.

El gremio analizó hasta pasada la medianoche este nuevo escenario.

Fuentes políticas oficialistas señalaron anoche que el mensaje político de esta medida es que en los próximos días el ministro Artaza sería removido de su cargo, pero dejando el AUGE ya en el Senado.

Fecha : 7 de Enero del 2003

Fuente : <http://diario.elmercurio.com/Noticias/>

### **Fonasa admite trabas para aplicar AUGE.**

El director del Fondo Nacional de Salud (Fonasa), Álvaro Erazo, reconoció ayer públicamente dificultades para aplicar el plan AUGE de manera completa a partir de 2004 como pretende el Gobierno.

Esta es la primera vez que un alto funcionario del sector salud admite trabas para la puesta en marcha de la iniciativa "estrella" del Ejecutivo, que considera otorgar prioridad de atención a 56 enfermedades que causan alta mortalidad en el país.

Erazo dijo que para cumplir el plan se requiere acondicionar hospitales y consultorios en 2003.

"Probablemente partir de inmediato, en un par de meses, no será tan fácil. Pensamos que en toda implementación deben haber gradualidades, que implican reconocer nuestras

carencias y dónde están nuestras brechas de oferta", dijo, con lo cual coincidió con los trabajadores del sector, que aseguran que no hay recursos físicos ni presupuestarios para brindar el plan.

Añadió que "siempre van a existir dificultades en una atención con tiempos de resolución concretos, medibles y evaluables, pero lo que estamos haciendo es cambiar el paradigma de la atención de la salud".

El reconocimiento de Erazo cayó en un pésimo momento para el sector. Ayer causó una fuerte controversia gremial la decisión de poner suma urgencia al proyecto que crea el plan AUGE, al punto que los gremios definirán este viernes nuevas movilizaciones, entre ellas las anunciadas masivas renuncias médicas.

Fecha : 8 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio.cl

### **Modificación Art. 77 del Código del Trabajo.**

Con fecha 11 de Enero del año 2003 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 19.844, que introdujo al artículo 177 del Código del Trabajo, en lo relativo a las formalidades del finiquito del Contrato de Trabajo, cuatro nuevos incisos 3°, 4°, 5° y 6°.

El texto modificado es el siguiente:

Art. 177. El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planilla de pago, que ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales.

Los organismos a que se refiere el inciso precedente, a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberán emitir un documento denominado "Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas", que deberá contener las cotizaciones que hubieran sido pagadas por el respectivo empleador durante la relación laboral con el trabajador afectado, certificado que se deberá poner a disposición del empleador de inmediato o, a más tardar, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la fecha de recepción de la solicitud. No obstante, en el caso de las cotizaciones de salud, si la relación laboral se

hubiere extendido por más de un año el certificado se limitará a los doce meses anteriores al del despido.

Si existen cotizaciones adeudadas, el organismo requerido no emitirá el certificado solicitado, debiendo informar al empleador acerca del período al que corresponden las obligaciones impagas e indicar el monto actual de las mismas, considerando los reajustes, intereses y multas que correspondan.

Si los certificados emitidos por los organismos previsionales no consideraran el mes inmediatamente anterior al del despido, estas cotizaciones podrán acreditarse con las copias de las respectivas planillas de pago.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

Fecha : 11 de Enero del 2003

Fuente : Diario Oficial N° 320.108

### **Seguridad Social : Radiografía a la siniestralidad.**

Dos millones de trabajadores mueren cada año por culpa de enfermedades provocadas por el trabajo y 350.000 por accidentes laborales. Por cada accidente fatal, ocurren 1.000 accidentes no mortales. El índice de mortalidad laboral asciende a 5.000 trabajadores muertos cada día; vale decir, tres por minuto. Las sustancias peligrosas matan a 340.000 personas al año, aunque una en concreto - el amianto- es responsable por sí sola de 100.000 fallecimientos.

Según la Oficina Internacional del Trabajo, al menos la mitad de las muertes por accidentes podrían evitarse si se utilizarán prácticas de trabajo seguras, sobre todo en los sectores de mayor accidentabilidad en el mundo desarrollado y subdesarrollado: agricultura, construcción y minería.

Fecha : 14 de Enero del 2003

Fuente : Emol.com

### **Adaptabilidad laboral.**

El ministro del Trabajo, Ricardo Solari, informó que a fines de enero entregará una propuesta sobre adaptabilidad de la jornada laboral a la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

Una vez que ambas entidades respondan, el Gobierno decidirá, a más tardar en marzo, sobre el envío del proyecto al Congreso.

La flexibilidad o adaptabilidad de la jornada es uno de los temas pendientes de la

Agenda Pro Crecimiento que el Gobierno tratará de consensuar con empresarios y trabajadores. Uno de los avances en este sentido es que tras asumir Juan Claro la presidencia de la CPC, retomó en diciembre el diálogo con la CUT, el cual se había roto hacía un año, poco antes de entrar en vigencia las reformas laborales.

En conjunto con el ministerio de trabajo, las cúpulas empresarial y sindical están confeccionando una agenda de trabajo de mediano plazo, de la cual decidieron excluir la adaptabilidad de la jornada laboral porque finalmente le corresponde al Gobierno decidir.

Esta decisión también envuelve un cambio de actitud en la CUT ya que su presidente, Arturo Martínez, se ha mostrado dispuesto por lo menos a estudiar la propuesta del Gobierno antes de pronunciarse.

Solari explicó que la propuesta quedará acotada a la jornada laboral a través de pactos entre trabajadores y empleadores.

Los salarios diferenciados para jóvenes no serán un tema. Sólo se podrán ver cuando se discuta el reajuste del salario mínimo que entra a regir en junio.

En cuanto a los salarios participativos que muchos académicos y analistas propugnan, Solari señaló que ellos pueden operar sin ley y de hecho muchas empresas ligan los salarios a los resultados obtenidos.

Fecha : 14 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio.

### **De la Ley de la Silla al teletrabajo.**

El 7 de diciembre de 1914 se promulgó en Santiago la denominada Ley de la Silla. En sus tres artículos, dispuso que los establecimientos comerciales deberían mantener un número suficiente de asientos para todos sus empleados, y que éstos tendrían derecho a un descanso diario de al menos una hora y media. Las municipalidades quedaron a cargo de hacer cumplir la ley y su infracción fue sancionada con una multa de diez pesos. Una silla ofició de antídoto frente a un tema que, créase, generaba no pocos líos. No hay duda que en poco menos de un siglo el mercado laboral se hizo más complejo, que los temas que hoy tensionan las relaciones empleador-empleado son más difíciles de resolver y que los desafíos que esperan a la vuelta de la esquina exigirán una cuota grande de creatividad para sortearlos con relativo éxito.

En un rápido sondeo entre expertos sobre los líos laborales que prometen más ruido para los próximos años, hubo temas que se repitieron: derechos laborales de la creciente masa de indocumentados, acoso sexual, terrorismo psicológico, derechos laborales de las minorías sexuales, intervención de las empresas en el correo electrónico de los empleados, masificación del teletrabajo, etc.

El 27 de marzo de 2002, la Corte Suprema de Estados Unidos dictaminó que los trabajadores indocumentados no tienen derecho de libre asociación ni protección alguna contra empleadores que violan sus garantías laborales. De este modo, el país zanjó de forma categórica e inapelable un tema que enfrentaba con virulencia a empresarios y sindicatos. Meses después, el Gobierno español promulgó una Ley de Extranjería que tampoco reconoció derecho alguno a los indocumentados.

En Chile, caminamos en sentido contrario. Aunque no hay un pronunciamiento que regule sin dobles interpretaciones las condiciones laborales de los indocumentados, el jefe del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, Rafael Pereira, asegura que la autoridad ha reconocido hasta ahora los mismos derechos para inmigrantes ilegales y que para aquellos que han regularizado su situación.



Ello implica que si la autoridad descubre que usted ha empleado a un ilegal, aplicará las sanciones como si se tratara de un asalariado nacional o un inmigrante legal a quien no se le han respetado sus garantías laborales. Por ejemplo, lo podrían sancionar por el no pago de cotizaciones, aun cuando bajo cualquier orden legal, una persona que ingresa furtivamente a un país no es objeto de garantías hasta que regulariza su situación. A todas luces, aquí hace falta un pronunciamiento claro de la autoridad, sobre todo ahora, que los inmigrantes ya no representan un número insignificante.

Las formas de hostigamiento en el trabajo también se han ido haciendo más sofisticadas. Al ya conocido acoso sexual, se suman prácticas como el mobbing u hostigamiento psicológico. Sobre estos temas, no existe pronunciamiento legal alguno, aun cuando en los países que aspiran al desarrollo hace rato que están estrictamente normados.

Uno de los pilares de la flexibilidad laboral tiene que ver con el teletrabajo o la posibilidad de que una parte importante de los asalariados pueda trabajar desde su propia casa, a la hora que estime conveniente y con el soporte técnico que su empleador le ofrece. Los beneficios de este mecanismo son evidentes: mejor calidad de vida de los trabajadores, reducción de costos y tiempo perdido en desplazamientos, optimización de los espacios.

Las ventajas están claras. Pero ojo, que el teletrabajo tendrá una serie de implicancias en términos de protección laboral que la legislación chilena todavía no prevé: ¿cómo se define la jornada? ¿estos trabajadores tienen derechos colectivos? ¿están protegidos frente a accidentes del trabajo? ¿cómo se define un accidente o enfermedad laboral en una empresa que tiene mucho de virtual y poco de real? A todas luces, el tema no es de simple solución y tal como advierte el abogado de PriceWaterhouseCoopers, Andrés Fuentes, hay que definir estos tópicos antes que comience el desfile de teletrabajadores por los juzgados laborales.

El uso del correo electrónico para fines ajenos al trabajo no tiene nada de trivial y, sin embargo, en Chile se encuentra en la más absoluta desregulación. Sólo para dimensionar la relevancia que el tema ha cobrado en otras latitudes, vale destacar el caso de Gran Bretaña, donde el uso indebido del e-mail es una de las principales causas de despido, aun cuando la inspección del e-mail por parte del empleador está estrictamente regulada. La legislación establece, por ejemplo, que el empleador que pretenda revisar el correo de uno de sus empleados debe contar con la presencia de un representante sindical en el momento de la inspección; debe tener una causa plausible para realizar la inspección y tiene que existir una notificación previa al trabajador.

Acá, eso es impensable. La improvisación llega a niveles tales, que el propio Gobierno a través de la Cancillería pasó por alto un dictamen de la Dirección del Trabajo que prohíbe violar la privacidad del correo. A todas luces, falta una definición.

La extensión de la remuneración variable hacia los estratos bajos de las empresas locales es otro de los temas que hará ruido en los próximos años. Según el abogado de la Dirección del Trabajo, Rafael Pereira, existen una serie de aristas que todavía deben afinarse para que los nuevos mecanismos de compensación puedan extenderse en todos los estratos, sin generar roces con el mundo sindical: las fórmulas de cálculo deben estar claramente determinadas; debe haber un acceso irrestricto de los trabajadores a la información; hay que obtener una aceptación plena de los trabajadores.

La modernización de los servicios públicos podrá postergarse, pero no evitarse. La incorporación al aparato estatal de los criterios que prevalecen en la empresa privada - productividad, eficiencia, calidad de servicio, es cosa de tiempo. Tal como lo señala el académico de la Universidad Católica, Alberto Armstrong, la simple incorporación de estos criterios aseguran una cuota no despreciable de conflictividad. Sin embargo, a esta

altura existe coincidencia en que el régimen laboral que impera en el sector público tendrá que ser transformado.

Mobbing: El hostigamiento psicológico es una de las prácticas laborales de moda. Sin embargo, sigue ausente del ordenamiento legal chileno.

Fecha : 14 de Enero del 2003

Fuente : Emol.com

### **Seguro de desempleo sigue con alta difusión.**

La acelerada afiliación que está viviendo el seguro de desempleo tiene gratamente sorprendidos a los ejecutivos de la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC Chile). Según informó su gerente general, Patricio Calvo, sólo en sus primeros tres meses de funcionamiento, 316.031 trabajadores se inscribieron en el nuevo mecanismo de protección laboral, en circunstancias de que inicialmente esperaban acercarse a esa cifra hacia mediados del primer año de funcionamiento, para terminar 2003 con cerca de medio millón de adscritos.

