



DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CHILE

Actualidad Laboral



Octubre

N° XCI

ACTUALIDAD LABORAL

Directora

ROSA MARÍA MENGOD GIMENO

Editora

MARÍA CRISTINA GAJARDO HARBOE

Consejo de Redacción

ROBERTO ANDRÉS CERÓN REYES

JORGE MARTÍNEZ RIVERA

EDUARDO YÁNEZ MONJE

Colaboradores Permanentes

CLAUDIO PALAVECINO CÁCERES

CARLOS POBLETE JIMÉNEZ

WILLIAM THAYER ARTEAGA

Contacto y colaboraciones científicas

ROSA MARÍA MENGOD GIMENO

rmmengod@gmail.com

Fono: 9785283

Colaboraron en la edición de este número

AURORA MUÑOZ

1.- ÁNGULOS

Los efectos de la Ley 19.631 en las relaciones laborales decretadas por sentencias judiciales: ¿una solución de equidad de la jurisprudencia o un descalabro jurídico?	
MARIO CHACANA MATKOVIC	5

2.- NOTICIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

2.1.- PANORAMA INTERNACIONAL

- OIT. Informe sobre Trabajo Decente y Juventud en América Latina	17
- OIT y Conupia inauguran Escuela de Dirigentes Gremiales PYMES	17
- OIT dicta taller para organizaciones de empleadores	18
- OIT, Gobierno, Conupia y CAT firman protocolo por el Trabajo Decente	19
- Uruguay. Taller tripartito analizó efectos de la crisis global en el empleo	19
- OIT. Empleo a nivel mundial no recuperará niveles previos a la crisis hasta 2015	21
- Chile. País de Latinoamérica con menos mujeres dedicadas a la agricultura	21
- Sindicatos franceses. Huelga de hoy es "la más fuerte"	22
- EE.UU. Solicitudes por subsidio de desempleo subieron en 13.000 a 462.000	23

2.2.- PANORAMA LABORAL

- Presidente de la CUT entrega agenda de trabajo al gobierno	24
- Senadores y empresarios analizan multi-rut. Modificación concepto empresa	24
- Monseñor Goic llama a solucionar situación trabajadores empresa San Esteban	25
- Ministra del Trabajo lanza piloto de capacitación en Antofagasta	26
- Sindicatos expusieron sus quejas ante Comisión de Seguridad Laboral	26
- Clave para revertir baja productividad es mejorar la calidad de la capacitación	27
- Mercer. Sueldos de los chilenos crecerán un 5% para el 2011	28
- Ministra del Trabajo. Detalles de legislación del fuero gremial de docentes	29
- Gremios piden mejoras en capacitación laboral	29
- Mina. Pagos pendientes y finiquitos en San Esteban	30
- Von Baer. Ministerio del Trabajo "apoyará" a mineros para buscar empleo	31
- Goic llama a empresarios a garantizar un "trabajo digno"	31
- Subsecretario Baranda llama a la ANEF a reintegrarse en mesa de diálogo	32
- Ministra del Trabajo detalla desafíos de la mesa de diálogo del comercio	32
- Parlamentarios aprueban Presupuesto 2011 del Ministerio del Trabajo	33
- Diálogo entre gobierno, trabajadores y empresarios del Comercio	34

2.3.- PANORAMA PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

- Gobierno, CUT y CPC analizan desafíos en seguridad y salud en el trabajo	36
- Empresas mineras. Cambios en seguridad tras accidente de los 33 I	37
- Gobierno se compromete mayor fiscalización para evitar accidentes laborales	38
- Suprema ordena pago de indemnización a trabajador que sufrió accidente laboral	39
- Seguridad laboral. Compromiso hacia el desarrollo	

- Comisión de Seguridad entrega preinforme a Presidente Piñera 40
- Presidente pide bajar tasas de accidentabilidad y mortalidad 40

2.4.- EMPLEO Y ECONOMÍA

- 2010 podría ser el año de mayor creación de empleos de la economía chilena 41
- Hoy se realiza feria laboral de Las Condes que espera entregar mil empleos 42
- Ministra destaca baja del desempleo en Santiago 43
- Ministra del Trabajo destaca fuerte creación de empleo en regiones 44

3.- JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA. DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

Por ESTEBAN CUEVAS LUNT Y GABRIELA LOYOLA ALMUNA 45

5.- LEGISLACIÓN AL DÍA

Leyes y proyectos de leyes enviados y/o aprobados por el Congreso Nacional y publicados en el Diario Oficial 50

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

6.1.- MEMORIAS APROBADAS 50

1.- ÁNGULOS

LOS EFECTOS DE LA LEY 19.631 EN LAS RELACIONES LABORALES DECRETADAS POR SENTENCIAS JUDICIALES: ¿UNA SOLUCIÓN DE EQUIDAD DE LA JURISPRUDENCIA O UN DESCALABRO JURÍDICO?

MARIO CHACANA MATKOVIC*

RESUMEN

El objetivo de este artículo va encaminado a revisar los efectos que, bajo el prisma de nuestra jurisprudencia, se ha otorgado a la mal llamada nulidad del despido instaurada en la Ley 19.631 en aquellas relaciones laborales decretadas en base a la presunción del artículo 8° del Código del Trabajo, enfocando la exposición en una crítica de la actual visión de nuestros tribunales sobre este tema y a una propuesta conclusiva sobre cuales debieran ser las directrices que nuestra doctrina y jurisprudencia aborden al respecto.

1.- EL PROBLEMA DE LA NULIDAD DEL DESPIDO EN LAS RELACIONES LABORALES DECLARADAS POR SENTENCIA JUDICIAL.

Es sabido dentro del mundo laboralista que la Ley 19.631, a pesar de sus nobles intenciones, supuso una serie de complicaciones desde el punto de vista jurídico respecto de su aplicabilidad en las instituciones que ya se encontraban vigentes en nuestro derecho laboral. En su esfuerzo por evitar que los empleadores pudieran burlar sus obligaciones previsionales al momento de despedir un trabajador, el legislador concibió una sanción en el artículo 162 de nuestro código, designada comúnmente como la nulidad del despido por deuda provisional, la cual, en resumidas cuentas, mantiene vigente la relación laboral únicamente para efectos remuneratorios en tanto el empleador no convalide el despido cumpliendo con sus obligaciones previsionales adeudadas a la fecha¹. Tal solución rápida decantó en una falta de profundidad al momento de regular los efectos de la institución, falta que ha debido de ser suplida constantemente a través de una enmarañada interpretación de la doctrina y la jurisprudencia tanto judicial como administrativa, llegando muchas veces a soluciones contradictorias que tienden a atentar los sustentos y bases fundamentales de nuestro Derecho del Trabajo.

Uno de los tantos vacíos generados por la falta de rigurosidad jurídica del legislador en la Ley N° 19.631 se vincula con el alcance de sus efectos ya mencionados en aquellas relaciones laborales que, siendo desconocidas por el empleador, son reconocidas por el juez al momento que se acreditan en el proceso los requisitos de la presunción de existencia de contrato de trabajo del artículo 8° del código del ramo, en relación con el artículo 7° del mismo cuerpo legal. Tal situación, sumada a la consecencial falta de entero de cotizaciones previsionales por parte del empleador (que es una reacción lógica en todo

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

¹ En conformidad al criterio establecido por la Corte Suprema en fallo de 22/01/01 sobre Casación en el Fondo, Rol 4.324/00.

aquel que desconoce el vínculo laboral que de facto tiene con quien le presta servicios subordinados) se presenta con una frecuencia cotidiana y a la vez alarmante en el foro judicial. Cada día son más y más las demandas de trabajadores no reconocidos expresamente por contrato en las que, una vez separados de sus funciones, exigen que se les reconozca el vínculo laboral en base a la presunción del artículo 8°, solicitando a su vez todo lo que les corresponde con justicia en cuanto su calidad de trabajador, vale decir, declaración de despido injustificado, indemnizaciones, y por cierto, la sanción de la nulidad del despido por el incumplimiento de las obligaciones previsionales del empleador. Los comentados baches de la Ley N°19.631 impiden determinar el alcance de sus efectos en estos casos, provocando una gran interrogante respecto de hasta que punto se le puede exigir al empleador reconocido a través de una sentencia el cumplimiento de sus obligaciones previsionales. Lo anterior a terminado por detonar una serie de soluciones jurisprudenciales encaminadas a mejorar un problema de equidad y justicia en desmedro de las bases fundamentales del Derecho del Trabajo y la lógica jurídica, las cuales pasaremos a revisar en los párrafos siguientes.

1.1.- *El camino de nuestros tribunales ante el problema.*

A excepción de unos cuantos fallos emanados de nuestras Cortes de Apelaciones, la postura mayoritaria de nuestros tribunales y dirigida por la Corte Suprema va encaminada a evitar la aplicación de los efectos de la nulidad del despido en los casos que opere la presunción del artículo 8° de nuestro código. De esta forma, continuamente la jurisprudencia, habiendo admitido la existencia de una relación laboral presunta, ha sindicado como “una condena improcedente”² el hecho de exigir la sanción del artículo 162 de nuestro código al empleador cuya calidad ha sido reconocida a través de una sentencia que hace valer la presunción de existencia del contrato de trabajo. La argumentación de la jurisprudencia en comento se sostiene a través de una serie de principios generales del derecho privado y efectos procesales que contrarían la necesidad de sancionar en base a la Ley N° 19.631 al empleador que, aparte de no reconocer formalmente el vínculo laboral, ha incumplido lógicamente sus obligaciones previsionales, los que para efectos de nuestra exposición desglosaremos en cuatro fundamentos principales.