Los fondos administrados por la AFC en igual período totalizaron \$6.640,5 millones (casi US\$9,5 millones). "La recaudación está creciendo a una razón de \$1.000 millones por mes", aclaró Calvo.

En los primeros 45 días de vigencia existían cerca de 205.000 afiliados, de los cuales el 80% se había inscrito obligatoriamente.

Sólo 17% de los trabajadores afiliados tiene contrato indefinido, mientras que el 37,5% está con contrato a plazo y el restante 47% con contrato de obra o faena, que son los usados por temporeros y obreros de la construcción.

La creación de empleos que estaría revelando el seguro se ve refrendada por la menor desocupación registrada por el INE para el trimestre móvil septiembre-noviembre, que bajó de 9,6% a 8,8%.

En marzo próximo comenzarán a entregarse los primeros beneficios a quienes queden cesantes, aunque se espera que recién en octubre de 2003 - cuando los trabajadores dependientes con contratos distintos a los de obra o faena registren 12 cotizaciones- se entregue el grueso de las prestaciones.

Fecha : 17 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio.com

### **Adultos mayores piden fin de cotizaciones obligatorias.**

Diversas propuestas destinadas a favorecer la situación de salud de los adultos mayores realizó ayer un grupo de jubilados encabezados por Juan Antonio Torres al ministro de Salud, Osvaldo Artaza.

La principal propuesta apunta a que dentro de la reforma se incluya una indicación destinada a que se elimine la obligatoriedad de cotización para la tercera edad. Según Torres, no se justifica que se siga descontando el 7% mensual de las pensiones a los ancianos, debido a que además éstas son muy precarias.

Un segundo punto destacado por Torres es que en el futuro los consultorios establezcan horarios prioritarios para tercera edad, el que debería ser de las 14 a 18 horas, con el

propósito de que los ancianos no se levanten en la madrugada para acudir a los centros de salud primario.

De todas formas, en los últimos años este sector ha sido beneficiado con dos medidas importantes: tienen gratuidad para atenderse en la modalidad institucional del Fonasa y, además, en los consultorios se les debe brindar atención antes de 48 horas. Según Torres, las propuestas fueron bien acogidas por el ministro Artaza, quien se comprometió a estudiarlas.

Fecha : 18 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio.com

### **Se endurece protección de la maternidad.**

Rápidamente, los temas vinculados con la protección de la maternidad se están incorporando a la negociación colectiva en América Latina. Según la Oficina Internacional del Trabajo, entre los principales temas que se están negociando destacan la ampliación de la duración de la licencia por maternidad y del período en que la mujer embarazada y lactante tiene protección contra el despido; la institución de la licencia por paternidad y la ampliación de su duración y la protección del padre contra el despido durante un período determinado por ocasión del nacimiento de los hijos; la reducción de la jornada de trabajo para la mujer embarazada, y la extensión de los horarios destinados a la lactancia.

Fecha : 21 de Enero del 2002

Fuente : diario.elmercurio.com

### **Deficiencias en capacitación afectan productividad de Chile.**

Para nadie es un misterio que la inversión en educación y capacitación genera un incremento en el capital humano, aumentando la productividad del trabajo y, por ende, de los ingresos.

Estos son objetivos que cobran mayor importancia por la firma de los recientes tratados comerciales, firmados por Chile, que imponen nuevas exigencias al mercado laboral y que recuerdan lo mucho que queda por avanzar en esta área: el 40% de los trabajadores chilenos no término su enseñanza básica o media y casi el 50%, de la fuerza de trabajo que ha tenido educación formal de algún tipo, no cumple con los requerimientos mínimos para el empleo moderno.

Además, un estudio del Banco Mundial destaca que el rendimiento de un trabajador chileno es aproximadamente el 26% del que tiene uno de Estados Unidos.

En la línea de proponer mejoras a los problemas señalados, Osvaldo Jara presentó el libro "Evaluación del sistema de capacitación en Chile", que evalúa el impacto de la inversión para lograr un aumento de la productividad en el ámbito de la franquicia tributaria.

Según el autor, es necesario rediseñar los beneficios de las franquicias tributarias para que el subsidio sea mayor para las empresas pequeñas. También se debe eliminar las barreras de entrada en el sistema de intermediación.

Finalmente, Jara propone desarrollar el programa del Fondo Nacional de Capacitación (Foncap) de modo que permita el acceso directo de los trabajadores de las microempresas.

Todo esto apunta a lograr una mayor formación de los trabajadores "se necesitan sistemas que den cuenta de las necesidades reales de la economía y de lo que la gente espera", explica Osvaldo Jara.

Este mismo objetivo es el que tiene el Ministerio del Trabajo, enfocándose en la certificación de calidad de la capacitación.

El ministro del ramo Ricardo Solari pretende aprobar una ley de competencias laborales para que la capacitación se adecue a las necesidades de cada trabajador.

En la actualidad 825.000 trabajadores son capacitados con un gasto de 11 dólares per cápita y una inversión fiscal de entre \$80 y \$90 millones.

Sin embargo estos recursos no son bien repartidos entre los diferentes sectores, ya que el 60% del dinero para capacitación está concentrado en la Región Metropolitana. Del total de éstos sólo el 20% se destina a mujeres y el 80% restante a hombres.

El sector con mayor capacitación es el minero con un 63%, lo que contrasta con la realidad en el campo chileno, donde solamente un 3% de los trabajadores son capacitados. Justamente por esto, el principal objetivo que se planteó para este año el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) es elevar los niveles de capacitación en el sector agrícola.

Fecha : 21 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio.com

### **Congreso. Proyecto de ley sobre trabajo temporal.**

Después de meses de inactividad, la comisión de Trabajo retomó la discusión del proyecto de ley que establece el trabajo temporal y las subcontrataciones. Durante la discusión de la iniciativa, se aprobó la ampliación del objeto social, abarcando ahora, por ejemplo, la selección de personal y la capacitación y el establecimiento de una garantía, en escala, que tendrá como límite las 1.000 UF. En marzo continuará la discusión del proyecto.

Fecha : 23 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio.com

### **Flexibilidad laboral: la tan discutida opción frente a las crisis.**

El revelador estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo plantea la necesidad de generar políticas gubernamentales propicias para enfrentar los shocks económicos externos y así evitar despidos masivos.

Para la directora ejecutiva de la Fundación Chile 21, Clarisa Hardy, el proyecto de flexibilidad laboral, debiera ser sólo un parte del "paquete reactivador" que necesita el país. "No hay evidencia que la flexibilidad genere más empleo, lo que si es una evidencia es que impide en los momentos de crisis se despida a los trabajadores".

Esta opinión es compartida por el decano de la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Chile, Joseph Ramos, y la economista del Instituto Libertad y Desarrollo, Rosana Costa, quienes sostienen que de existir mayor flexibilidad laboral, el impacto de los ciclos económicos recesivos sería menor, y, por lo tanto, menos perjudicial para los trabajadores.

Para Joseph Ramos una medida óptima sería un salario con cierta flexibilidad, "que el

80% sea fijo y el resto variable según las condiciones de la lo que pase en la empresa". Plantea que ante situaciones recesivas, las empresas podrían recortar las horas de la jornada sin que sea considerado un violación de contrato.

Por otra parte, bastante controversia generó entre los expertos laborales de nuestro país las declaraciones del BID respecto de que el nivel de desempleo en Chile es de carácter cíclico y no estructural, pero al mismo tiempo persistente.

Para Clarisa Hardy, la afirmación del BID no guardaría relación con la realidad chilena de los últimos años. "Si se miran los datos de toda la década para toda Latinoamérica, no sólo de Chile, se descubre que por cada punto de crecimiento se genera durante la década del 90 menos empleos, pues no hubo una correspondencia equivalente en la tasa de crecimiento y en la tasa de creación de empleo".

Ramos coincide con el BID pues el desempleo cíclico es aquel que se produce por recesiones o fuertes desaceleración en el crecimiento, situación que afectaría a Chile.

Fecha : 24 de Enero del 2002

Fuente : elmercurio.com

### **Reforma a la Salud: los cuatro temas que isapres discutirán en el Senado.**

El ministro de Salud, Osvaldo Artaza, y el superintendente de Isapres, José Pablo Gómez, reconocieron ayer que en el Senado se producirá una dura batalla en a lo menos cuatro aspectos clave en la ley que rige a la salud privada y que esta semana fue despachada por la Cámara de Diputados, así como la del AUGE, que también introduce cambios a este sector.

Los temas en conflicto apuntan al uso de parte de las cotizaciones - 0,6 puntos (equivalentes al 8,6% de las cotizaciones)- para financiar los subsidios maternos; la creación de un Fondo de Compensación de Riesgo entre isapres y Fonasa; la fijación de un precio base para la entrega del AUGE en las isapres y la fijación de una banda para el aumento de precio de los distintos planes de las isapres.

Artaza está confiado en que no habrá un retroceso en los proyectos. "Yo no creo que los proyectos cambien mucho en el Senado. Creo que tendremos perfeccionamientos, porque en la Cámara de Diputados se mantuvieron los ejes centrales de la reforma.

Tendremos pulimientos y creo que habrá un debate muy importante en la implementación del AUGE y la gradualidad para su aplicación".

El superintendente José Pablo Gómez tiene la impresión de que el proyecto no sufriría grandes cambios, dado que durante la tramitación en la Cámara de Diputados no sufrió importantes transformaciones y tuvo alto apoyo.

Los puntos de la discordia, son entre otros, el recorte a las cotizaciones.

El uso de 0,6 puntos de la cotización (equivalente a un 8,6% de ella) para financiar los subsidios de maternidad para las mujeres que perciben menos de \$400 mil mensuales es el más polémico de todos.

Para la Asociación de Isapres, tomar estos fondos constituye un "impuesto encubierto" y lo considera "inconstitucional", dado que las cotizaciones son propiedad de los usuarios. La DC ya se manifestó absolutamente contraria a esta moción, pero durante el análisis en la Cámara de Diputados no hubo reparos de constitucionalidad.

Artaza plantea que "aquí tendremos controversia y está bien. Lo que importa es que se llegue a las mejores soluciones y que el financiamiento esté cubierto. El Ejecutivo piensa que es una buena iniciativa y la mantendrá".

Gómez asegura que no hay inconstitucionalidad y que ni los diputados de oposición ni las isapres hicieron reservas de este tipo en la discusión parlamentaria.

La nueva Superintendencia de Salud tendrá la capacidad de establecer el precio que tendrá la prima del AUGE dentro de las isapres, las que se verán obligadas a brindar, como piso en sus planes, los 56 problemas prioritarios y las patologías de la Modalidad Libre Elección del Fondo Nacional de Salud. Quienes coticen sobre esta base o quieran más prestaciones, podrán optar a "planes complementarios".

Este monto permitirá dar vida al Fondo de Compensación de Riesgo. Pero a las isapres no les gusta un precio parejo, ya que, dicen, atenta contra la libre competencia.

Gómez plantea que si las isapres establecen redes adecuadas de atención a sus pacientes no deberían tener problemas con el precio de los planes. Sostiene que si Fonasa aumenta los precios de sus prestaciones, tampoco deberían oponerse a los márgenes que establezca la superintendencia.

"Aquí hay una disputa más bien política que constitucional. Y lo que se hace con este precio es que se destine dinero al Fondo de Compensación. Es una cuota relacionada con el AUGE, más que la fijación de un precio", señala.

También resulta complejo el modelo para fijar el aumento del valor de los planes.

Aunque en un principio el Gobierno pretendía que universidades construyeran un "IPC de la salud" para fijar los aumentos de planes, finalmente será la Superintendencia de Salud la que establecerá el índice.

Y sobre este precio, el máximo aumento que podrá imponer la isapre es un 30% por sobre el índice. Es decir, si el aumento promedio es un 10%, el máximo aumento será de un 13%.

Para Artaza éste será uno de los temas polémicos, dado que se deberá dilucidar la competencia de la nueva Superintendencia de Salud para fijar la banda de aumento en el precio de los planes.

Gómez, en tanto, explica que "no se define precio, sino banda. Las isapres hicieron una reserva de constitucionalidad en este punto, porque afectaría la libertad económica. Este es un tema debatible y lo haremos presente en el Senado, porque la actividad económica está fijada por ley y nosotros estamos modificando la ley".

Fecha : 25 de Enero del 2003

Fuente diario.elmercurio.com

### **Temporeras inauguran silla "parado-sentado".**

Jaime Prohens y Cía. Ltda., empresa exportadora de uvas, será la primera del país que implementará un novedoso programa de ergonomía, gracias a un convenio que firmaron el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) y la Asociación Chilena de Seguridad (AChS).

El acuerdo fue suscrito en el fundo "El Chañar", ubicado en la Cuarta Región, en una ceremonia presidida por la ministra directora del Sernam, Adriana Delpiano Puelma. De las 400 mil personas que se desempeñan cada año en trabajos agrícolas de temporada en el país, más del 50% son mujeres, las que trabajan de pie durante la mayor parte de su jornada laboral.

En el fundo "El Chañar", en la comuna de Monte Patria, fue presentada ante 200 trabajadoras temporeras y empresarios de la zona la "silla parado-sentado".

Según estudios de la AChS y el Sernam, los principales problemas vinculados a la salud laboral de quienes se desempeñan en la fruticultura se asocian a la presencia de várices

y trastornos de espalda, además de un aumento de la fatiga física producto del trabajo de pie.

El objetivo de la iniciativa es poner a disposición del sector agro-exportador material educativo que permita prevenir los trastornos relacionados con este tipo de trabajo, además de la recomendación del uso de una silla especialmente diseñada según pautas ergonómicas.

Fecha : 27 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio.com

### **Profesores enfermos prefieren seguir trabajando antes que jubilarse.**

Diez mil profesores que cumplen los requisitos para jubilar no lo pueden hacer, pese a estar cansados, enfermos y desgastados. La mayoría de ellos ya han cumplido más de 30 años de servicio, pero si deciden retirarse, los largos años de trabajo no son compensados como ellos quisieran. Según dijo el presidente del gremio, Jorge Pavez, el bono de reconocimiento que reciben los docentes está mal calculado, ya que "la valorización en pesos que se hizo del tiempo de servicio antes del traspaso al sistema de AFP, ocasionó que la capitalización del bono fuere inferior a lo esperado".

Pese a la importancia de mejorar las condiciones de previsión para los pedagogos, hay otros temas de fondo que agravan más la situación. Según un estudio realizado por el Colegio de Profesores sobre la salud laboral de los docentes, existe una serie de enfermedades que los aquejan, las que son más críticas cuando afectan a un profesor con más edad.

Parte de esta investigación fue adelantada ayer a este medio por el director nacional del departamento de comunicaciones del Colegio, Carlos Cifuentes, quien dijo que el mal más común que aqueja a los docentes son las enfermedades respiratorias, causadas por las largas jornadas en las que tienen que esforzar la voz para dirigirse a cursos que sobrepasan los 40 alumnos.

En segundo lugar, con un 12,4 % están los trastornos de comportamiento, los que se reflejan en el estrés, la depresión y las crisis de pánico. También están las enfermedades gástricas, como el colon irritable y las úlceras, que son muy comunes entre los profesores.

El objetivo del estudio es lograr una legislación más amplia sobre las enfermedades laborales, ya que hasta el momento sólo se considera a la disfonía. El gremio está esperando que el ministerio de Educación se pronuncie con otra investigación, para así contrastar los resultados y fijar fechas para presentar el proyecto al Congreso.

Además de los aspectos de salud, también hay que considerar los factores que influyen en las depresiones, como por ejemplo las infraestructuras del establecimiento, las que según aseguró Cifuentes, muchas veces son estrechas y con poca iluminación.

Aunque ambos proyectos mejoran remuneraciones, un tratamiento distinto tuvieron en el Congreso Nacional la iniciativa que establece nuevos ingresos a las altas autoridades políticas - entre ellos a los ministros- y aquella que fija en 413 mil pesos el sueldo mínimo.

Mientras el primero logró ser tramitado y despachado en un par de semanas - hoy deberá cumplir su último trámite en el Tribunal Constitucional- , el segundo quedó postergado para marzo.

Lo anterior, no obstante que el nuevo sueldo mínimo del personal iba a comenzar a regir a partir del 1 de febrero. Se explicó que el retraso no provocará daño económico a los profesores porque se cancelará con efecto retroactivo.

El problema se presentó debido a que la norma sobre nuevo sueldo mínimo estaba incorporada en un proyecto que crea una subvención que incentiva la retención de alumnos en la enseñanza básica y media, para disminuir la deserción escolar.

No obstante que la Cámara de Diputados aprobó el proyecto original enviado por el Gobierno, la semana pasada el Senado resolvió introducirle enmiendas al considerar que es necesario discutir con mayor profundidad las modalidades en la aplicación de ese subsidio.

Para no afectar a los profesores, el Senado dividió en dos el proyecto y aprobó el nuevo sueldo mínimo.

Igual tratamiento se dio al aumento de una asignación que se otorga a 78 mil docentes por el concepto de desempeño difícil, que es percibido entre otros por profesores que ejercen en localidades aisladas, en zonas rurales o en áreas urbanas riesgosas.

Sin embargo la Cámara de Diputados rechazó por unanimidad la enmienda del Senado e insistió en que el proyecto debía tratarse tal como fue aprobado en el primer trámite constitucional, razón por la cual deberá pasar a comisión mixta.

Debido a que ayer se inició el receso legislativo de verano, dicha comisión sólo podrá constituirse en marzo.

La subvención pro retención escolar constituye un premio que se crea para los colegios municipalizados y para los sostenedores de establecimientos educacionales subvencionados, con el fin de incentivar la permanencia de los alumnos entre séptimo año básico y cuarto medio.

En el Senado se planteó que la entrega de la subvención no sólo debía otorgarse por el hecho de retener a los estudiantes y evitar la deserción escolar, sino también tomando en cuenta el rendimiento de éstos.

Fecha : 28 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio.com

### **III) EMPLEO Y DESEMPLEO**

#### **Reclaman despidos de profesores. Suman 863 casos.**

El Presidente Metropolitano del Colegio de Profesores, Jaime Gajardo, anunció que a la fecha los despidos de profesores suman 863, agregando que hacia la próxima semana "esta cifra se podría triplicar fácilmente", ya que se espera que más docentes continúen recibiendo notificaciones de despido.

Esto ha producido gran alarma dentro del profesorado, ya que esta cantidad supera la cifra que se llevaba a fines del año pasado, que era de unos 600 despidos.

Un ejemplo citado por el personero es el Colegio Santa María de Maipú y Simón Bolívar de Quinta Normal, los cuales han despedido ya a un tercio de su planta docente. Gajardo acusa que estos despidos en los colegios particulares subvencionados y municipales se hacen para paliar el grave déficit presupuestario del sector.

Agregó, además, que con esta medida los establecimientos educacionales en general buscan que los profesores no puedan alcanzar una antigüedad de dos o más años de



servicio, "pues en ese caso ellos tendrían la posibilidad de obtener un contrato indefinido", aseguró.

Otro abuso denunciado es el despido de profesores titulares, lo que en opinión del dirigente comunal de Maipú, Carlos Jara, "constituye una ilegalidad". Según el estatuto docente que rige desde 1991, la única forma de despedir a un profesor titular es que el establecimiento educacional cese sus funciones o bien, efectuando un sumario administrativo al docente. "En estos casos, ninguna de estas dos condiciones se ha cumplido", aseguró Jara.

Una situación emblemática, según los dirigentes, lo constituye la Corporación Educacional de Maipú, donde se están despidiendo a unos 60 profesores titulares. Otro caso es el de la Escuela de Especialidades de la base de El Bosque de la FACH, el que Gajardo calificó de "francamente lamentable". Esto porque en dicho establecimiento 17 profesores civiles fueron despedidos sin indemnización.

Fecha : 5 de Enero del 2003

Fuente : <http://diario.elmercurio.com/Noticias/>

### **Desempleo regional se ubicará en 8,6%.**

América Latina exhibe su mayor tasa de desocupación de los últimos 22 años. Pero si se cumple la premisa de que la región tocó fondo, este año las cifras debieran comenzar a mejorar. Según proyecciones de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), la desocupación debiera pasar desde el 9,3% que se observó hacia el tercer trimestre de 2002 a 8,6% en diciembre de 2003.

Tal como están las cosas, las proyecciones parecen algo optimistas. En Argentina, la cesantía bordea el 21,5%; en Brasil, llega al 7,3%; en Perú, alcanza el 9,7%; en Uruguay, 16,5% y en Venezuela 15,5%. La productividad media de la región, en tanto, se redujo en torno al 1,7%, mientras que el poder adquisitivo de los salarios mínimos registró una caída de 0,9%.

Fecha : 14 de Enero del 2003

Fuente : Emol.com

### **Aceleración del empleo en próximos trimestres.**

Buenas expectativas con respecto al panorama del mercado laboral presentó el Informe de Política Monetaria (IPOM).

Basándose en datos de la Encuesta de Ocupación y Desocupación de la Universidad de Chile, el instituto proyectó que durante los próximos tres trimestres se producirá la aceleración de la ocupación total que está esperando el país.

Pero destaca que ya entre los trimestres móviles finalizados en agosto y noviembre de 2002 existió una recuperación del empleo en el sector privado, con un aumento de 50 mil puestos de trabajo.

También se reconoce como un hecho positivo para el empleo que el reajuste de 3% a los salarios del sector público para 2003 se enmarca dentro de los ajustes que requiere el mercado del trabajo.

Y respecto a las reformas laborales que está conversando el gobierno con empresarios y trabajadores, afirmó que una ampliación del ámbito de negociación colectiva que incluya la flexibilización de la jornada laboral puede promover la creación de empleo privado.

Fecha : 16 de Enero del 2003  
Fuente : diario.elmercurio.com

### **Productividad de transables crece pese a salarios estancados.**

La relación más lógica que uno espera hacer al momento de analizar el comportamiento de un sector económico es: a mayor producción, mayores remuneraciones, pero, para desgracia de los trabajadores, este principio se aplica sólo en determinadas ocasiones. El ministerio del Trabajo entregó antecedentes que muestran que en el sector productor de bienes transables (excluido el sector agropecuario) es especialmente evidente que la productividad corre por un camino distintos que los salarios. Esto, porque la productividad sigue aumentando pese a que las remuneraciones están estancadas desde 1994.

"Si las remuneraciones crecen más que la productividad, no es posible desarrollar políticas expansivas", agregó la jefa del departamento de estudios del ministerio, Mariana Schkolnik, justificando la tendencia laboral.

En tanto el ministro del ramo, Ricardo Solari, aclaró que la relación producción-salario está muy relacionada al sector económico del cual se esté hablando. "Debemos desarrollar un proceso por el cual, mediante distintos medios, los salarios caminen siempre juntos".

Durante la presentación del "Observatorio Laboral", destacadas personalidades del área sostuvieron que en estos momentos Chile está inserto en un competitivo mercado, lo que obliga a los trabajadores a capacitarse y lograr niveles de producción similares a los de las grandes potencias mundiales.

El gerente de análisis macroeconómicos del Banco Central, Pablo García el director ejecutivo del Instituto Libertad y Desarrollo, Cristián Larroulet, y el presidente de la Corporación para la Innovación Política, Sergio Bitar, concordaron que el futuro será muy provechoso en términos de empleo y capacitación de los trabajadores.

Fecha : 17 de Enero del 2003  
Fuente : diario.elmercurio.com

### **Según en BID desempleo en Chile es cíclico pero persistente.**

De acuerdo a un estudio elaborado por el Banco Interamericano de Desarrollo (Bid), el nivel de desempleo en Chile es de carácter cíclico y no estructural, pero al mismo tiempo es persistente.

El diagnóstico fue solicitado al Gobierno durante la discusión de la Ley de Presupuestos 2003.

Las conclusiones fueron dadas a conocer por la representante del Bid, Carmen Pages, durante un seminario al que asistieron el presidente de la Comisión de Hacienda, Carlos Ominami y los parlamentarios Alejandro Foxley, Evelyn Matthei y Edgardo Boeninger.

También participaron el ministro del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Solari, los consejeros del Banco Central, José de Gregorio y Jorge Desormeaux, y el gerente de Estudios del instituto emisor, Rodrigo Valdés, quien comentó el informe.