El primero de tales fundamentos se relaciona con el supuesto carácter constitutivo que tendría la resolución que acoge la presunción de contrato de trabajo del artículo 8°, tema que, además de ser ampliamente debatido en doctrina, constituye sin duda el sustento principal de la posición de la jurisprudencia y que a su vez es afirmado por los otros tres argumentos que comentaremos. Así, la Corte Suprema, basándose en la doctrina de Piero Calamandrei, ha señalado lo siguiente³:

“...no es posible afirmar que las sentencias pueden ser de naturaleza radicalmente declarativa o absolutamente constitutiva, pues, como lo sostiene el autor consultado, todas tienen un elemento en común, cual es la declaración de certeza, que se realiza primeramente. Por lo tanto, perfectamente puede hablarse de sentencias propiamente

² En palabras de nuestra Corte Suprema, en fallo sobre Casación en el Fondo del 23/11/06, causa Rol 342/06, caratulado Silva Sour con Lexis Nexis.

³ Corte Suprema; Casación en el Fondo; 23/11/06; causa Rol 342/06, caratulado Silva Sour con Lexis Nexis.

declarativas (o declarativas en sentido estricto) y de aquellas en que a la declaración de certeza que se refiere al pasado se acompaña de un cambio jurídico que se refiere a futuro. El juez no se limita a aplicar, como ya existente en el pasado, un precepto individualizado que ordena la actuación de un cierto cambio jurídico relativo al concreto hecho específico, sino que en el mismo momento, en ejecución de la norma cuya certeza se ha declarado, actúa para el futuro el cambio solicitado”.

De esta forma, la Corte Suprema explica que el efecto de la Ley N° 19.631 tiene “por premisa la declaración de certeza contenida en la sentencia, es decir, la existencia de la relación laboral en los términos del artículo 8° del Código del Trabajo y ha sido esa declaración la que ha hecho nacer los derechos como tal del trabajador...” debido a que “esa resolución contiene, además de la declaración de certeza, la constitución de un cambio jurídico, el cual se relaciona en la especie con la sanción pecuniaria prevista en la citada Ley N° 19.631, la cual, por consiguiente, no puede ser aplicada en la situación descrita, ya que la sanción que ella establece necesita de un empleador moroso en el íntegro de las cotizaciones previsionales”. Es así como esta argumentación ha generado la tendencia sostenida de los tribunales para calificar la sentencia que reconoce la relación judicial como resolución constitutiva (al contrario de declarativa), pues sus efectos solo se generan a contar de que su ejecutoria, sin que antes se hayan podido hacer valer.

El segundo de los fundamentos importantes sostenidos por la jurisprudencia se basa en la buena fe y la teoría de los actos propios del Derecho Civil, entendiendo a la primera desde el punto de vista objetivo que la doctrina civilista⁴ ha deducido del artículo 1546 del Código Civil. La generalidad de la buena fe objetiva como principio faculta a la jurisprudencia para que este sea invocado en pro del respeto recíproco que se deben las partes contratantes vinculadas por contratos de honorarios en razón de tal vínculo, dando sustento a la teoría de los actos propios.

Es conocida en doctrina la premisa de la teoría de los actos propios como consecuencia de la buena fe objetiva, cuyo enfoque radica en que la conducta de dos partes contratantes genera en cada una de ellas la expectativa que la otra “no ejercerá derechos subjetivos que contradigan dicha conducta”⁵, lo que trae como corolario un rechazo absoluto a las pretensiones de aquel de los contratantes que, invocando calidades diferentes a las contratadas en un inicio, pretende adjudicarse más derechos de los que le correspondía en virtud de la contratación inicial. Con este sustento, frente al hecho en que el prestador de servicios ha suscrito y dado cumplimiento en un tiempo razonable a un contrato de honorarios y luego invoca repentinamente sus derechos como trabajador en razón de la presunción del artículo 8°, la Corte Suprema ha señalado que “debe considerarse la aplicación del principio de la buena fe, que no puede ignorarse, en cuanto en la especie se trata de una vinculación pactada en términos civiles, consentida como tal por las partes...y en la cual una de ellas definió su posición jurídica, la que ahora discute y rechaza, no obstante su inactividad para objetarla en el plazo indicado y los beneficios que ella le

⁴ LÓPEZ SANTA MARÍA, Jorge; *Los Contratos. Parte General*; 4° Edición; Editorial Jurídica; Santiago, 2005; Tomo II, pp. 389 y ss.

⁵ CAAMAÑO R. Eduardo; “Análisis crítico sobre la aplicación de la doctrina de los actos propios en materia laboral”; en: *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*; Universidad Católica de Valparaíso; Vol XXXII; 1er Semestre 2009; pp. 266-267.

reportó”⁶. Entendemos así que, a la luz de la teoría de los actos propios, la pretensión de aquel contratante que busca el reconocimiento de una relación laboral en un contrato de honorarios no solo es contradictoria con el sentido objetivo de la conducta anterior llevada por las partes en el contrato, sino que también causa un grave perjuicio a la contraparte que, confiando en la voluntad y conducta anterior del otro contratante, ha asegurado una posición jurídica específica como receptor de los servicios prestados y no como empleador. Esta argumentación permite concluir que, si bien se pueden dar los requisitos de existencia de un contrato de trabajo en virtud del artículo 8º, los efectos de este solo podrían provenir de la sentencia que reconoce tal contrato, debido a que otorgar un efecto anterior a esta, cuando existía buena fe entre las partes contratantes y la conducta de estas reflejaba el contrato de honorarios celebrado, implicaría violentar el principio universal del derecho tratado en este punto, vale decir, la buena fe objetiva. Así, antes de la sentencia firme que reconoce la relación laboral, el empleador no estaba obligado a enterar cotizaciones previsionales y el trabajador no tenía derecho a estas mismas, por lo que mal podría el empleador haber infringido sus obligaciones de descontar y retener las cotizaciones previsionales.

El tercer fundamento de la jurisprudencia lo encontramos en la buena fe del empleador, tomada esta vez desde el punto de vista subjetivo que la doctrina civilista⁷ ha deducido del artículo 706 del Código Civil, que atiende a la convicción de los contratantes de haber obrado sin fraude alguno. La Corte de Apelaciones de Antofagasta ha señalado que los efectos del artículo 162 de nuestro código en el contrato de trabajo presunto se generan a partir de la sentencia firme que lo reconoce, “ya que si bien la obligación del pago de las cotizaciones previsionales nace desde la existencia misma del contrato de trabajo y se mantiene durante toda su vigencia, no es de justicia exigir el pago de las mismas al empleador, cuya buena fe se presume, en la época que ignoraba la presencia de dichas obligaciones, encontrándose, por ende, imposibilitado de cumplirlas por desconocimiento de ellas, en razón a lo que se hace inaplicable la sanción establecida en el artículo 162 inciso 7º del Código del Trabajo, únicamente en el período que el empleador desconocía el contrato y, a diferencia de ello, cuando existe la certeza que refleja una sentencia ejecutoriada que produce cosa juzgada, en relación a la existencia del contrato de trabajo⁸”. La claridad de la argumentación de la Corte nos ahorra mayor comentario en este punto.

Finalmente, la jurisprudencia se ha asistido de la teoría del enriquecimiento sin causa para justificar su posición, argumento que ha sido principalmente esgrimido por los tribunales de instancia para luego ser confirmado por las respectivas Cortes. Entendiendo a esta teoría como aquella que “tiene por objeto precisamente evitar que una persona se enriquezca a costa de otra si no puede justificar jurídicamente este enriquecimiento”⁹, los tribunales han podido asimilar esta situación al beneficio económico que pretende recibir el trabajador en base a la acción de nulidad del despido, por cuanto pretende el reintegro de

⁶ Corte Suprema; Casación en el Fondo; 23/11/06; causa Rol 342/06, caratulado Silva Sour con Lexis Nexis.

⁷ LÓPEZ SANTA MARÍA, Jorge; *ob. cit.*; Tomo II, pp. 386 y ss.

⁸ Corte de Apelaciones de Antofagasta; Recurso de Apelación; 9/02/09; Rol 252/2008; Caratulado Rivera Escobar con Marabolí Ramírez.

⁹ ABELIUK M. René; *Las Obligaciones*, 4º Edición; Editorial Jurídica; Santiago, 2003; Tomo I, p. 176.

cotizaciones previsionales cuyo monto debiera descontarse de su remuneración, y que en este caso se percibió de forma íntegra, sin que se le hayan realizado descuento legal o retención alguna, por lo que el reintegro de cotizaciones en base a la acción de nulidad del despido carecería de causa o justificación. Así, una sentencia del 6° Juzgado del Trabajo de Santiago confirmada por la Corte de Apelaciones respectiva ha señalado que “la obligación de descontar y enterar cotizaciones previsionales solo puede tener lugar en los casos en que la relación laboral no se encuentra discutida pues la sentencia judicial que la reconoce como tal no puede tener un efecto retroactivo como para estimar que la persona declarada como empleadora se encontraba obligada a retener y enterar las cotizaciones, prestaciones que son de cargo del trabajador, y en estas condiciones éste ha percibido la totalidad de sus emolumentos, sin descuentos, beneficiándose económicamente¹⁰.” Nuevamente la claridad del argumento de la sentencia nos evita mayores comentarios al respecto, tan solo agregar de que tal referencia va de la mano de los dos primeros fundamentos ya analizados anteriormente, relacionados con la buena fe de las partes contratantes y el efecto constitutivo de la sentencia que reconoce el contrato de trabajo presunto, solo que esta vez la jurisprudencia da un enfoque netamente económico y de justicia patrimonial que busca sustentar la improcedencia jurídica de la sanción del artículo 162 de nuestro código a las relaciones laborales regidas por el artículo 8° del mismo cuerpo.