El diagnóstico mixto de un desempleo cíclico, pero persistente no dejó satisfecho al senador Ominami. Prefiere quedarse con que el desempleo es persistente ya que la producción del país es hoy muy superior a 1997, con niveles de empleo mucho menores.

Tal situación, dice, obliga a medidas más de fondo en las políticas públicas, a evaluar los efectos de los programas de empleo para generar mecanismos más permanentes de inserción laboral.

El senador Foxley difiere. Le parece muy importante que el diagnóstico haya despejado el fantasma de que el desempleo es estructural, permanente e inevitable, sino que es un fenómeno cíclico y la reactivación permitirá recuperar los puestos de trabajo que se perdieron.

Otra de las conclusiones es que existe una inflexibilidad de los salarios a la baja, lo cual hace que las empresas pequeñas se ajusten por la vía de despidos.

Además, de acuerdo a este estudio, el reajuste de un 40% en el salario mínimo para los años 1998-2000, justo antes de la crisis, introdujo una rigidez que afectó el empleo de los jóvenes de baja calificación.

De acuerdo a este estudio, no hay evidencia de que la reforma laboral haya tenido un efecto en el desempleo, conclusión en la que no estuvo de acuerdo la senadora Matthei. Entre otras recomendaciones, el estudio plantea flexibilizar la jornada laboral o ver la forma de cambiar la cultura de negociación colectiva por varios años, incluida las cláusulas de indexación cada seis meses, porque eso también lleva a las empresas a responder frente a los shocks, ajustando el empleo y no los salarios.

Fecha : 18 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio.com

### **Desempleo en Santiago baja a 11,9 por ciento.**

Los desempleados en Santiago, que tiene una población de 6,2 millones de habitantes, sumaban 324.200 personas en diciembre de 2002, equivalentes al 11,9% de la fuerza de trabajo, informó este martes el Departamento de Economía de la Universidad de Chile. El valor es menor en 1,2 punto porcentuales al indicador de igual mes de 2001.

Asimismo, la tasa descendió en comparación con la medición anterior, de septiembre pasado, cuando la cifra llegaba a un 13,5 por ciento.

En el último mes de cada año la economía chilena registra una tradicional recuperación de puestos laborales por la mayor demanda vinculada a las fiestas de Navidad y la inminencia de las vacaciones de verano (austral), advirtió el director del departamento universitario, Osvaldo Larrañaga, editor del informe.

En su más reciente medición, en noviembre, el estatal Instituto Nacional de Estadísticas (INE) atribuyó a Santiago una tasa de 8,4%, cuatro décimas por debajo del nivel nacional (527.220 cesantes diarios).

El desempleo en Chile se mantiene por sobre el 8% desde 1999, con un récord de 12% setiembre de ese mismo año, informado por el INE.

Un reciente estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), encargado por el Gobierno, opinó que la alta desocupación del país es atribuible a los ajustes de personal que aplica el patronato -impedido legalmente de reducir los salarios- en el marco del lento crecimiento de la economía.

Asimismo, las empresas enfrentan la rigidez del salario mínimo legal, que ha registrado un sostenido ascenso desde 1998, hasta alcanzar un reajuste de 45,8% nominal hasta 2002, según el informe del BID, citado por la prensa de Santiago. La economía chilena creció con un promedio anual de 8% en 1997 y 1998, pero en 1999 retrocedió 1%, para enseguida entrar en un crecimiento declinante desde el 4,4% de 2000 al 1,9% en 2002, según la estadística del Banco Central.

Fecha : 21 de Enero del 2003

Fuente : Emol

### **Desempleo : OIT no prevé mejora para 2003.**

Nunca antes en la historia, la cesantía había azotado con tanta fuerza. Más de 180 millones de personas en todas las regiones del mundo están actualmente desempleadas y, según indica la Organización Mundial del Trabajo (OIT), las perspectivas de 2003 no son especialmente alentadoras.

En un informe entregado hoy (viernes), la organización destaca la magnitud de esta crisis que, incluso, está presente en los tres líderes que desde hace décadas han sido el verdadero motor de la fuerza laboral mundial: Estados Unidos, la Unión Europea y Japón.

En cuanto a la situación chilena, Claire Harasty, investigadora de la OIT y quien participó en la elaboración del documento, señaló que "Chile es el único país latinoamericano que vio sus índices de desempleo formal disminuir; un caso raro no sólo para esta región. Pero existen cifras alarmantes que es indispensable tener en cuenta, como el incremento espectacular del índice de desempleo de los jóvenes entre 15 y 24 años".

En efecto, en 1995 la desocupación de esta franja de edad era del 13% y a fines de 2002 se elevaba a 21%. Este índice refleja justamente el período de integración al mundo laboral de los jóvenes, capacitados o no, "pero deja de manifiesto la dificultad para encontrar trabajo una vez terminados los estudios, y sobre todo, para comenzar a hacer su vida de adultos, lo cual genera frustraciones, pobreza e implica irremediablemente problemas sociales severos y de orden político", agregó.

La especialista destacó que la población chilena desempleada es desigual: la falta de trabajo ha afectado principalmente a las mujeres.

Otro aspecto de nuestro escenario laboral que Harasty subrayó es que "si bien el sector formal se ha mantenido estable, el informal ha aumentado en 40%, lo que significa, sin duda, que está absorbiendo desempleados. Pero también que jóvenes y mujeres han debido someterse a este sistema, que carece de beneficios sociales".

Según la OIT, esta crisis internacional es el resultado de la inestabilidad generada por los ataques contra Estados Unidos, pero también por la desaceleración de la economía mundial y la irrupción de las tecnologías de la información, promoviendo la desaparición de cierto tipo de mano de obra.

En consecuencia, en los últimos tres años más de 20 millones de personas quedaron sin trabajo, sumándose a los 160 millones ya existentes, de una masa laboral activa de 1.200 millones de personas.

En cuanto a regiones se refiere, el desempleo alcanzó al 18% en Medio Oriente y África del Norte, seguidos por el África Subsahariana con 14%. Según los datos de la OIT, América Latina tiene un promedio de 9,9% de desocupados, mientras que el de los países industrializados llega a 6,9%.

La organización calcula que en 2010 casi el 60% de la fuerza de trabajo del mundo se

encontrará en Asia, y sólo China tendrá una cuarta parte de la población mundial activa. Por eso, para la próxima década se requerirá la creación de 100 millones de puestos de empleo anualmente.

Fecha : 24 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio.com

### **Desempleo descenderá a entre 7,8 y 8,3%.**

Entre un 7,9 y 8,3% se ubicará la tasa de desempleo en el trimestre móvil octubre y diciembre del año pasado. La cifra estaría sustancialmente por debajo del 8,8% registrado en el trimestre anterior.

Pese a la reducción, los expertos explican que no se trata de un cambio de tendencia pues en los últimos meses del año es tradicional que la desocupación retroceda debido a la estacionalidad propia de ese periodo asociada a una mayor actividad del comercio y de la agricultura. Aumenta la contratación de personal previo a las fiestas de navidad y también existe una mayor ocupación de temporeros para las cosechas.

Cuentas alegres

En el trimestre septiembre-noviembre la tasa de desempleo bajó a un promedio de 8,8% la cifra más baja para ese trimestre en los últimos cuatro años, si bien representa una disminución de sólo una décima porcentual en comparación a igual periodo de 2001. En comparación al trimestre móvil anterior, el desempleo experimentó una baja de 0,8 puntos porcentuales.

Al conocer la cifra, el ministro del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Solari, indicó que aún cuando la tasa es una de las más bajas de América Latina, todavía no se ha superado el alto nivel de desempleo en el país y pronosticó para el 2002 una tasa de desocupación promedio inferior al 9%, mientras que en el 2001, el promedio fue de 9,1%.

Estas altas cifras de desempleo tiene poco optimistas a los expertos. Para el Decano de la Facultad de Economía y Administración de la Universidad de Chile, Joseph Ramos, la tasa de desempleo bajará a entre 8,0 y 8,3% en el trimestre octubre-diciembre, esencialmente por razones estacionales. "Si bien hay síntomas de mayor repunte en algunos rubros es aún demasiado débil para que el desempleo baje salvo por razones estacionales", dijo.

Esa percepción la comparte el economista de la Universidad Católica, Ricardo Paredes, quien señala que si el mes de diciembre mantiene el nivel que mostró la encuesta de noviembre, el cómputo del INE podría mostrar una nueva caída, del orden de 0,5% lo que pudiera dejar la tasa de desempleo en torno a 8%.

Una opinión similar es la del académico de la Universidad Adolfo Ibañez, Christian Johnson, quien estima una tasa de desempleo para los próximos meses entre 7.8 y 7.9%. Cifras que coinciden con el 7,8% previsto por Fernando Coloma, economista de la Universidad Católica.

Fecha : 25 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio.com

**Ministro Solari señala: todavía no hay una baja sostenida del desempleo.**

El viernes, el ministro del Trabajo, Ricardo Solari, parte de vacaciones. El destino escogido será el litoral central y lo hará en compañía de su familia. El merecido descanso comenzará en la tarde, porque al mediodía está agendado que su cartera les envíe a la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) y la CUT, el proyecto de adaptabilidad laboral, en el cual muchos tienen puesto sus esperanzas de que la autoridad introduzca mayor flexibilidad en el ámbito del trabajo. Así, a principios de marzo, Solari espera tener en su escritorio las acotaciones que cada sector estime convenientes, y poder tener lo antes posible un proyecto de ley para que el Presidente Lagos lo envíe al Congreso.

- ¿Cuándo harán entrega del proyecto a la CPC y la CUT?

Este viernes les enviaremos una propuesta de contenidos principales en torno a temas de adaptabilidad de jornadas, lo que se llaman pactos de jornadas. Eso lo vamos a entregar a empleadores y trabajadores, y vamos a esperar que nos entreguen sus respuestas. En marzo vamos a tomar nuestras decisiones y las respuestas las vamos a transformar en un proyecto de ley.

- ¿Cuándo enviarán el proyecto definitivo de adaptabilidad laboral al Congreso?

Quedamos en ver esta propuesta. A principios de marzo tomaremos nuestras decisiones.

- ¿Es efectivo que se basa, en un alto porcentaje, en la propuesta de flexibilidad de jornada que se retiró de la reforma laboral?

Son temas de flexibilidad de jornada y de ver cómo podemos negociar esos aspectos en las empresas.

- Según fuentes cercanas, los perfeccionamientos vendrían por generar una mayor protección de los trabajadores y los sindicatos tendrían un papel importante.

No voy a referirme a los contenidos. Creemos que este es un proyecto muy bueno para la economía, porque puede favorecer la creación de empleo.

- ¿Qué opinión le merece el estudio del BID, que reveló que el alza del salario mínimo, entre los años 1998 y 2000, provocó un mayor de-empleo?

Hemos tenido una política bastante activa de cooperación con la gente que ha participado en este estudio. Por lo tanto, estos temas y las causas del desempleo son asuntos que hemos intercambiado. La conclusión final a la que llega el estudio, que es la rigidez salarial, es un tema que ha estado bien puesto sobre la mesa. Cualquier alza de las remuneraciones, que vaya más allá del crecimiento de la productividad, siempre tendrá algún tipo de efecto. Es muy importante que la política apunte a ir alineando todos los movimientos salariales con crecimiento de la productividad.

- ¿Cómo recibieron este estudio en La Moneda y en su ministerio?

En el ministerio del Trabajo las conclusiones no fueron ninguna sorpresa, porque hemos tenido una conversación bastante activa con la gente que hizo el estudio, que es de muy buena calidad.

- Tomando en cuenta el resultado, ¿hay alguna posibilidad de que el Gobierno revise el tema del salario mínimo?

Nosotros hemos ido alineando el salario mínimo al crecimiento de la economía, de la productividad. Ese ha sido nuestro esfuerzo, a veces incomprendido, pero ha sido una preocupación permanente. Hemos abierto el tema, en el sentido de buscar un salario diferenciado.

Hemos buscado qué mecanismos compensatorios podemos implementar y que permitan que los jóvenes puedan acceder a un puesto de trabajo e incorporarse al mundo laboral. Son temas que han estado en discusión.

- ¿Fue una mala noticia para el Gobierno?

La evidencia en relación a que el salario mínimo ha sido lo que ha provocado más desempleo, puesto de ese modo, es una afirmación un poco general. El punto básico no es la evolución del salario mínimo, sino que tiene que ver con un salario mínimo que se da en determinadas condiciones de crecimiento más bien modesto. No quiero que esto se entienda como un alegato en contra de la existencia de salarios mínimos, que ha sido una discusión que se ha dado en Chile, sino más bien de cómo la evolución de los salarios siempre tiene que hacerse en compañía irrestricta del crecimiento de la productividad y la economía.

- ¿Es positivo que el estudio haya mostrado que la desocupación en Chile es cíclica y no estructural?

Esa es una noticia que nosotros conocíamos, nuestros estudios y las de Hacienda y el Banco Central iban en esa dirección. Creíamos que no había un componente estructural ni ninguna evidencia, ni tanto por las transformaciones tecnológicas ni por la intensidad de capital en sectores de actividad. El desempleo que tenemos tiene su origen en una combinación de cierta rigidez salarial con aspectos vinculados al crecimiento económico modesto.

- ¿La reactivación permitirá recuperar los puestos de trabajo que se perdieron?

Sí, pero se requiere que ese proceso sea sostenido. También es evidente que el desempleo como el que tenemos en Chile, que gira en torno a un 9% promedio anual, no se resuelve de un trimestre a otro. Requiere de un tiempo de crecimiento prolongado de la economía y que el comportamiento de las fuerzas de trabajo se normalice.

- ¿2003 podría ser el año en que la situación comience a repuntar definitivamente?

En el último trimestre de 2002 se han visto algunas buenas noticias, modestas buenas noticias. Se ve creación de empleo más que destrucción. Mirando el crecimiento de la fuerza de trabajo y comparando con otros cuartos trimestres de los años 1999, 2000, 2001, 2002 fue el mejor. Pero insisto, todavía no hay una baja sostenida y sistemática del desempleo.

- Mañana el INE dará a conocer las cifras de ocupación en 2002. ¿Qué pronóstico se maneja en el ministerio del Trabajo para 2003?

En 2002 vamos a andar en torno al 9%. Si la economía este año crece en torno al 3,5%, si tenemos una fuerza de trabajo aumentando en torno a 0,9 o 1%, y si mantenemos una intervención con planes de empleo, deberíamos tener una desocupación razonable en el entorno de la desocupación que hemos tenido en 2002, o levemente inferior. Es muy difícil pensar que va a haber una sostenida recuperación del empleo si no pasamos a tasas de crecimiento superiores. Este año vamos a tener probablemente un desempleo menor que en 2002, pero nada muy sustantivo.

Fecha : 28 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio.com

### **Enap compromete a sindicatos en su nuevo plan de negocios.**

Aumentar el valor de la compañía en un 50% y con ello, elevar las ganancias a favor de los chilenos, es el desafío que se propuso Enap a través del Proyecto Común de Empresa (PCE) que el gobierno, la administración y los trabajadores firmaron ayer en la refinería Petrox de Talcahuano.

Enap está siguiendo los mismos pasos de Codelco, minera que hace un par de años incorporó a los sindicatos en el plan estratégico previsto para el período del gobierno de Ricardo Lagos.

En el Proyecto Común de Empresas de Enap, el gobierno, la gerencia y los trabajadores se comprometieron a respaldar el nuevo plan que se extenderá hasta el 2006.

Además, la petrolera al igual que Codelco, asumió el compromiso de mantener un modelo de relaciones laborales en base al diálogo.

El proyecto estratégico de Enap contempla un aumento de 50 % en el valor de la estatal y sus filiales (Enap Magallanes, Petrox, Emalco, Sipetrol y RPC ) y un aporte al fisco de US\$700 millones durante los próximos cuatro años.

El ministro de minería y presidente del directorio de Enap, Alfonso Dulanto, calificó este proyecto como importante para el desarrollo de la empresa estatal. " Es el compromiso de un grupo de trabajadores en cuanto a la estrategia de la empresa y al beneficio de los dueños de ésta, es decir, los chilenos".

Para el gerente general de Enap, Daniel Fernández, el acuerdo significa "acercar posiciones entre trabajadores y la plana directiva, para mejorar los índices de producción de la empresa, bajo una visión en común". Además, agregó que ésta es la ocasión precisa para que Enap se transforme en una empresa líder en la región y que, por lo tanto, establezca nuevas alianzas con las principales petroleras mundiales.

El acuerdo nació después de ocho meses de conversaciones entre directivos y trabajadores de Enap. Las bases fueron anunciadas en reuniones sindicales en todas las empresas vinculadas a la firma pública.

Jorge Matute, presidente de la Federación de trabajadores del petróleo, señaló que "más que un compromiso, es una responsabilidad de todos los trabajadores que firman el acuerdo.

Es un muestra de profesionalismo en cuanto a que no debe existir una reducción de recursos que los afecte, si no un nuevo criterio de gastos. Con ello, mostramos una empresa eficiente y con calidad laboral".

Uno de los temas que hoy afectan a las empresas públicas es el llamado que realizó el ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, para que empresas como Codelco y Enap entreguen mayores recursos al Estado.

Esta solicitud fue calificada como lógica por el ministro de Minería, Alfonso Dulanto, quien señaló que está bien exigir más dinero a las compañías estatales, en una época en que el país necesita recursos extras para solventar programas sociales. En relación a Codelco, afirmó que lleva un andar de reducción de costos que se justifican por su trayectoria de eficiencia. Además, posee una de las estructuras de costos más bajas a nivel mundial. Finalmente, Dulanto se mostró confiado en el aumento de las ganancias de las firmas públicas. Es una misión permanente de las empresas del Estado: mejorar la eficiencia y traspasar sus ganancias a sus dueños que son todos los chilenos, concluyó.

Fecha : 28 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio.com

### **El empleo aumentó 0,9% en el trimestre octubre-diciembre de 2002.**

Desde agosto pasado que la creación de empleos no mostraba un mayor dinamismo como el que registró en el cuarto trimestre de 2002, cuando anotó una expansión de 0,9% respecto a octubre-diciembre de 2001.

Mirado año a año, hay una reducción en la tasa de desempleo así que, más que la estacionalidad, el académico de la Universidad Católica Ricardo Paredes, señala el incremento en los puestos de trabajo como la razón principal de la baja en la desocupación.



En doce meses, el comercio generó 44.170 empleos; la construcción 15.640 y servicios financieros 16.690. El sector donde hubo mayor pérdida de puestos de trabajo fue servicios comunales, sociales y personales, con 24.720 empleos menos.

Tomás Flores, economista del Instituto Libertad y Desarrollo, coincide en que la creación de empleos está un poco más dinámica, pero no cree que el sector de la construcción repita este año los buenos resultados de 2002.

En el cuarto trimestre de 2002 había en promedio 90 mil plazas correspondientes a los programas de empleo de impulso gubernamental, pero de todas formas el ministro del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Solari, sostiene que igual hay una creación neta de empleos.

En 2002 la focalización de los programas de empleo se hizo en el tercer trimestre, mientras que en 2001 se centró en el cuarto trimestre, observó.

Con todo, Tomás Flores estima que el desempleo en octubre-diciembre habría sido de 9,3% en lugar del 7,8% si no hubieran existido los 90 mil puestos de los planes de empleo.

Además de la ocupación, en el cuarto trimestre del año pasado también la fuerza de trabajo creció 0,9%, la cifra más alta desde junio.

Ello, sin embargo, no se condice con la caída de 0,9% que registró en la encuesta para el Gran Santiago que realizó la Universidad de Chile en diciembre.

Paredes no tiene explicación para este hecho, aunque le sorprendió el resultado del sondeo de la universidad y no descarta que pueda haber un problema de medición. No acepta el argumento de que, porque subió mucho el desempleo, la gente se retira del mercado laboral porque las personas no tienen recursos para quedarse esperando.

Ya es casi una tradición. La Quinta Región de Valparaíso ostenta el récord nacional de la cesantía, según las últimas cifras entregadas por el Instituto Nacional de Estadísticas. Y si se mide por comunas, Valparaíso, la capital regional, encabeza el listado con un 16,55 %.

La situación la reconoce con no poca preocupación el Secretario Regional Ministerial del Trabajo de la zona, José Manuel Mansilla.

El seremi destacó que se produjo una leve disminución del desempleo en comparación a meses anteriores, pero explicó que ello se debió a que la medición incluyó diciembre, un mes que incide positivamente en la demanda de mano de obra en el sector agrícola, pesquero y el comercio.

Con todo, Mansilla reconoce que las cifras están revelando que todos los esfuerzos que se han hecho tanto desde el aparato estatal como desde el sector privado han sido insuficientes.

Recordó que actualmente en la Región de Valparaíso hay 1.771 personas adscritas a los programas de generación de empleos del Estado y que espera que el sector privado logre reactivarse para generar nuevas plazas de trabajo.

Para el presidente de la Asociación Regional de Municipalidades, Juan Ibacache (Renovación Nacional), simplemente las autoridades no han sido capaces de enfrentar el desempleo estructural que está afectando a los chilenos.

Mientras, Yolanda Espinoza, secretaria de la agrupación de cesantes de Viña del Mar, piensa que las autoridades no han puesto todo el empeño debido en la solución del desempleo y, por el contrario, tratan de minimizar el tema para evitar su impacto.

Fecha : 30 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio.com

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

##### **Las 7 razones que dará Lagos a las transnacionales para invertir en Chile.**

El miércoles 8 de enero el Gobierno lanzará su nueva "gran apuesta" para atraer inversionistas extranjeros a instalar sus negocios en Chile.

Ese día, el Presidente de la República, Ricardo Lagos, dará el vamos a la campaña "Chile, país plataforma", que busca impulsar la llegada al país de empresas transnacionales, especialmente en las áreas de tecnología y servicios.

Bajo el alero del Comité de Inversiones Extranjeras (Cinver) y la Corfo, la nueva estrategia pretende vender la imagen de Chile como un país ideal para establecer sedes regionales y centros operacionales, potenciando siete grandes "fortalezas" que tiene nuestra economía.

La vicepresidenta ejecutiva del Cinver, Karen Poniachik, adelantó que entre las áreas que se destacarán están el buen clima de negocios y calidad de vida - debido a su estabilidad macroeconómica, competitividad y seguridad social- , los menores costos comparativos con otros países de América Latina y la alta oferta de mano de obra calificada entre los trabajadores chilenos.

Asimismo, se recalcará la integración internacional del país - consolidada con sus TLC, acuerdos de doble tributación y política de cielos abiertos- , su interconexión global en materia de telecomunicaciones, logística y energía, y los altos estándares de uso de computadores, internet, comercio electrónico y administración pública on-line.

"La idea es que esta campaña se transforme en una potente alianza público-privada para favorecer que Chile se transforme en una plataforma de servicios. La idea es diferenciarnos del contexto regional y resaltar nuestros activos como país", explicó el vicepresidente ejecutivo de Corfo, Gonzalo Rivas.

En este contexto, la estrategia nacional apostará por atraer al país los llamados "centros de servicios compartidos", un nuevo concepto de administración que ha tomado gran fuerza en los últimos años. A través de ellos, las empresas concentran operaciones tan disímiles como servicios contables o mantenimientos informáticos, reduciendo de manera importante sus costos.

Tan fuerte es esta nueva tendencia, que el 70% de las empresas registradas en el ranking Fortune 500 prevén consolidar servicios compartidos.

Una vez lanzada la campaña, el Gobierno se abocará de lleno en la promoción de esta nueva estrategia que se considera tarea-país.

Karen Poniachik precisó que la primera estación será Miami, ciudad en la que durante febrero se realizará un seminario en conjunto con la Cámara Chileno-Norteamericana de Comercio (Amcham).

Durante el mismo mes, y con motivo de la gira presidencial a Australia y Japón, se realizarán conferencias en ambos países, mientras que entre marzo y abril los esfuerzos se concentrarán en Canadá y la Unión Europea, con especial énfasis en Inglaterra, España, Holanda y Bélgica.

Ya en el segundo semestre - y ahora con la colaboración de la Direcon- , la estrategia se centrará en los países miembros de la cuenca del Asia Pacífico y que están integrados a la APEC, para aprovechar la realización de la cumbre durante 2004 en Chile.