1.2.- *Un camino errado.*

Si bien las anteriores argumentaciones esgrimidas por los tribunales parecieran ser lo suficientemente fuertes como para sustentar su posición jurídica, lo cierto es que su lógica ha caído en baches que han desatado una variedad de críticas a la postura jurisprudencial, tanto del mundo procesalista como laboralista.

Desde el ámbito procesal, la crítica de la doctrina representa una fuerte impugnación a la postura jurisprudencial que otorga efectos constitutivos a la sentencia que se pronuncia sobre la presunción del artículo 8°. Así, el profesor Raúl Tavolari, comentando la anteriormente citada sentencia de la Corte Suprema en la causa “Silva Sour con Lexis Nexis”, critica la forma en que el máximo tribunal ha citado al procesalista Piero Calamandrei para fundamentar el supuesto efecto constitutivo de la sentencia que reconoce la relación laboral, señalando lo siguiente:

“¿Cómo se puede sostener, seriamente, invocando a Calamandrei, que los efectos del contrato de trabajo se producen a partir de la fecha de la sentencia que reconoce la existencia de tal contrato, si lo que el autor sostiene es que el fallo sólo pone en evidencia lo que en el mundo del derecho ya existía? En otras palabras, si, conforme a la enseñanza del procesalista italiano, la relación jurídico – laboral era una realidad desde la celebración del contrato por las partes, vale decir, desde mucho antes de dictarse el fallo, ¿no debe concluirse que solo incurriéndose en un severo error se puede sostener que los efectos jurídicos se han perfeccionado sólo con su pronunciamiento?¹¹”.

¹⁰ 6° Juzgado del Trabajo de Santiago; 5/06/05; Rol 660/2003; Caratulado “Matkovic Larson con Compañía”

¹¹ TAVOLARI O. Raúl; “¿Efectos *ex tunc* o *ex nunc* de la sentencia que reconoce la existencia de un contrato de trabajo?: La Corte en encrucijada”; en: *Revista de Derecho y Jurisprudencia*; N° 305; 01/12/2006; p. 2.

La crítica del profesor Tavolari se enfoca al hecho de que el máximo tribunal pretende asignar ciertos efectos constitutivos a una sentencia declarativa, efectos que serían absolutamente excepcionales y no constituyen regla general, como pretende el fallo objetado. Así, el profesor señala que el error de la Corte radica en que “la cita (del profesor Calamandrei) no se ha efectuado correctamente, esto es, que siguiendo los párrafos del propio autor italiano se llega a conclusiones diferentes de las alcanzadas por la Corte. En efecto, se lee en el párrafo transcrito: “...pero la declaración de certeza no siempre basta para agotar el contenido de la providencia de cognición: en la cual, en ciertos casos, a los efectos de la declaración de certeza se acompañan otros efectos ulteriores, referibles no ya al pasado sino al porvenir”¹². El profesor concluye que el fallo supremo, al no incluir la expresión “en ciertos casos”, generaría un efecto diferente en el sentido de la cita, debido a que con esta frase el profesor Calamandrei “a lo menos, reconoce que se trata de una situación excepcional y que lo habitual será que así no acontezca”¹³.

La errada cita de Calamandrei en la que incurre el máximo tribunal para justificar su posición termina por coronarse en el tratamiento que da el procesalista florentino a la sentencia declarativa en su obra, precisamente citada por la Corte Suprema en el fallo, señalando lo siguiente: “...la situación jurídica permanece inmutada, en el sentido de que el juez, con su pronunciamiento, no hace otra cosa que poner en evidencia lo que en el mundo del derecho ya existía. La única novedad aportada por la providencia es la consistente en eliminar oficialmente la falta de certeza que hasta ahora dejaba en la sombra la verdadera voluntad de la ley”¹⁴.

Compartimos fuertemente la crítica del profesor Tavolari en cuanto a la calidad de la sentencia asignada por la Corte, pues más que un argumento inspirado en una doctrina procesal, pareciera una errada interpretación de la misma, por lo que este carecería de todo sustento.

Más aun, en casos en que la jurisprudencia llega, lisa y llanamente, a tratar de constitutiva a la sentencia que reconoce una relación laboral (sin caer en las calificaciones abordadas por la Corte Suprema), es difícil encontrar un real sustento jurídico procesal en tales afirmaciones. Como bien sabemos, las sentencias que revisten el carácter de constitutivas obedecen su naturaleza principalmente al hecho de que su dictación es un requisito de procedencia para que se genere un nuevo estado jurídico sobre las partes afectadas por ella, tal cual como es el caso de la sentencia que decreta el divorcio entre los cónyuges. Por otra parte, las sentencias declarativas reafirman la existencia de estados jurídicos que ya eran una realidad anterior, sin que sea necesaria su dictación para que existan. Es por eso de que cuando tales estados se ponen en entredicho, los tribunales solo se pronuncian en cuanto si estos han existido o no. Si se comprueba de que nunca existieron, se entenderá que así fue, mientras que si se acredita su existencia, debe entenderse que esta se ha dado desde que se reunieron los requisitos que se exigen para su configuración, dentro de los cuales en caso alguno se encuentra una sentencia que lo constituya, pues de otra manera, así se habría requerido por la ley (tal como en el caso del divorcio). Cuando un tribunal se pronuncia sobre una presunción legal, está reconociendo, a

¹² TAVOLARI O. Raúl; *ob. cit.* Página 1

¹³ TAVOLARI O. Raúl; *ob. cit.* Página 2

¹⁴ CALAMANDREI, Piero; *Instituciones de Derecho Procesal Civil*; Ejea; Buenos Aires; 1962; Volumen I, p. 213.

través de circunstancias conocidas, un hecho que hasta el momento le era desconocido¹⁵, por lo que tal hecho, ahora acreditado a través de la sentencia, se entiende que ha existido desde que se han configurado los requisitos que lo originan como presunción y no supedita su existencia a una sentencia que lo reconozca. Es la misma situación que ocurre con la presunción del artículo 8°, por lo que nos parece errado que se tienda a pensar que la sentencia que hace valer una presunción tenga un carácter constitutivo.

Pero no solo la falta de justificación jurídica nos llama a calificar de errada la posición de la jurisprudencia, sino que también esta constituye una abismal contradicción desde el punto de vista jurídico procesal, debido a que la gran mayoría de los fallos autodenominados como constitutivos de relación jurídica laboral¹⁶ dan a su vez lugar a las indemnizaciones que presuponen la existencia de una relación jurídica laboral (como la indemnización por años de servicios o la sustitutiva de aviso previo) y la posterior declaración de despido injustificado.

Dado lo anterior, ¿cómo se puede sostener lógicamente que la sentencia que reconoce una relación laboral tiene efectos constitutivos, si a su vez esta sentencia da a lugar a la acción por despido injustificado, por cuanto ese despido presupone una relación jurídica laboral anterior a esa sentencia?. Ninguno de los fallos citados pareciera poder justificar razonablemente el efecto constitutivo que supuestamente tiene la sentencia que reconoce la relación laboral, y el profesor Tavolari comparte tal apreciación en su crítica al fallo de la Corte, señalando que tal

“sentencia de reemplazo sólo revoca el fallo de primer grado en cuanto éste declaró nulo el despido del actor, pero lo confirma en cuanto a que se le deben pagar imposiciones previsionales por todo el tiempo servido y que además, se le debe pagar la indemnización por el término del contrato decidido por el demandado, lo que representa una contradicción flagrante, si antes se ha sostenido que la existencia de la relación laboral solo se ha declarado en esta sentencia”¹⁷.

Los errores cometidos por la jurisprudencia en esta materia pueden ser aún más objetados desde la posición del Derecho del Trabajo.

Antes que nada y como revestimiento de cualquier tipo de objeción laboralista a la postura de los tribunales, no debe dejar de tomarse en cuenta la primacía y especialidad de las normas del Derecho del Trabajo. No solo por el hecho de que esta rama jurídica cuenta con principios propios cuya sustentación es diversa a las que fundan el resto de las áreas del derecho privado, como el principio de la primacía de la realidad y el principio de protección o pro operario, sino también porque existe un principio sustantivo de la hermenéutica en el derecho en general (y no únicamente privativo del Derecho Civil), que es el principio de especialidad en la interpretación, consagrado expresamente en los artículos 4° y 13° de nuestro Código Civil, cuyo objeto “consiste en hacer prevalecer las leyes especiales sobre

¹⁵ RODRÍGUEZ P. Ignacio; *Procedimiento Civil, Juicio Ordinario de Mayor Cuantía*; 5° Edición, Editorial Jurídica, Santiago, 1995, p. 211.

¹⁶ Ver sentencias citadas anteriormente, además de: Corte de Apelaciones de Santiago; 28/01/2010; Rol 5267/2009; Caratulado Cea Fuentes con Clínica San Andrés S.A.; Recurso de Apelación

¹⁷ TAVOLARI O. Raúl; *ob. cit*; página 2

las generales”¹⁸. Debemos entender entonces que aplicar con prevalencia las normas y principios que regulan la contratación civil (tal como ha pretendido hacer la jurisprudencia al hacer valer la teoría de los actos propios para imponer el contrato de honorarios sobre la vinculación laboral) por sobre las normas y principios proteccionistas del Derecho del Trabajo constituye una infracción a este principio de especialidad, básico no solo en materia civil sino en nuestra legislación en general, puesto que las normas del Derecho Civil siempre se han entendido como una regulación supletoria y general de otras áreas del derecho más específicas, como la que nos atañe.