Fecha: 2 de Enero del 2003

Fuente: diarioelmercurio.com

### **Negociaciones: Gobierno fija prioridades comerciales para 2003-2004 .**

Si 2002 fue prolífico en cuanto a negociaciones comerciales para el país, la agenda del Gobierno da cuenta de que el período 2003-2004 será igualmente muy activo.

Por lo pronto, la concreción de los acuerdos logrados en 2002 y el inicio de nuevas rondas de conversaciones marcarán la agenda para este año, donde las negociaciones con Japón, India y China serán el centro.

En todo caso, la prioridad de la Cancillería en el ámbito económico comercial para 2003 es concretar la firma definitiva y vigencia de los acuerdos alcanzados el pasado año. La próxima semana será enviado al Senado el segundo trámite constitucional del acuerdo de asociación con la Unión Europea (UE), el que se espera sea aprobado en enero y comience a regir en su capítulo comercial a partir de febrero próximo.

La ministra de Relaciones Exteriores, Soledad Alvear, explicó que, si se cumplen estos plazos, en marzo ya estará en condiciones de constituirse en Atenas el primer consejo que permitirá el inicio del trabajo para los ámbitos de cooperación y político que engloba este acuerdo.

Este mes se espera que el Presidente de EE.UU., George W. Bush, dé aviso al Congreso que ha concluido el trabajo con Chile para un Tratado de Libre Comercio (TLC). Con ello, la ministra Alvear espera que durante este año se apruebe el TLC en ambos congresos de manera que entre a regir en 2004.

Adicionalmente, en los primeros meses de este año debiera concluir la redacción jurídica del tratado con Corea del Sur, el cual podría firmarse durante la visita al país del ministro de Relaciones Exteriores de dicho país. Luego sería enviado a los respectivos congresos.

Sin embargo, las conversaciones no terminan aquí. En el curso de los primeros meses de este año se realizará en Ginebra la quinta ronda de negociaciones con el EFTA (países europeos extracomunitarios), en tanto que este mes se efectuará en Santiago la primera reunión con Bolivia a objeto de avanzar hacia un TLC .

Luego, en el primer trimestre de este año están planificadas reuniones con Nueva Zelandia y Singapur. La Canciller Alvear precisó que en ese período definirán el lugar de ambos encuentros, la metodología, forma de trabajo y ritmo de la negociación.

Y si bien aún no hay rondas planificadas, en la Cancillería adelantaron cuáles son los mercados con los que Chile espera iniciar conversaciones para un acuerdo comercial en el mediano plazo. El primero de ellos es Japón, país que visitará el Presidente de la República, Ricardo Lagos, en febrero próximo y con el que hay algún grado de avance. Respecto a la voluntad de Japón para lograr un acuerdo, la ministra Alvear comentó que se realizó un estudio de prefactibilidad a nivel privado que arrojó resultados positivos para ambos países.

India y China son los otros dos gigantes asiáticos con los que Chile desea iniciar conversaciones.

Con el primero ya hay un primer acercamiento luego de la misión chilena que visitó dicho país en noviembre.

Con el segundo sólo son intenciones. Y, por último, está el interés del Gobierno de

avanzar en el Acuerdo de Complementación Económica (ACE) con Perú, que muy a futuro también podría llevar a negociar un TLC.

Fecha: 3 de Enero del 2003

Fuente: diario. elmercurio.com

### **Manejo económico de Lula impactará economía chilena.**

El nuevo gobierno brasileño tiene desafíos que traspasan sus fronteras. El manejo económico de Lula da Silva será clave para el futuro económico de su país y del resto de Latinoamérica, incluyendo Chile.

Una cesación de pagos del gigante del Cono Sur se traduciría en una inmediata alza del riesgo país de los países vecinos, la subida del dólar en desmedro de las monedas regionales y la huída de los capitales extranjeros de la zona.

"Ya Argentina el año pasado nos costó a los chilenos una pérdida de entre 600 y 700 millones de dólares, tanto por el menor comercio que tuvimos con ellos, como por la pérdida del turismo. Para nuestro país lo más terrible sería que la situación de Brasil fuera tan complicada como la de Argentina. Esto puede traer graves consecuencias", previene el analista de Libertad y Desarrollo, Tomás Flores.

Si Lula no logra detener las demandas sociales o los inversionistas no confían en su manejo económico, contaminará a toda la región y además perjudicará al 5% de las exportaciones nacionales, que son las que llegan a Brasil.

Sin embargo, el impacto sería menor al originado por la crisis trasandina, y podría costarnos alrededor de 0,3% del PIB, según estimaciones dadas a conocer por el Banco Central chileno.

Ello se debe a la buena imagen que posee el país y a que el intercambio comercial con el gigante del Cono Sur no es significativo. "Por volumen de exportaciones nos afecta mucho más lo que suceda en Europa, Asia y Estados Unidos", indica el economista de la Universidad Finis Terrae, Gonzalo Sanhueza.

Además, estima que el mandatario brasileño tiene las manos atadas por el Fondo Monetario Internacional (FMI), por lo que no tiene otra opción que mantener un manejo económico ortodoxo, con un férreo control del gasto si quiere los US\$30 mil millones del organismo.

Por ello, Lula intentaría generar confianza en los mercados e inversionistas. Si lo logra, captará mayores flujos de inversión provenientes de Europa y Estados Unidos, lo que animaría a éstos a seguir mirando a Latinoamérica y a Chile - por ende- como un foco de mercado importante, según sostiene el analista de Santander Investment, Cristián Gardeweg.

El otro punto importante para Gardeweg, es que la economía brasileña sea capaz de fortalecer su tipo de cambio e impedir que el real siga perdiendo poder respecto del dólar, con lo que ayudaría al fortalecimiento del peso chileno.

Con esto se fomentaría la capacidad de generar importaciones y exportaciones entre Chile y Brasil, lo que además de producir más empleos y menor inflación en ese país, ayudaría a aumentar el flujo de negocios entre las naciones de la región.

Fecha : 3 de Enero del 2003

Fuente : <http://diario.elmercurio.com/Noticias/>

### Chile. Forma de sacar el mejor partido del tratado con E.E.U.U.

Euforia no es una palabra lo suficientemente fuerte para describir la reacción chilena al nuevo acuerdo de libre comercio firmado entre Chile y Estados Unidos.

Los políticos locales están aturridos, prediciendo que la historia va a dividir al país en un antes y un después del acuerdo de libre comercio. Otros ya están llamando a Chile la nueva Irlanda.

Después de casi 10 años de negociaciones hay una gran razón para el optimismo.

Pero en ausencia de más reformas en Chile, los beneficios pueden probar que hubo una amplia exageración.

El Tratado de Libre Comercio (TLC) es un importante paso para los tratados de libre comercio en el hemisferio, pero el futuro económico de Chile no está de ninguna manera garantizado por él.

También son necesarias políticas públicas destinadas a intensificar la competencia, reducir la burocracia e incrementar la productividad y la eficiencia.

Si dichas políticas no son implementadas, el TLC puede pasar a la historia como un gran ejercicio de inconsecuencia diplomática.

Si, como es ampliamente esperado, el tratado entre EE.UU. y Chile es ratificado por ambos congresos, todos los aranceles bilaterales de importación serán eliminados, y las reglas que se aplican para las inversiones que cruzan la frontera y otros aspectos de comercio internacional van a ser simplificados. Ergo, Chile piensa que el tratado va a crecer.

En contra de la creencia popular, la barrera más importante para las exportaciones chilenas a Estados Unidos no han sido las altas tarifas de importación (el promedio de las tarifas estadounidenses sobre la mayoría de los productos chilenos es menor a 4%).

El obstáculo más grande para las exportaciones a Estados Unidos obedece al alejamiento geográfico. Chile es uno de sus socios comerciales más alejados.

El economista de UCLA, Ed Leamer, calculó que, dependiendo del tipo de producto, una distancia de más de 1.852 kilómetros

(una milla) es equivalente a tener que pagar tarifas de importación entre 7% y 17%. Esto significa que la distancia geográfica de Chile puede tener tantas desventajas como los aranceles.

"Equivalencia tarifaria" de distancia muestra que Chile es un gran desaventajado para los países emergentes más cercas del territorio estadounidense, como México e incluso naciones centroamericanas que todavía no tienen un tratado de libre comercio con Estados Unidos.

Para compensar las desventajas creadas por la distancia, los chilenos tendrán que pensar globalmente, manteniendo su economía libre y flexible.

Como es imposible disminuir la distancia geográfica, es posible compensar parcialmente una pobre ubicación implementando políticas que incrementen una "proximidad económica" a los mercados globales.

Al reducir las barreras al comercio, como en el TLC, obedece a esa política, pero los acuerdos de libre comercio no deben ser exagerados.

En un reciente estudio llamado "¿Puede un TLC suspender la ley de gravedad y darle un mayor crecimiento y mejor distribución en los ingresos?", Leamer y la Universidad de Toronto Bernardo Blum, estimaron que el TLC con Estados Unidos va, a lo mejor, ayudar a que Chile se mueva en la "escala de distancias" desde el número 62 al 59, en una muestra de 68 países.

Esta pequeña mejoría igual va a dejar a Chile con un gran desventaja si otras medidas

no son tomadas. La noción de "proximidad económica" es mayoritariamente, como el Nobel y laureado economista Douglas North ha enfatizado, sobre "transacción de costos".

Países con menos regulaciones, sectores privados más fuertes, burocracias menores, cintas menos rojas, sistemas políticos más transparentes y mayor protección a los derechos de propiedad tienen menores costos de transacción, así como mayor "proximidad" a los mercados globales que los países con economías torcidas y burocracias superabundantes.

Países que comparten sistemas judiciales parecidos o tienen un lenguaje común están más cerca entre sí que los países que no poseen esas características. Países con una fuerza de trabajo educada y adecuada tecnológicamente, tal como hemos visto en India, están más capacitados para conectar sus economías con otros, ofreciendo servicios globales.

Para tomar ventaja del duramente trabajado TLC, Chile necesita trabajar en implementar el tipo de políticas que reduzcan las distancias.

La recientemente decretada legislación laboral ha introducido rigideces perniciosas en un ya sobrerregulado mercado de trabajo.

El sistema educacional chileno deja mucho que desear. En las últimas tendencias del Examen de Matemáticas y Ciencias internacional para adolescentes de 13 años, el país salió rankeado en el número 36 de entre 38 naciones medidas.

Países mucho más pobres, como Túnez e Indonesia, por ejemplo, tuvieron mejores resultados. Pero el gobierno ha tratado de hacer obligatoria la escolaridad de 12 años de duración.

Sin embargo, los gremios de profesores sistemáticamente han impedido el camino de una verdadera reforma curricular y mayor responsabilidad de los profesores, y la clase política ha rehusado confrontarlos. El resultado es que la educación pública chilena todavía se ubica al final del paquete.

Fecha : 3 de Enero del 2003

Fuente : <http://diario.elmercurio.com/Noticias/>

### **Mutual de Seguridad premia gestión en prevención de riesgos de KMS Chile en Iquique.**

En una ceremonia realizada en el auditorium de la Mutual de Seguridad Cámara Chilena de la Construcción Iquique, esta institución entregó un reconocimiento al fabricante de equipos de movimiento de tierras para la minería, Komatsu Mining Systems (KMS Chile), por su aporte a la gestión en prevención de riesgos y medio ambiente en la zona. La multinacional atiende dos importantes faenas en la región: Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi y Compañía Minera Quebrada Blanca. La empresa ha llevado adelante un programa de control de pérdidas y medio ambiente de alto nivel en el país, que le ha permitido transformarse en un referente permanente dentro de la industria minera.

En el caso del premio que recayó en la administración de KMS Iquique, éste también reconoce su aporte en la organización de actividades de comités paritarios. "Hemos enfatizado en estos temas, haciendo coincidir las necesidades de producción de nuestros clientes, con objetivos comunes de control de pérdidas y medio ambiente. Nuestra gestión está basada en trabajar empleando sistemas de ingeniería de mantenimiento y

confiabilidad KMS, desarrollados en Chile, así como en normas internacionales de certificación, entre ellas ISO 9000, ISO 14000, NOSA y Control de Pérdidas", explica Eliseo Vásquez, gerente de proyectos Collahuasi y Quebrada Blanca en KMS Primera Región.