Siguiendo esta misma argumentación, el profesor Caamaño ha señalado que especialidad del Derecho del Trabajo no es una característica inmediata de esta rama del derecho, sino que es el resultado de una constante evolución de las normas laborales en nuestra historia, por lo que “desconocer la especialidad del Derecho del Trabajo y cuestionar su aplicación a los supuestos para los cuales fueron dictadas sus normas conlleva el grave riesgo de obviar la historia del movimiento social, negar el particularismo de esta rama del Derecho, fomentar una incuestionable opción por el trabajo precario y volver abrir las puertas a los posibles abusos de los más fuertes en términos de capacidad de negociación y de poder económico¹⁹”.

Ahora bien, adentrándonos en una crítica más concreta que la referida a principios, nos parece que la jurisprudencia comete una serie de errores al citar a la teoría de los actos propios del derecho civil y la buena fe objetiva como fundamento para negar la aplicación absoluta del artículo 162 en relación a la presunción de existencia de contrato de trabajo. Antes que nada, debemos entender a la presunción del artículo 8° de nuestro código como un corolario final del carácter consensual que reviste el contrato de trabajo, pues a través de esta norma el legislador laboral no está sino reafirmando el respeto a este consensualismo. Es por eso que coincidimos con la opinión de la profesora Gabriela Lanata al momento de calificar a la postura de la jurisprudencia como inaceptable, “pues por un lado significa ignorar el carácter consensual que la ley chilena atribuye al contrato de trabajo y, por el otro, llevaría al absurdo de sostener que las normas contempladas en el artículo 162, incisos 4°, 5°, 6° y 7° solo cobrarían aplicación respecto a aquel empleador que, habiendo cumplido su obligación de hacer constar por escrito el contrato de trabajo, ha despedido sin haber pagado previamente las imposiciones previsionales correspondientes²⁰.” Con esto se llegaría a situaciones ilógicas en la cual el empleador que incumple su deber de escrituración del contrato de trabajo y no paga las cotizaciones previsionales, no llegaría a ser sancionado por ese hecho, situación que se contradice absolutamente con el carácter sancionatorio que implica la aplicación del artículo 162 y la Ley N°19.631.

A mayor abundamiento de lo anterior, pretender a la existencia de un contrato de trabajo escrito como requisito *sin equa non* para que se produzcan los efectos de la nulidad del despido implica agregar requisitos no exigidos por la ley para que se produzcan dichos efectos, requisitos que nada tienen que ver con lo exigido por el artículo 162 de nuestro código, que (a lo menos) es claro y específico en cuanto a cuales son las causales que determinan la aplicación de la sanción por falta de cotizaciones previsionales. Como

¹⁸ VODANOVIC H. Antonio; *Manual de Derecho Civil*; 4° Edición; Lexisnexus; Santiago, 2003; Tomo I, p. 113.

¹⁹ CAAMAÑO R. Eduardo; *ob. cit.*; pp. 274-275.

²⁰ LANATA F. Gabriela; “Contrato Individual de Trabajo”; 3° Edición, LegalPublishing; Santiago; 2009; pp. 335-336.

corolario de esto, estamos de acuerdo con la profesora Lanata cuando esta concluye que “la relación laboral existe, desde el momento en que se reúnen las condiciones que la ley ha señalado para configurarla, independientemente de su reconocimiento por una sentencia judicial²¹.”

Pero el error de la teoría de los actos propios y la buena fe objetiva como justificación jurisprudencial a la postura criticada no solo radica en lo mencionado anteriormente. El profesor Caamaño, haciendo eco de las palabras de Bordá²², ha señalado que un requisito de admisión de la teoría de los actos propios es que la conducta vinculante de las partes del contrato debe ser jurídicamente eficaz²³, de manera tal de que si esta conducta es inválida, lícitamente puede dejarse de aplicar la teoría referida. Lo anterior significa, en palabras del profesor, “que si el negocio jurídico celebrado en primer término, o lo que es lo mismo, la conducta vinculante llevada a cabo fuera inválida o ineficaz en sí misma o ilícita o contraria a las buenas costumbres o de cumplimiento imposible, puede ser atacada o impugnada sin que ello importe una violación a la teoría de los actos propios”²⁴. Es por lo mismo que nos parece cuestionable hacer primar la conducta de las partes en el contrato civil ante una norma de orden público, como lo son las leyes laborales, de manera tal que se termine superponiendo el acuerdo de voluntades a la norma objetiva del artículo 8° de nuestro código. ¿Cómo se pretende que el empleador llegue a recibir amparo jurídico alguno (traducido en ser considerado como contratante civil y no como empleador), cuando este se ha obtenido a través de una flagrante infracción a las normas de orden público que suponen las leyes laborales (en este caso la presunción del artículo 8° en relación al artículo 7°)? La Corte entonces ha justificado de manera errónea la aplicación de la teoría de los actos propios, pues la conducta vinculante de las partes del contrato que se pretende hacer valer (contrato de honorarios) es ilícita al contrariar las normas de orden público del derecho laboral, no cumpliéndose con uno de los requisitos esenciales que la doctrina ha reconocido como determinante para la concreción de la teoría en comento.

Finalmente, consideramos necesario hacernos cargo del argumento de la jurisprudencia basado en el supuesto enriquecimiento sin causa que habría en el patrimonio del trabajador al momento de pagarse las cotizaciones no enteradas, por haberse incluido estas en la remuneración recibida sin descuento legal alguno mientras prestaba los servicios.

Nos parece que la jurisprudencia ha cometido el gravísimo error de no considerar lo establecido por el artículo 3° de la Ley N° 17.322²⁵, que en su inciso 2° expresa:

“Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiese omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden.”

²¹ LANATA F. Gabriela; *ob. cit.*; pp. 336-337.

²² BORDÁ, Alejandro; *La teoría de los actos propios*; Buenos aires, 2000; páginas 69 y 70; citado por CAAMAÑO R. Eduardo; *ob. cit.*; p. 269.

²³ Al hablar de la conducta vinculante, el autor se refiere a aquella que emana de la lógica del contrato celebrado por las partes.

²⁴ CAAMAÑO R. Eduardo; *ob. cit.*; p. 269.

²⁵ Sobre normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social.

Entendiendo que, en razón de los efectos de la presunción del artículo 8°, las remuneraciones han estado pagadas, la ley ha de presumir de derecho que el empleador ha descontado las cotizaciones previsionales, por lo que únicamente estas no han sido pagadas al trabajador. Pero aún cuando materialmente y *de facto* estos descuentos no se han realizado (situación lógica en todos aquellos casos donde la relación laboral es declarada por sentencia judicial) la ley coloca la carga de aquellas cotizaciones no descontadas y adeudadas en el mismo empleador, estableciendo una fuertísima sanción adicional a todo empleador que incumpla sus obligaciones previsionales. Por lo mismo, no podemos entender con que base nuestra jurisprudencia pretende argumentar su posición hablando de un enriquecimiento injustificado en el patrimonio del trabajador, toda vez que es la misma ley la que sanciona al empleador colocando a su carga el pago de las cotizaciones previsionales, causal jurídica suficiente que justifica el aumento del patrimonio del trabajador en desmedro del empleador.

2.- EL DEFICIENTE ENFOQUE DE UN NOBLE OBJETIVO

Más que en motivos de lógica jurídica, pareciera que la reticencia de los tribunales a aplicar plenamente los efectos de la Ley N° 19.631 en las relaciones laborales presuntas tiene su origen en la obvia desaprobación de nuestra justicia hacia aquellas situaciones en las cuales el trabajador tiende a abusar de los derechos que le otorga la ley en su calidad de tal, lo cual no deja de ser comprensible. La fuerza de la sanción económica que implican los efectos de la nulidad del despido por falta de cotizaciones equivale a un importante beneficio para el trabajador, sin perjuicio de que corresponde a un derecho del mismo, constituyendo también un fuerte golpe pecuniario a la economía del empleador, golpe que se sentirá aún más fuerte en aquellos casos en que el empleador no cuenta con los recursos económicos como para poder solventar los requerimientos de su subordinado. Surgen entonces aquellas situaciones en que prácticamente el empleador pasa a ser una víctima de los derechos de sus trabajadores, quienes sin importar la situación económica del primero, deciden echar mano a todos los recursos y beneficios que la ley le otorga con el objeto de obtener prestaciones que su empleador, en condiciones normales, jamás habría podido cumplir. Estamos hablando de todos aquellos casos que representan principalmente las pequeñas empresas, donde el empresario concluye que llevar adelante su negocio vinculando a sus subordinados a través de contratos de trabajo constituye más una pérdida que un avance económico, precisamente por las obligaciones que la ley laboral impone al empleador. Sin duda alguna que tales situaciones, dada la realidad social de nuestro país, se dan con mucha más frecuencia de la que imaginamos, y generan un círculo vicioso en el cual el empleador pasa de una imposibilidad relativa para sustentar su empresa a una de carácter absoluta, donde no puede dar cumplimiento a las obligaciones previsionales que tiene respecto de los trabajadores, acumulando deuda tras deuda y generando un vacío económico tanto para el trabajador como para el empleador. Además de lo mencionado, no podemos dejar de considerar a una minoría importante de trabajadores inescrupulosos que, al tanto de sus derechos, deciden hacerlos valer luego de un espacio de tiempo considerable, actuando con una notoria mala fe respecto de su empleador.

Desde esa perspectiva, pareciera ser justificable la posición sostenida por la jurisprudencia. Pero, aún así, ¿es correcto generar una corriente jurisprudencial que, de conformidad a lo analizado precedentemente, representa una fuerte inconsistencia jurídica y, aún peor, pone en jaque los principios más elementales del Derecho del Trabajo?