Fecha : 3 de Enero del 2003

Fuente : <http://diario.elmercurio.com/Noticias/>

### **Relaciones con América Latina. Perú y Bolivia máximas prioridades comerciales.**

El gobierno chileno tiene como sus principales prioridades comerciales en América Latina en el corto plazo los avances con Bolivia y Perú, dos países con los que sostendrá importantes reuniones en los próximos meses.

La intención de la Cancillería chilena es profundizar los actuales Acuerdos de Complementación Económica (ACE) con ambas economías, con el objetivo de lograr - al final de cada proceso - sendos Tratados de Libre Comercio con estos países vecinos.

La primera estación de este recorrido será el próximo 21 y 22 de enero cuando, en Santiago, se realice la primera ronda de profundización con Bolivia.

Dos meses más tarde, a mediados de marzo, se prevé una reunión similar con Perú, la que en un principio estaba programada para comienzos de este mes.

En ambos casos, el gobierno ya tiene claro los puntos claves a tratar en dichas reuniones.

En la Cancillería concuerdan que el Acuerdo de Complementación Económica con Bolivia es el más limitado que tiene Chile en América Latina. Tan sólo unos 500 productos gozan de preferencia arancelaria - en un comienzo apenas fueron 300 - , los que representan aproximadamente el 50% del comercio entre ambos países.

El director de Asuntos Económicos para América Latina de la Cancillería, Andrés Rebolledo, explica que una profundización del ACE permitiría incorporar todos los productos, pero que la voluntad política de ambos gobiernos de lograr un TLC ampliaría el libre comercio de bienes a disciplinas más desarrolladas, como servicios e inversiones.

"Hubo una decisión política a alto nivel de avanzar hacia un TLC, y esa posibilidad quedó encaminada para la reunión en Santiago. En esa reunión se espera que efectivamente demos los primeros pasos para un TLC", precisa.

En la agenda boliviana está el interés en disminuir el desequilibrio existente en la balanza comercial entre ambos países, y en tal sentido seguramente plantearán el libre ingreso de productos agrícolas muy sensibles en Chile que hoy no están incluidos en el ACE.

Respecto de ese punto, el gerente de desarrollo de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), Gustavo Rojas, explica que según la información que manejan, Bolivia tiene interés en ampliar el ACE sólo al azúcar, carne, soja y oleaginosas. Y, en tal sentido, ya han solicitado una reunión esta semana con la Direcon para analizar este tema.

A juicio de la SNA, la intensificación del ACE y el avance hacia un TLC es una estrategia política que posiblemente busca la reanudación de relaciones diplomáticas con Bolivia. Por tanto la posición del gremio apoya dicha decisión, pero no a través de liberar el ingreso de estos productos.

En la próxima reunión de la comisión administradora del ACE con Perú el gobierno chileno quiere avanzar en un menor plazo de desgravación para productos del sector manufacturero y en especial del rubro textil, que tienen plazos de 10 a 12 años. Y si

bien a nivel político se ha tocado el tema de un TLC, este tema no está agendado para marzo no obstante en Cancillería sostienen que se sostendrán conversaciones sobre todos los temas comerciales entre ambos países.

Fecha : 6 de Enero del 2003

Fuente : <http://diario.elmercurio.com/Noticias/>

### **Iglesia y trabajo.**

La Vicaría para la Pastoral de los Trabajadores del Arzobispado de Santiago lanzó su sitio web [www.iglesia.cl/vicariatrabajadore](http://www.iglesia.cl/vicariatrabajadore) enfocada tanto al mundo laboral como al empresarial. Este portal cuenta con nueve secciones, entre las que destacan movimientos sindicales, asesorías legales y una bolsa de trabajo que se publica en forma quincenal.

Fecha : 6 de Enero del 2003

Fuente : <http://diario.elmercurio.com/Noticias/>

### **Avergonzados del trabajo.**

Los empleados chilenos no se sienten orgullosos del lugar donde trabajan. Así de lapidario es el resultado de un sondeo de la bolsa de empleo Trabajando.com, en el que participaron unas 1.563 personas.

Ellas contestaron de la siguiente manera: El 25,1% respondió 'es una buena empresa, pero no lo reconozco públicamente'.

El 31,8% dijo 'no le digo a nadie donde trabajo'.

El 43,1% respondió 'sí, me siento profundamente orgulloso'.

Según el gerente de Trabajando.com, Juan Pablo Swett, los resultados del sondeo no son tan malos como parecen si se considera el alicaído ambiente laboral que prevalece, dominado por despidos y altos niveles de desempleo.

Otro factor que influye es la mala relación que los empleados tienen con sus jefes.

Cuando esto ocurre, las personas culpan a la empresa, ya que los jefes son la cara visible de la organización.

Una encuesta realizada en abril de 2002 demostró que un 48% de los chilenos le diría a su jefe ¡renuncio! y que el 50% jamás había recibido felicitaciones por su trabajo. Esto puede dar una idea del clima laboral que impera.

Fecha: 7 de Enero del 2003

Fuente : <http://diario.elmercurio.com/Noticias/>

### **Calidad de vida del trabajador. Consultores para el empleado.**

Demasiado se predica, pero poco y nada se practica sobre la vieja necesidad de compatibilizar vida laboral y familiar. Por suerte, en medio de tanta prédica, unas pocas empresas comienzan a practicar y disponen de sus propios programa de apoyo al empleado, en materias tan diversas y como líos judiciales, trámites administrativos, líos emocionales, etc.



Es el caso de General Electric Insurance, Dupont o Honeywell y la constructora española OHL, las que disponen de equipos profesionales multidisciplinarios al servicio de sus trabajadores.

¿Ejemplo? Los seiscientos profesionales de OHL pueden contactarse con un equipo de consultores legales y financieros a través de un teléfono gratuito y confidencial, lo que les permite resolver una serie de entuertos sin moverse de su lugar de trabajo. Para los trabajadores, los beneficios de estos programas son evidentes. Para la empresa también son una buena inversión: reducen el ausentismo laboral, aumentan la productividad y bajan la rotación de personal.

Fecha : 7 de Enero del 2003

Fuente : <http://diario.elmercurio.com/Noticias/>

### **Mujer & Empresa.**

Al contrario de lo que sucede con los hombres, las mujeres que superan los 45 años de edad tienen mayores posibilidades de conseguir un empleo. La experiencia e independencia de la familia, las menores tasas de natalidad y la fácil adecuación que presentan son algunos de los aspectos que privilegian los ejecutivos a la hora de celebrar un contrato. Esto se ha plasmado en las cifras publicadas por el INE, que muestran en este segmento el mayor crecimiento en el mundo del trabajo. Mientras en 1991 sólo 22,5% de las mujeres de entre 45 y 54 años estaba presente en el mercado laboral, una década más tarde esta proporción llegó a 37,2%. La participación femenina se ha ido incrementando “sostenidamente” en todos los grupos de edad, aunque con mayor énfasis en las mujeres mayores de 50, matiza la jefa de la Unidad Mujer y Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina (Cepal), Sonia Montaña. “Antes se pensaba que eran las jóvenes quienes querían ir a trabajar y se suponía que volvían al hogar cuando estaban en edad de tener hijos, pero también era mucho menor la cantidad de mujeres que accedía al mundo del trabajo”. Basado en la metodología de Cepal (que trabaja con un corte de edad distinto al del INE), en el caso chileno, la fuerza laboral femenina con más de 50 años ha crecido sobre 5% entre 1990 y 1999, proporción que es superior a la de los varones. Esta situación es corroborada por la jefa de la división de autonomía económica del Sernam, María Fernanda Villegas, para quien este ingreso tiene una “explicación multicausal”. Intervienen, además de otras variables, el aumento de la jefatura de hogar femenina (25% del total) y el cambio de concepto sobre su aporte económico. “En muchas familias ha dejado de ser considerado como un ingreso suplementario”. Es más, “este salto se observa también en las trabajadoras independientes, empresarias y microempresarias”. Estudios parciales realizados por el Sernam revelarían que entre los empleadores, los hombres están distribuidos homogéneamente a lo largo de todas las edades. En cambio, las mujeres se concentran entre los 35 a 49 años, o sea, con cierto grado de madurez. La sicóloga de Deloitte & Touche, Andrea Soto, sostiene que “mientras más edad tienen las ejecutivas, más facilidad poseen para destacarse”. No embarazarse es un factor que les facilita su inserción en una empresa, para la cual “el gran problema de contratar mujeres es precisamente ese”. Considera que las eventuales dificultades para asimilar técnicas y procedimientos nuevos no son un tema de relevancia. Por lo menos, no al grado de opacar datos como que los hijos ya están crecidos y que podrá dedicarse de manera más exclusiva al trabajo, puntualiza Soto. Villegas añade como antecedente la evolución en la tasa de natalidad chilena. Esto permite que la mujer se incorpore más rápida y activamente al empleo. La funcionaria de gobierno se basa en la disminución que ha

registrado este indicador, según los últimos dos censos. Mientras en 1992 la mujer trabajadora tenía una media de 1,7 hijos, en 2002 el promedio es de 1,4.

Por otra parte, la mujer se demora más tiempo que el hombre en “hacer carrera”, por lo que las ejecutivas tienen un proceso mucho más difícil y largo para acceder a cargos gerenciales. “Es fácil encontrar gerentes de bancos que sean jóvenes recién egresados de la universidad, no así mujeres”, se sostiene. Entre los consultados hay coincidencia de que uno de los puntos que más juega a favor de la mujer a partir de los 45 es su menor expectativa salarial. “En el caso del hombre es más difícil porque a cierta edad va adquiriendo una mayor experiencia. Eso significa que su renta es mayor”, asegura la psicóloga. Si bien reconoce que facilita una eventual incorporación, Villegas sostiene que la diferencia salarial es una de las principales deficiencias del mercado y que explica en buena medida el interés de parte de las mujeres en las empresas. Sobre todo si se considera que a medida que aumentan las remuneraciones, la brecha en los ingresos es mayor entre hombres y mujeres.

Dos situaciones se dan en el caso de la mujer, dependiendo de si ya está inserta en el mercado laboral o si pretende reintegrarse luego de una ausencia prolongada, explica el director de MV Amrop, Max Vicuña. Para la ejecutiva que cambia de empleo ello no debería ser de gran dificultad si tiene una trayectoria exitosa, sostiene. Sin embargo, para aquellas profesionales que desean reincorporarse después de haberse ausentado algunos años “el mercado no se muestra tan proclive para asimilarlas”, afirma con seguridad. ¿Razones? Básicamente dos: “se asume que tendrá ciertos conocimientos obsoletos y que se reintegra más bien por necesidades económicas que por motivaciones profesionales y de carrera”.

Fecha : 9 de Enero del 2003

Fuente : El Diario

### **La cesantía después de los cincuenta. Sobrecapacitación.**

La pérdida del trabajo es el golpe emocional más duro que puede sufrir una persona, después de la muerte de un hijo, la ruptura conyugal y el incendio de la casa. Más duro seguramente en el caso de un ejecutivo senior, que entregó varias décadas de su vida a la misma empresa, cuya posición social está indivisiblemente vinculada con el prestigio de la organización que representa y, lo más grave, con posibilidades cada vez menores de encontrar un empleo parecido al que tenía.

Un estudio de la consultora DBM revela que los trabajadores mayores de 50 años se demoran en promedio un mes más en recolocarse que sus pares más jóvenes y casi el doble para identificar un nuevo rol profesional. Un mes no es mucho, pero lo grave es que a medida que va pasando el tiempo, sus posibilidades se reducen drásticamente. Tanto así, que los ejecutivos seniors que finalmente logran reubicarse en un trabajo de tiempo completo no superan el 31%.

A todas luces, pasó el tiempo en que el conocimiento estaba estrechamente vinculado con la experiencia, para pesar de los que ya superan los 50 y sufren la desgracia del despido.

Tal como lo advierte el director de Líbano y Asociados, Oscar Líbano, una parte importante de las empresas locales todavía está optando por una mezcla entre profesionales que aporten experiencia y otros que lleguen con ideas frescas. Sin embargo, también es una realidad objetiva que cada vez más organizaciones tienen una política de recambio activa, que se materializa en incentivos para que los empleados

más antiguos se vayan y dejen el camino despejado a los nuevos talentos y a las ideas frescas.