Más allá de los baches y errores que pudimos encontrar en la posición de los tribunales, nos parece que estos, siendo los principales agentes que existen dentro de la estructura de la protección de los derechos del trabajador, tienen el deber de encaminar la búsqueda de la justicia e igualdad bajo la perspectiva proteccionista que siempre ha caracterizado al derecho laboral, pues ignorar ese aspecto de esta rama del derecho puede llegar a significar, en el tiempo, una peligrosa tergiversación de los principios laboristas que las décadas de estudio y evolución de esta rama del derecho han ido forjando. Este proceso ha sido calificado por la doctrina como la “flexibilidad laboral judicial”, tendencia jurisprudencial con la cual “se puede estar extendiendo una velada invitación a la *“huida del Derecho del Trabajo”* y a la proliferación de falsos contratos de arrendamiento de servicios inmateriales, acciones que, en último término, podrían llegar a carecer de consecuencias jurídicas para sus promotores de no encontrar un correcto y estricto control judicial”²⁶.

Así las cosas, si a futuro la jurisprudencia es capaz de fomentar a través de sus fallos el respeto y la primacía de los principios del derecho laboral, estaremos cada vez más encaminados a una sociedad laboral en que los empleadores asuman sus obligaciones como tales y existirán menos situaciones grises en las cuales se encuentre entredicha la naturaleza de la relación entre las partes. Se podrán generar criterios económicos y patrones de desarrollo que permitan definir claramente quien puede asumir el rol de empleador y quien no está capacitado económicamente para hacerlo, y en estos últimos casos, los pequeños y medianos empresarios ajustarán sus criterios y tratamiento con la gente que comparte su empresa de manera tal de no tener que necesariamente caer en una situación de subordinación y dependencia que ponga en jaque su capacidad económica. Deberá entenderse entonces como una verdadera obligación de toda persona que inicie una actividad empresarial o que incluso reciba servicios de un tercero, el conocer y saber respetar los límites que existen entre un mero prestador de servicios y un verdadero trabajador, no solo por el cumplimiento y apego a las leyes laborales que ello significa sino porque además es la manera más efectiva de evitar los abusos por parte de trabajadores ya descritos.

A nuestro juicio, la solución propuesta en la postura de la Corte Suprema no pasa de ser un débil parche carente de consistencia jurídica y a la vez perjudicial a las bases del Derecho del Trabajo, colocado para taponar un problema originado en una ley dictada con notorias deficiencias. Y por cierto que no puede pretenderse hacer de ese parche un criterio jurisprudencial que califique dentro de una misma esfera un conjunto de situaciones que comparten características similares. Aun cuando es cierto que pueden darse situaciones en que exista un aprovechamiento y abuso de derecho por parte del trabajador, la jurisprudencia no ha tomado en consideración la realidad laboral de nuestra sociedad, la cual nos refleja la existencia de un fuerte temor en los trabajadores para hacer valer sus derechos, debido a que ello normalmente termina en represalias o en la pérdida del empleo. Por lo tanto, aquel trabajador que estuvo 6 años a honorarios, bajo subordinación y dependencia y, al momento de ser separado de sus funciones alega una relación laboral, no lo hace repentinamente con el objeto de favorecerse de un derecho que no alegó oportunamente, sino más bien por el hecho de que las presiones que lo inhiben a hacer valer

²⁶ UGARTE C., José; *La subordinación en el Derecho Laboral chileno*; Santiago, 2008, página 38; citado por CAAMAÑO R. Eduardo; *ob. cit.*; p. 265.

sus derechos son muchas, y van desde las amenazas del empleador al futuro desempleo que puede enfrentar.

Además, no deja de llamarnos la atención el hecho de que, aún cuando cierto sector de la jurisprudencia aboga por esta solución, siente algún repudio el hecho de privar absolutamente al trabajador de sus derechos como tal, derivando por lo mismo en las ya comentadas decisiones contradictorias en las que, a pesar de negar efecto anterior a la sentencia que declara el contrato de trabajo, dan a lugar a las indemnizaciones que solo se pueden haber generado en base a tales efectos. Incluso cierto fallo ya citado²⁷, la Corte de Apelaciones de Santiago, a pesar de negar la procedencia de los efectos del artículo 162 en un contrato de trabajo declarado por sentencia, condenó igualmente al empleador a pagar las cotizaciones adeudadas por tratarse de derechos del trabajador que el empleador había evadido justificándose en normas impertinentes. Lo anterior pareciera indicarnos de que la jurisprudencia está al tanto de la falta de consistencia en su solución, y que incluso percibe lo peligroso que sería para el sustento proteccionista del Derecho del Trabajo el continuar fallando en base a criterios similares.

Como dijimos anteriormente, para nosotros la solución pasa por la aplicación y apego irrestricto, tanto de los tribunales como de los empleadores, a los principios laboristas que sustentan el Código del Trabajo, los cuales deben además reflejarse a través de leyes que impliquen verdaderos bastiones jurídicos que eviten al máximo, y en lo posible, la génesis de situaciones grises donde se obligue a la jurisprudencia a actuar en contra de los mismos principios fundamentales que debe defender. Solo en esa medida nos podremos encaminar correctamente al modelo de sociedad laboral que se ha aspirado a llegar a través de la constante evolución de las normas del Derecho del Trabajo en ese sentido.

²⁷ Corte de Apelaciones de Santiago; 28/01/2010; Rol 5267/2009; Caratulado Cea Fuentes con Clínica San Andrés S.A.; Recurso de Apelación

2.- NOTICIAS LABORALES, PREVISIONALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

2.1.- PANORAMA INTERNACIONAL

OIT. Informe sobre Trabajo Decente y Juventud en América Latina

Según el documento, en América Latina la Población en Edad de Trabajar (PET) estaría conformada por 104.2 millones de jóvenes, de los cuales aproximadamente 6.7 millones de jóvenes están desempleados.

En 2007, la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe publicó el primer informe de trabajo decente y juventud en América Latina. Tres años después este nuevo informe, que coincide con el Año Internacional de la Juventud, no sólo actualiza la información sino que amplía y profundiza el campo de análisis.

El Informe muestra la situación de los jóvenes de América Latina en cuanto a la educación y el empleo, incluyendo una descripción de los indicadores más relevantes, un análisis reflexivo sobre las causas y consecuencias de lo que se está presentando, y de los retos que el acceso de la juventud a empleos productivos y trabajo decente plantea a gobiernos y actores sociales de la región, así como posibles líneas de acción para enfrentarlos.

A lo largo de todo el Informe, se hace especial énfasis en la desagregación de los resultados más relevantes según países, sexo, edad (adultos, jóvenes de 18 a 24 años y jóvenes de 15 a 17 años) y área de residencia (urbano/rural) en la medida en que la información disponible lo permite.

El Informe, coordinado por Guillermo Dema, Especialista Regional para América Latina y el Caribe en Trabajo Infantil y Empleo Juvenil, contó con la participación de diversos especialistas y consultores de la región y el apoyo del Proyecto PREJAL.

Fecha: 2 de octubre de 2010

Fuente: www.oitchile.cl

OIT y Conupia inauguran Escuela de Dirigentes Gremiales PYMES

Con la presencia de Pedro Davis, Presidente Nacional de la Confederación Gremial Nacional Unida de la Mediana, Pequeña y Micro Industria (CONUPIA) y Guillermo Miranda, Director de la Oficina Subregional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se inauguró el pasado lunes 4 de octubre en la sede de la OIT, el Primer Curso de Formación de Dirigentes Gremiales, dirigido a líderes de la micro, pequeña y media empresa de diversas zonas del país.

El objetivo del programa conjunto es que los dirigentes gremiales mejoren y profundicen los conocimientos y habilidades necesarias para administrar y liderar sus asociaciones de micro y pequeños empresarios, para lo cual se diseñó una estrategia de talleres de profundización y capacitaciones que se realizarán durante el año.

La primera capacitación – iniciada hoy en OIT – contó con la participación de 25 líderes gremiales de todo el país y algunos de los temas tratados fueron: buen gobierno, generación de ingresos, liderazgo y responsabilidad social empresarial. El curso – que tiene una duración de 5 días - será impartido por un equipo de expertos nacionales e internacionales en cada uno de los temas.

El programa, que fue diseñado con la asistencia técnica de la OIT, se repetirá durante el mes de octubre de cada año. Además, habrá sesiones de capacitación para profundizar en algunos temas y acompañar a las asociaciones de base en la implementación de las estrategias diseñadas.

Guillermo Miranda, Director de la Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur, señaló que “la OIT está muy comprometida con el fortalecimiento de las asociaciones que representan a las micro y pequeñas empresas chilenas, sector que representa el 60% del empleo privado”.

Pedro Davis, Presidente de la CONUPIA, destacó que “Es la primera vez que OIT realiza un seminario de esta naturaleza en Chile, y lo relevante es que lo está haciendo con la CONUPIA en representación de la micro, pequeña y mediana empresa, y para nosotros es de vital importancia que nuestra gente pueda generar nuevas competencias, porque si queremos que las pymes sean un factor de cambio social y económico, debemos estar preparados”, señaló el dirigente gremial.

Cabe destacar que la iniciativa de establecer una escuela de dirigentes gremiales MYPEs surgió en el marco de un encuentro sostenido en marzo de este año entre Juan Somavía, Director General de la OIT y la mesa directiva de CONUPIA, oportunidad en que se señaló la necesidad de fortalecer las capacidades de los dirigentes de las organizaciones de base. Estos dirigentes - empresarios que voluntariamente asumen responsabilidades de dirigentes gremiales por un período de 2 años – juegan un rol clave en la generación de trabajo decente en la micro y pequeñas empresas chilenas.

Fecha: 4 de octubre de 2010

Fuente: www.oitchile.cl

OIT dicta taller para organizaciones de empleadores

Con el objetivo de aumentar las capacidades de las organizaciones de empleadores en el ámbito del diseño y gestión de proyectos de cooperación técnica internacional, entre el 5 y el 8 de octubre se realizó en la sede de la OIT, el Taller “Diseño de Proyectos de Cooperación Técnica Internacional”, que fue organizado por la Oficina de Actividades para los Empleadores y el Centro Internacional de Formación (CIF), de la OIT.

El evento contó con la participación de ejecutivos y directivos de organizaciones empresariales de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, quienes recibieron herramientas básicas para la gestión de proyectos y analizaron experiencias llevadas a cabo en la región en esta materia.

Entre los expositores, estuvieron Paolo Salvai (ITC ILO), Andrés Yurén (OSR Santiago), Florencio Gudiño (Jefe de Programación Regional de la OIT en América Latina y el Caribe), John Saegaert (Consultor OIT) y Francisco Quintal (Consultor OIT), quienes trataron las principales temáticas del curso, entre ellas, cómo se desarrolla un proyecto de cooperación técnica, presupuesto, gestión de recursos, sistema de seguimiento y evaluación, entre otros contenidos. Los participantes tuvieron la oportunidad de entablar un diálogo directo con representantes de instancias de financiación internacional, tales como la Agencia Española de Cooperación (AECID), la Fundación AVINA, la Agencia de Cooperación Internacional GTZ, y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID-FOMIN).

Esta actividad dio por concluido el proceso de formación iniciado en 2010 en el marco del Programa para el Fortalecimiento de la Red Empresarial – PROFOREM, el cual incluyó dos talleres en Argentina, dos talleres en Uruguay y dos talleres en Chile, todos ellos enfocados al desarrollo de capacidades en el ámbito de la planificación estratégica.

Durante este año, PROFOREM capacitó a 70 ejecutivos y directivos de organizaciones empresariales en la importancia de la Gestión Estratégica de sus organizaciones. A través de la formación recibida y del asesoramiento ofrecido por ACT/EMP y su equipo de consultores, durante este periodo, 28 organizaciones de empleadores han utilizado la metodología de la OIT para la planificación estratégica con miras a desarrollar propuestas de proyectos de cooperación técnica que, de desarrollarse, favorecerían a la actividad empresarial (generación de empleo) y, como consecuencia, también fortalecería la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores (mejorando su capacidad de diálogo).

Fecha: 8 de octubre de 2010

Fuente: www.oitchile.cl

OIT, Gobierno, Conupia y CAT firman protocolo por el Trabajo Decente

En el marco de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, convocada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Sindical de las Américas (CSA), el jueves 7 de octubre en la sede de OIT, representantes del Ministerio del Trabajo, Confederación Nacional Unitaria de la Pequeña y Mediana Empresa (Conupia), de la Central Autónoma de Trabajadores de Chile (CAT) y de la OIT, firmaron un protocolo de acuerdo en pro del Trabajo Decente en el país.

El documento, firmado por el Subsecretario del Trabajo, Bruno Baranda; el presidente de CONUPIA, Iván Vuscovic; el Presidente de CAT, Oscar Olivos y por el Director de la Oficina Subregional de OIT, Guillermo Miranda, establece que los actores participantes se comprometen a impulsar el Trabajo Decente en el país, a través de diversas políticas, entre ellas: propiciar el Diálogo Social; apoyar el desarrollo y fortalecimiento de las Medianas y Pequeñas Empresas; teniendo el Trabajo Decente como condición necesaria para el Desarrollo Sustentable y trabajar por la erradicación del trabajo forzoso y el trabajo infantil. En el evento, las autoridades además destacaron la importancia de que el Trabajo Decente sea una práctica permanente en el país y un objetivo común de los diversos actores sociales. La firma realizada en Santiago, formó parte del centenar de actividades llevadas a cabo en todo el mundo, en el marco de la tercera versión de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, oportunidad en que además se hizo un llamado a "Poner el mundo a trabajar", en pos de un crecimiento económico basado en condiciones de trabajo decente.

Fecha: 8 de octubre de 2010

Fuente: www.oitchile.cl

Uruguay. Taller tripartito analizó efectos de la crisis global en el empleo

Con la presencia de la Embajadora de España en Uruguay, Aurora Díaz-Rato, el Director de la Oficina SubRegional de la OIT para el Cono Sur, Guillermo Miranda y la Presidenta de la Junta Departamental de Montevideo, Cecilia Cairo, el pasado 13 de octubre se realizó

el Taller Tripartito “Crisis Global y Empleo- Lecturas a partir de la 99ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo”, en la Sala de la Junta Departamental de Montevideo.

El encuentro fue inaugurado por el Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, Nelson Loustaunau, la Embajadora de España en Uruguay, Aurora Díaz-Rato y el Director de la Oficina Sub Regional de OIT, Guillermo Miranda. Los participantes - representantes de Gobierno, empleadores y trabajadores - debatieron resultados y orientaciones surgidos de la 99ª Conferencia de la OIT, realizada el pasado mes de junio.

En el evento además, se abordaron las estrategias y políticas adoptadas por Uruguay en respuesta a la crisis global. El Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, Nelson Loustaunau, destacó el apoyo recibido por parte del gobierno español, fortaleciendo lazos entre ambos países, así como la colaboración permanente de la Organización Internacional del Trabajo.

La Embajadora del Reino de España, Aurora Díaz-Rato, destacó la importancia del empleo como instrumento de inclusión social, y subrayó el valor de los derechos que están implícitos en la base de un desarrollo humano.

El director de la Oficina Sub Regional de la OIT, Guillermo Miranda, compartió con los asistentes el mensaje enviado por el Director General de OIT, Juan Somavia, sobre el tema de seguridad y salud en el trabajo, con motivo del rescate de los mineros atrapados en la Mina San José, en el norte de Chile.

Luego, Miranda citó las conclusiones de la reciente conferencia internacional realizada en Ginebra. En primer lugar, señaló que es posible el trabajo decente en nuestra región, y se refirió a la necesidad de superar las desigualdades como condición imprescindible para asegurar el ejercicio pleno de las libertades y como soporte para el desarrollo.

El director de la Oficina Sub Regional de OIT también expresó que quedó demostrado que la recuperación social es posible y necesaria y el papel estratégico que cumplen las instituciones laborales para el logro de ese objetivo.

La presentación de los trabajadores estuvo a cargo de los integrantes del PIT CNT Juan Castillo y Fernando Pereira.

En representación del sector empleador, expusieron, por la Cámara Nacional de Comercio y Servicios, Juan Mailhos y por la Cámara de Industrias del Uruguay, Pelayo Scremini. El Taller comenzó con la presentación sobre "Políticas de empleo y de mercado laboral para la promoción del empleo pleno, decente y productivo, a partir de los debates y orientaciones de la 99ª CIT 2010", a cargo de la economista María José González, de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) y del Subsecretario de Trabajo, Nelson Loustaunau.

Posteriormente, el especialista en políticas de mercado e institucionales laborales de la oficina subregional de la OIT, Andrés Marinakis, expuso sobre "Avances y Desafíos en las Políticas de Empleo en los países de América Latina. Lecciones de la crisis financiera internacional".

Fecha: 9 de octubre de 2010

Fuente: www.oitchile.cl

OIT. Empleo a nivel mundial no recuperará niveles previos a la crisis hasta 2015

Según la agencia de Naciones Unidas se necesita crear 22 millones de puestos de trabajo para recuperar los niveles precrisis.

El empleo a nivel mundial no recuperará los niveles previos a la crisis hasta el 2015 si se continúa con las políticas actuales, lo que alimentará la tensión social, dijo el viernes la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Anteriormente, la agencia de Naciones Unidas pronosticaba que esto ocurriría para el 2013. Según la OIT, se necesitan crear 22 millones de puestos para recuperar los niveles precrisis: 14 millones en los países ricos y ocho en las naciones en desarrollo.

La economía mundial ha comenzado a crecer de nuevo, con signos alentadores de recuperación del empleo especialmente en algunas economías emergentes de Asia y América Latina, dijo la OIT en su informe anual sobre el Mundo del Trabajo.

"Pese a esos avances significativos (...) nuevas nubes han emergido en el horizonte del empleo y las perspectivas han empeorado significativamente en muchos países", declaró.

Raymond Torres, el principal autor del informe, dijo en rueda de prensa que la pérdida de empleo desde que comenzó la crisis ha ascendido a 30 ó 35 millones. La OIT tiene una previsión de desempleo para este año de 213 millones, con una tasa del 6,5%.

Para Estados Unidos -donde un desempleo persistente se ha convertido en uno de los principales temas de la campaña para las elecciones de noviembre- aún hacen falta 6,9 millones de puestos de trabajo para recuperar los niveles precrisis, dijo el economista de la OIT Steven Tobin.

La pérdida prolongada de empleo y la percepción creciente de injusticia amenazan con aumentar la tensión social, dijo la OIT.

En 35 países para los que existen datos, casi el 40% de las personas que buscan trabajo llevan más de un año sin empleo, lo que conlleva el riesgo de desmoralización y problemas psicológicos.

La agencia indicó que se había detectado malestar social vinculado a la crisis en al menos 25 países, entre ellos en algunas economías emergentes en recuperación.

En más de tres cuartas partes de los 82 países con información disponible, la percepción de la gente de su calidad y nivel de vida había descendido en el 2009 respecto al 2006, mientras que la satisfacción en el trabajo también disminuyó incluso entre los que están empleados.

Fecha: 1 de octubre de 2010

Fuente: www.latercera.com

Chile. País de Latinoamérica con menos mujeres dedicadas a la agricultura

Cerca del 50% de las trabajadoras de Latinoamérica son agricultoras, siendo Chile el país que ocupa el último lugar, afirmó hoy una consultora de la Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Marcela Ballara.