Pese a esta realidad y sin afán de rendir culto a los años de circo, hay una serie de expertos laborales que preferirían reflotar las ventajas del ejecutivo senior. Tal como advierte la gerente de OCT Right, Elizabeth Insua, estos últimos no sólo presentan la experiencia que dan los años de trabajo, sino que además, sus ambiciones económicas son menores, lo que en el actual escenario resulta un dato no menor.

Pero ¿por qué un ejecutivo top estaría dispuesto a moderar sus expectativas económicas con tal de conseguir un nuevo empleo? A medida que los profesionales avanzan en edad, van cambiando paulatinamente su concepto de éxito. Según el gerente de DBM, Tomás Silva, un buen ejemplo de ello es que durante las entrevistas de trabajo la mayoría de los aspirantes jóvenes preguntan primero cuánto van a ganar y, segundo, qué cargo va a aparecer impreso en la tarjeta de presentación.

Lo primero, porque entre los 30 y 45 años de edad la mayoría de los profesionales está recién forjando la situación económica que los va a acompañar por el resto de su vida (adquisición de una vivienda, educación de los hijos, etc), y lo segundo, porque aún no tienen un nombre que exhibir en el mercado laboral.

Distinta es la situación del senior. Su prestigio profesional ya no está determinado por la empresa que representa o por el dorado de su tarjeta de presentación. En una sociedad pequeña como la santiaguina, el calibre de un profesional exitoso, con veinte o treinta años de carrera, está dado por el peso de su propio nombre. De ahí que muchos de ellos se transformen en asesores externos al poco tiempo de ser despedidos.

En un plano más terrenal, el potencial costo indemnizatorio de ellos también resulta muy conveniente en caso de despido. Si usted contrata un ejecutivo joven, con condiciones aparentes para proyectarse dentro de la organización, tendrá que asumir los costos de varios años de formación. Y si la apuesta no resulta, tendrá que responder no sólo por esos gastos, sino también tendrá que responder por los costos que involucra el despido.

En el caso de un senior, no corre ninguno de esos riesgos. Como no existe mejor predictor del desempeño futuro que el pasado, usted estará apostando sobre seguro; los costos de capacitación serán mínimos y, si la persona no responde, los costos de desvincularlo serán menores.

Además, tampoco estará forzado a contratarlo. Tal como advierte la directora de People & Partners, Janet Sprohnlé, la mayoría de estos ejecutivos ya no busca reinsertarse como un asalariado de tiempo completo, sino que prefiere disponer de su propio tiempo, asumiendo tareas de asesoría externa o trabajos part time.

Lo cierto es que las ventajas no pasan sólo por una cuestión económica. Tal como lo advierte el psicólogo y director de Enhancing People, Claudio Ibáñez, hay etapas y funciones en que sólo la experiencia da el know how suficiente para desempeñarse con éxito.

Por ejemplo, en las posiciones iniciales, lo que garantiza el éxito en el desempeño profesional son los conocimientos y habilidades técnicas; en posiciones medias, lo que se requiere son habilidades gerenciales, de planificación y control; finalmente, la variable que resulta crítica en la cima son las habilidades de inteligencia emocional. En este punto, surge una pregunta clave: ¿la inteligencia emocional y la capacidad de liderazgo están vinculadas a una variable sólo cronológica?

Según un estudio del Centro para el Liderazgo Creativo (1989) de los profesores Lombardo y Eichinger, cuando estas habilidades no se desarrollan en la academia - tal como ocurre en Chile, donde las mallas curriculares apuntan sólo al desarrollo de habilidades gerenciales- sólo se aprenden con la experiencia.

En esta línea, si lo que usted busca es un estadista, más vale que siga buscando entre los que rindieron por años su prueba de calidad.

Los ejecutivos mayores de 50 años se demoran, en promedio, un mes más que sus colegas más jóvenes en recolocarse en el mercado y casi el doble en identificar un nuevo rol profesional. Sólo el 31% logra reubicarse en un trabajo de tiempo completo.

Fecha : 28 de Enero del 2003

Fuente : diario. Elmercurio.com

### **Teletrabajo. Trabajar cuando se quiere.**

¿A qué tipo de elementos nos referimos cuando hablamos de Teletrabajo como Marketing de Responsabilidad Social Corporativo Interno? En general todos los departamentos de RR.HH. buscan un equilibrio entre la presión de un modelo económico competitivo (aumento de productividad, baja de costos, etc.) y la satisfacción laboral del trabajador y su familia.

El Teletrabajo en parte logra esto, pues a nivel de la organización logra un aumento de la productividad y una baja de costos dado que se libera metraje cuadrado en los edificios que ocupaba RR.HH. para desempeñar sus actividades, se baja en el mantenimiento de las oficinas, se reducen los tiempos muertos en desplazamientos, se disminuyen las licencias médicas, se induce directamente a las empresas a actualizar sus plataformas telecomunicacionales, se amplían los servicios a clientes, etc.

Asimismo, se induce y provoca un cambio en la cultura y clima organizacional, por cuanto se personaliza la distribución de las tareas, se tiende a horizontalizar la estructura organizacional, se flexibilizan los tiempos de trabajo, las jefaturas modifican los tipos históricos de supervisión y dirección, etc.

En las personas se potencia la responsabilidad, autoorganización, autoconfianza, la capacidad de comunicación, el autoaprendizaje, el trabajo intelectual, la proactividad, el emprendimiento, la actualización, se desarrollan y potencian nuevas destrezas y competencias laborales, etc.

Por otra parte en cuanto al trabajador y su familia se aprecia un aumento en la calidad de vida general, se descongelan relaciones padres-hijos, se desarrolla una combinación armoniosa entre lo laboral, lo familiar y la maternidad y se revaloriza la actividad del trabajador por parte de la familia.

A nivel social en tanto, se aprecia una forma creativa de descongestión de Santiago, se disminuye la polución, se aumenta la seguridad en los barrios, se integra a discapacitados, enfermos y adultos fuera del ciclo laboral hacia actividades fácilmente desarrollables por ellos dado que se evita una de las variables más críticas: los desplazamientos.

Finalmente, lo que estamos viviendo con el surgimiento y explosivo desarrollo de la dimensión humana de TIC representa no sólo un cambio paradigmático a nivel organizacional, sino que es el inicio de una de las más grandes transiciones en la historia de la humanidad, la cual se está derrollando a partir de la deriva de la conciencia y el pensamiento humano desde plataformas biológicas hacia plataformas tecnológicas.

Fecha : 28 de Enero del 2002

Fuente : diario.elmercurio.com

### **España . Empresas personalizan los sueldos.**

En 2003 aumentará la personalización en el pago de los sueldos en las empresas españolas.

Según un estudio de la consultora Wattson Waytt, la mayoría de las compañías de España optarán por realizar aumentos de sueldos variables, de acuerdo a la productividad de sus empleados.

Alfonso Jiménez, director general de Wattson Waytt, aseguró que debido a la inflación de 4% registrada el año pasado en ese país hacer grandes aumentos salariales atentaría contra la competitividad de las empresas y el poder adquisitivo de los empleados.

La tendencia para este año es hacer los menores incrementos posibles y ser muy selectivos con los aumentos. Los profesionales mejor retribuidos de este año serán aquellos que sepan dar resultados en tiempos de crisis, afirmó el presidente de Hay Group, Ignacio Arraiz.

Las remuneraciones variables siempre han existido en áreas como marketing y ventas, pero la crisis económica ha hecho que se extiendan en todos los niveles de las organizaciones.

Fecha : 28 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio.com

### **Enap compromete a sindicatos en su nuevo plan de negocios.**

Aumentar el valor de la compañía en un 50% y con ello, elevar las ganancias a favor de los chilenos, es el desafío que se propuso Enap a través del Proyecto Común de Empresa (PCE) que el gobierno, la administración y los trabajadores firmaron ayer en la refinería Petrox de Talcahuano.

Enap está siguiendo los mismos pasos de Codelco, minera que hace un par de años incorporó a los sindicatos en el plan estratégico previsto para el período del gobierno de Ricardo Lagos.

En el Proyecto Común de Empresas de Enap, el gobierno, la gerencia y los trabajadores se comprometieron a respaldar el nuevo plan que se extenderá hasta el 2006.

Además, la petrolera al igual que Codelco, asumió el compromiso de mantener un modelo de relaciones laborales en base al diálogo.

El proyecto estratégico de Enap contempla un aumento de 50 % en el valor de la estatal y sus filiales (Enap Magallanes, Petrox, Emalco, Sipetrol y RPC ) y un aporte al fisco de US\$700 millones durante los próximos cuatro años.

El ministro de minería y presidente del directorio de Enap, Alfonso Dulanto, calificó este proyecto como importante para el desarrollo de la empresa estatal. " Es el compromiso de un grupo de trabajadores en cuanto a la estrategia de la empresa y al beneficio de los dueños de ésta, es decir, los chilenos".

Para el gerente general de Enap, Daniel Fernández, el acuerdo significa "acercar posiciones entre trabajadores y la plana directiva, para mejorar los índices de producción de la empresa, bajo una visión en común". Además, agregó que ésta es la ocasión precisa para que Enap se transforme en una empresa líder en la región y que, por lo tanto, establezca nuevas alianzas con las principales petroleras mundiales.

El acuerdo nació después de ocho meses de conversaciones entre directivos y trabajadores de Enap. Las bases fueron anunciadas en reuniones sindicales en todas las empresas vinculadas a la firma pública.

Jorge Matute, presidente de la Federación de trabajadores del petróleo, señaló que "más que un compromiso, es una responsabilidad de todos los trabajadores que firman el acuerdo.

Es un muestra de profesionalismo en cuanto a que no debe existir una reducción de recursos que los afecte, si no un nuevo criterio de gastos. Con ello, mostramos una empresa eficiente y con calidad laboral".

Uno de los temas que hoy afectan a las empresas públicas es el llamado que realizó el ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, para que empresas como Codelco y Enap entreguen mayores recursos al Estado.

Esta solicitud fue calificada como lógica por el ministro de Minería, Alfonso Dulanto, quien señaló que está bien exigir más dinero a las compañías estatales, en una época en que el país necesita recursos extras para solventar programas sociales. En relación a Codelco, afirmó que lleva un andar de reducción de costos que se justifican por su trayectoria de eficiencia. Además, posee una de las estructuras de costos más bajas a nivel mundial. Finalmente, Dulanto se mostró confiado en el aumento de las ganancias de las firmas públicas. Es una misión permanente de las empresas del Estado: mejorar la eficiencia y traspasar sus ganancias a sus dueños que son todos los chilenos, concluyó.

Fecha : 28 de Enero del 2003

Fuente : diario.elmercurio.com

### **SVS critica a las AFP por actuar como "manada".**

El superintendente de Valores y Seguros, Álvaro Clarke, criticó la falta de competencia en varias áreas del sistema financiero nacional, en entrevista con "El Mercurio".

A su juicio, hay importantes actores como las AFP que han afectado la asignación de recursos de la economía a través de su actuación como "manada" en el mercado, además de diversas situaciones monopólicas que han quedado en evidencia en el último tiempo respecto de algunas sociedades de apoyo al giro (como Transbank y Redbanc).

Clarke no es el primer personaje público en criticar ciertas actitudes anticompetencia en el mercado chileno, ya que anteriormente el Fiscal Nacional Económico, Pedro Mattar, se refirió a la actitud monopólica de los bancos en la administración de las tarjetas de crédito.

El "efecto manada" se refiere a que las AFP se comportan como si fueran un solo inversionista actuando en la misma dirección, al vender o comprar. Clarke sostuvo que la regulación que creó los multifondos ha ayudado a diversificar sus portafolios, tendencia que se podría potenciar aún más sin este efecto.

El economista Salvador Valdés, en su libro "Políticas y Mercados de Pensiones", plantea que el efecto manada sirve para responder a la evaluación comparativa en la administración de inversiones. "La ausencia del efecto manada podría ser señal de falta de un importante mecanismo de protección de los fondos de pensiones", sostiene aludiendo a que éstos deben responder con su capital cuando caen bajo la rentabilidad mínima.

También el consultor Patricio Arrau se refirió al tema de la transparencia del mercado en un estudio encargado por la Sofofa en el marco de la Agenda Pro Crecimiento.

Fecha : 31 de Enero del 2003  
Fuente : [diario.elmercurio.com](http://diario.elmercurio.com)