"Chile es el país de América Latina donde menos mujeres trabajan en el campo, con menos de un 25%, mientras que Bolivia, con cerca de un 70%, es el que más", dijo Ballara al inicio del Foro sobre Mujeres Rurales que el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) celebra en San José.

En opinión de Ballara, experta en género y desarrollo, "el de América Latina es un porcentaje normal" ya que "en el mundo entero se dice que (las mujeres que trabajan en la agricultura) llegan a ser hasta el 80%, pero ya se habla de otras realidades como por ejemplo en Asia o en África".

"Muchas de las mujeres que trabajan en la agricultura hacen trabajos no remunerados, y sobre todo las mujeres más jóvenes para las que es como ayudar en la familia", resaltó.

Por su parte, la ministra boliviana de Desarrollo Rural y Tierras, Nemesia Achacollo, indicó que "las mujeres bolivianas son las que realmente mantienen al mercado interno porque muchas se encuentran en territorio rural e indígena".

"Todavía hay una gran diferencia entre hombres y mujeres en educación y en el campesinado, y más en las áreas rurales e indígenas", afirmó.

En la región mesoamericana, añadió Ballara, "no podemos decir con exactitud la cifra porque no existen estudios, pero pensamos que Guatemala y México son los países en los que hay más agricultoras".

No obstante, la experta de la FAO señaló a Costa Rica como el país centroamericano donde menos trabajadoras se dedican al cultivo de la tierra, "con cerca de un 40 o 45% de ellas".

La ministra costarricense de Agricultura, Gloria Abraham, coincidió con la especialista y comentó que "no podemos dar un dato exacto porque existen cerca de 900.000 mujeres que viven en área rural y todavía no sabemos cuál es su oficio, y si trabajan en la tierra o no porque no existe un registro".

Fecha: 7 de octubre de 2010

Fuente: www.emol.com

Sindicatos franceses. Huelga de hoy es "la más fuerte"

Los sindicatos convocantes de la quinta jornada de huelga en Francia contra la reforma de las pensiones avanzaron ya que la de hoy es la mayor movilización, aunque no adelantaron si esta tarde prolongarán el paro los próximos días.

"De los primeros datos que llegan de las manifestaciones de esta mañana", señaló el secretario general de Fuerza Obrera (FO), Jean-Claude Mailly, se desprende que "es la más fuerte de las jornadas" de protesta contra el proyecto de ley gubernamental.

Este plan se termina de tramitar esta semana en el Senado para elevar la edad de jubilación voluntaria de 60 a 62 años, y de 65 a 67 para una pensión completa.

Mailly aventuró que el número de manifestantes en los 244 marchas organizadas en toda Francia podría "superar los tres millones" que, de acuerdo con las centrales, habían salido a las calles en el anterior paro del 23 de septiembre (un millón según la policía).

En Toulouse, una de las grandes ciudades donde la manifestación se celebró por la mañana, los sindicatos hablaron de una cifra récord de al menos 140.000 participantes, por encima de los 125.000 que se habían atribuido el 23 de septiembre (la policía los cifró entonces en 28.000).

El Ministerio del Interior, al indicar a mediodía que "unas 500.000 personas" habían participado en las manifestaciones de la mañana, admitió que se trataba de un número superior a las 410.000 que había contado a la misma hora ese mismo 23 de septiembre.

El incremento de la protesta parecía confirmarse con otros datos de seguimiento del paro, por ejemplo, en la compañía ferroviaria SNCF: un 53,75% de acuerdo con los sindicatos, y un 40% según la dirección, en cualquier caso más que hace 19 días.

El tráfico ferroviario era uno de los aspectos más visibles del paro, ya que habían sido anulados entre dos tercios y el 80% de los trenes de alta velocidad, el 60% de los regionales y un porcentaje similar de los cercanías en París.

A causa de la huelga de los controladores aéreos, la Dirección General de la Aviación Civil (DGAC) había obligado a las aerolíneas a suprimir un 50% de los vuelos programados en el aeropuerto parisino de Orly y un 30% tanto en el de Charles de Gaulle -el más importante de la capital- como en el de Beauvais, utilizado sobre todo por compañías de bajo coste.

La actividad de once de las doce refinerías de Francia estaba parcial o totalmente paralizada por las protestas y algunos sindicatos propagaban el mensaje de que si la movilización continúa este fin de semana podrían empezar a dejarse notar problemas de escasez de combustible en algunos puntos del país.

Precisamente, la prolongación de los paros en sectores clave como el transporte y las refinerías mañana y hasta la nueva jornada de protesta convocada el sábado es -junto con el papel de los estudiantes- la principal incógnita de esta protesta.

A primera hora de la tarde, en las asambleas generales en la SNCF y en los transportes metropolitanos de París se pronunciaron ampliamente por continuar mañana.

Los dirigentes sindicales, que sin negar la pertinencia de una reforma de las pensiones, critican la diseñada por el Gobierno del presidente Nicolas Sarkozy por injusta, no han querido lanzar de forma explícita un llamamiento a continuar la huelga.

Pero, a modo de ejemplo, el secretario general de la Confederación General del Trabajo (CGT), Bernard Thibault, argumentó que una radicalización "no es el objetivo, pero puede ser la consecuencia del autismo del Gobierno".

El primer ministro, François Fillon, ya ha declarado hoy mismo que su Ejecutivo ha ido "hasta el límite de lo posible" en las concesiones que puede hacer en relación con el proyecto de ley de reforma de las pensiones.

Fecha: 12 de octubre de 2010

Fuente: www.lanacion.cl

EE.UU. Solicitudes por subsidio de desempleo subieron en 13.000 a 462.000

La cifra semanal de solicitudes de subsidio por desempleo aumentó, inesperadamente, en 13.000 y se ubicó en 462.000 la semana pasada, informó hoy el Departamento de Trabajo. Pese a este ascenso, el informe muestra asimismo que el número de personas que perciben el subsidio por desempleo se redujo a su nivel más bajo desde noviembre de 2008, y también disminuyó la cifra de personas amparadas por alguno de los programas federales de seguro de paro.

El promedio de solicitudes en las últimas cuatro semanas subió en 459.000. Fue el primer aumento del promedio desde la semana que terminó el 21 de agosto.

La cifra de personas que percibían los beneficios pagados por los gobiernos de los Estados bajó a 112.000 en la semana que terminó el 2 de octubre y se ubicó en 4,4 millones, la más baja en casi dos años.

A esto debe sumarse el contingente de trabajadores que, agotados los beneficios convencionales que cubren hasta 26 semanas de desempleo, perciben pagos en programas extendidos por el gobierno federal para hacer frente a la recesión.

Este contingente disminuyó en unas 340.000 personas en la semana que terminó el 25 de septiembre y quedó en 4,8 millones de personas.

Según el informe de hoy treinta y nueve Estados y territorios dieron cuenta de un aumento en las solicitudes del subsidio por desempleo y catorce informaron una reducción.

Fecha: 14 de octubre de 2010

Fuente: www.emol.com

2.2.- PANORAMA LABORAL

Presidente de la CUT entrega agenda de trabajo al gobierno

El presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, Arturo Martínez, presentó este viernes una agenda de trabajo de 17 puntos, con la que esperan iniciar con el gobierno un diálogo en materia laboral. El documento fue entregado al Presidente Sebastián Piñera y a la ministra del Trabajo, Camila Merino, en una reunión sostenida en el Palacio de La Moneda. Martínez comentó al término del encuentro que "le hemos hecho una presentación de lo que hemos llamado la agenda laboral y social de la CUT que contiene 17 temas".

El dirigente de la multisindical valoró la recepción del Mandatario, comentando que "él opinó en términos generales sobre algunos temas y ha sido una reunión bastante agradable desde el punto de vista de que se interesó por los temas y encomendó a la ministra del trabajo que junto con la CUT hagamos una mesa para abordar cada uno de ellos".

Sobre los puntos que contempla la propuesta de la CUT destacan el tema de los multirrut, la negociación colectiva, la reforma al seguro de cesantía, la ley de despido, el tema de las salas cuna, entre otros.

Martínez afirmó que "son diecisiete temas que componen nuestra agenda y cada uno de ellos van a ser abordados, en algunos tendremos posibilidad de concordar, en otros veremos cuales son las discrepancias, pero la voluntad del Gobierno según manifestó el presidente está para conversar".

Fecha: 1 de octubre de 2010

Fuente: www.latercera.com

Senadores y empresarios analizan multi-rut. Modificación concepto empresa

Parlamentarios explicaron además que esperan que en el presente mes se logre consensuar un concepto de empresa con el Ejecutivo.

Para analizar los avances y cambios que se pretende realizar para que las empresas tengan una sola razón social tomando en cuenta que supermercados LIDER anunció que comenzará dicho proceso en octubre, los senadores Camilo Escalona y Pedro Muñoz (PS) se reunieron con el presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Rafael Guilisasti. A la salida del encuentro el senador Muñoz señaló que "hemos entregado nuestra opinión en esta materia, porque queremos determinar las razones sociales de empresas que pertenecen a un mismo dueño y que impiden la formación de sindicatos".

Asimismo, se destacó que era un paso importante, porque hay "ánimo de buscar puntos de encuentro para mejorar las relaciones laborales y éstas se mejoran modificando, a juicio nuestro y de la CPC, el concepto de empresa", dijo Muñoz.

Escalona agregó que "las distancias no son menores, porque algunos piensan que no se debe modificar el concepto de empresa".

Ahora bien, Muñoz puntualizó que “nos acercamos al presidente de la CPC y le hemos entregado nuestra opinión en esta materia que se está trabajando en la comisión y que tiene la función de determinar las razones sociales de empresas que pertenecen a un mismo dueño y que impiden a formación de sindicatos y negociación colectiva”.

Se destacó que era un paso importante esta reunión porque los empresarios están “con ánimo de buscar puntos de encuentro para mejorar las relaciones laborales y estas se mejoran modificando, a juicio nuestro y de la CPC, el concepto de empresa”, manifestó Muñoz.

Asimismo Escalona sostuvo que “las distancias no son menores, pero hay quienes piensan que no se debe modificar el concepto de empresa y otros que dicen que se debe eliminar. Por esto pensamos que los multi-rut que se presta para abuso con los derechos de los trabajadores hace necesario legislar y mientras mayor sea el acuerdo mejor”.

El senador Muñoz se encuentran en conversaciones con el Ejecutivo donde se ha fijado el mes de octubre para consensuar un concepto de empresa que pueda satisfacer tanto a nosotros, los de la oposición, como al oficialismo.

“El gobierno no ha manifestado su opinión en contra de modificar el concepto de empresa, puesto que las autoridades de la Comisión del Trabajo han concurrido a estas conversaciones”, destacó.

Sindicato del Lider.

A juicio de Juan Moreno, presidente del Sindicato interempresas Lider la decisión se podría transformar en una señal potente para el empresariado nacional en el sentido de adelantarse a los debates que pueden afectar la imagen de las empresas y del país.

“Siempre hemos dicho que nuestra empresa debía dejar de exponerse a los cuestionamientos sobre las cientos de razones sociales porque dañaba su imagen y credibilidad. Creo que es una decisión valiente y realista que se ha dado, en parte importante, por la presencia de Walmart y el proceso de integración a la compañía. Nosotros estábamos como sindicato por dar la batalla por el concepto de empresa hasta el final y, tarde o temprano, se iba a imponer la razón. Que bueno que fue ahora”, concluyó Moreno.

Fecha: 1 de octubre de 2010

Fuente: www.lanacion.cl

Monseñor Goic llama a solucionar situación trabajadores empresa San Esteban

El presidente de la Conferencia Episcopal, monseñor Alejandro Goic, hizo un llamado al Gobierno a regularizar la situación de los trabajadores de la empresa San Esteban, quienes tras el accidente que mantiene a 33 mineros atrapados en el interior de la mina San José, quedaron sin empleo.

"Yo espero que así como el Gobierno ha puesto todos los recursos para salvar la vida de todas estas personas, (espero) que también se hagan esfuerzos para buscar una solución a los trabajadores", señaló según informa radio Cooperativa.

En ese sentido, dijo que "si una lección nos deja esta tragedia, que esperamos se convierta en una gran victoria, es que hay que trabajar por la seguridad de los trabajadores".

Los dichos del prelado tuvieron lugar luego de mantener esta jornada una reunión con autoridades del Gobierno, en donde además ingresó hasta la zona en donde se realizan los trabajos de rescate.

Fecha: 4 de octubre de 2010

Fuente: www.emol.com

Ministra del Trabajo lanza piloto de capacitación en Antofagasta

La ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, visitó la ciudad de Antofagasta, donde participó en el lanzamiento de uno de los programas piloto del bono de capacitación en Antofagasta, el cual se entregará a través del Sence. Este beneficio se extenderá en las regiones de Valparaíso, Metropolitana y Magallanes.

"Sólo en esta región estamos entregando 300 millones de pesos, pero el próximo año los recursos -de aprobarse el presupuesto- serán mucho más importante", detalló la secretaria de Estado, quien espera replicar este programa a lo largo del país con un total de 100 mil bonos de hasta 300 mil pesos para el 2011.

Para postular, el trabajador debe tener un sueldo bruto imponible igual o menor a \$ 600.000, entre otros requisitos, e inscribirse antes del 19 de octubre en el portal www.sence.cl, llenando un sencillo formulario.

Luego de un rápido proceso de evaluación de antecedentes, el 23 de octubre se publicará un listado de las personas seleccionadas y paralelamente se informará, vía correo electrónico, a quienes recibirán el beneficio y a quienes no. En este último caso, se indicará el motivo.

La oferta de cursos está desde ya disponible (en www.sence.cl) para que los interesados en postular y quienes definitivamente obtengan el Bono, comiencen a revisar las opciones existentes en cada región.

El programa contempla también cursos para gestores o dueño de micro y pequeñas empresas.

"Con esto queremos apoyar la productividad y la competitividad de las empresas, lo que nos permitirá a los chilenos un acceso a mejores empleos y mejores condiciones laborales", añadió Camila Merino.

Fecha: 5 de octubre de 2010

Fuente: www.emol.com

Sindicatos expusieron sus quejas ante Comisión de Seguridad Laboral

La debilidad de los comités paritarios y las fallas de fiscalización de los organismos del Estado son las falencias que más complican a los trabajadores de Arica e Iquique, según lo denunciaron los sindicatos que masivamente expusieron este lunes ante la Comisión de Seguridad en el Trabajo que llegó desde Santiago para escuchar la realidad laboral en ambas capitales regionales.

La Comisión fue creada el 23 de agosto, tras el accidente minero en Copiapó, y el 22 de noviembre debe entregarle al Presidente Sebastián Piñera una propuesta que remedie las debilidades actuales.

Sus ocho comisionados, encabezados por la ministra del Trabajo, Camila Merino, y el subsecretario de Previsión Social, Augusto Iglesias, escucharon durante septiembre a los sindicatos, gremios empresariales, mutuales y organismos técnicos de Santiago, y desde la semana pasada, hasta el 15 de octubre, se desplegarán por el país para recoger planteamientos en las 14 capitales regionales.

A la sesión en la región de Arica y Parinacota asistieron los sindicatos de VF Chile, Condensa S.A., Quiborax, Celite, Astilleros de Arica, Terminal Portuario de Arica y la Federación de Trabajadores Portuarios Eventuales. También estuvo el representante de la CUT regional Julio Olivares.

En general, los planteamientos sindicales apuntaron a la debilidad de los comités paritarios. Su actual composición igualitaria de representantes laborales y de las empresas, pues a su juicio, impide que las denuncias de los trabajadores sean debidamente tomadas en cuenta.

También se quejaron de la insuficiente fiscalización de la Inspección del Trabajo, criticando su escaso personal inspectivo y el que su llegada a las empresas no sea sorpresiva.

A la vez, cuestionaron el régimen de sanciones, el que, a su juicio, no es lo suficientemente amedrentador para las empresas. Tampoco les convence del todo el actual rol jugado por las mutuales de seguridad.

Fecha: 5 de octubre de 2010

Fuente: www.emol.com

Clave para revertir baja productividad es mejorar la calidad de la capacitación

Hasta el próximo 19 de octubre estarán abiertas las postulaciones al programa piloto de Bonos de Capacitación orientados a trabajadores activos y a dueños y/o gestores de micro y pequeñas empresas.

A través de esta iniciativa se podrán capacitar en el área de su preferencia, dentro de una oferta de cursos pertinentes a la realidad de cada región.

La ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, junto al director nacional del Servicio Nacional de Capacitación (Sence), José Miguel Berguño, lanzaron hoy este programa en la Región Metropolitana, que en su etapa piloto contempla la entrega de 8.000 bonos a nivel nacional.

Los cursos de capacitación son gratuitos. Los beneficiados sólo deberán pagar una matrícula para asegurar su compromiso con el proceso, y cuyo monto se les devolverá al finalizar el curso si cumplen con los requisitos básicos de aprobación.

Una vez realizada la postulación a algunos de los dos bonos en www.sence.cl o en <http://servicios.sence.cl>, las personas deberán esperar hasta el 23 de octubre, fecha en la cual se informará a las personas seleccionadas para este programa piloto, para que elijan el curso de su preferencia, el que comenzará en las semanas siguientes.

Dueños y/o Gestores de Micro y Pequeñas Empresas (Mypes)

El Bono de Capacitación para micro y pequeñas empresas (Mypes), denominado Programa Mejor Empresa, se ejecutará, durante el programa piloto 2010, en las regiones de Atacama, Valparaíso, Magallanes y Metropolitana.

“Está orientado a los dueños y/o gestores de las micro y pequeñas empresas quienes, tradicionalmente, han tenido poco acceso a herramientas de capacitación como la Franquicia Tributaria. Su objetivo es mejorar la competitividad y productividad de sus negocios, a través de un curso de capacitación elegido por cada beneficiado”, explicó la ministra Merino.

La autoridad agregó que “la clave para revertir la baja productividad es mejorar la calidad de la capacitación” y de ahí a su juicio, la necesidad de enfocarse en un grupo que antes no tenía acceso a los programas Sence.

Para postular, el requisito es ser dueño y/o gestor de una Mype que tenga inicio de actividades y presente movimiento tributario a la fecha de postulación, como contribuyentes de 1° categoría con ventas anuales menores a las 25 mil UF. Además, no deberán contar con infracciones tributarias ni laborales.

Trabajadores Activos

El Bono de Capacitación para Trabajadores Activos está disponible, en este programa piloto 2010, en las regiones de Antofagasta, Maule, Bío Bío y Metropolitana y busca fortalecer la empleabilidad de los beneficiados para apoyarlos en su acceso a empleos superiores o a mejores condiciones laborales.

“La gran innovación es que se le da la autonomía y, a la vez, la responsabilidad a la persona en la decisión sobre qué curso tomar, dentro de un marco predefinido, para un concreto mejoramiento en sus oportunidades laborales”, explicó el director del Sence, José Miguel Berguño.

Los requisitos para postular son: estar actualmente trabajando, con algún tipo de contrato; tener entre 18 a 65 años de edad; contar con al menos un año experiencia laboral continuo o discontinuo; contar con al menos 6 cotizaciones en los últimos 12 meses; y un sueldo imponible bruto de hasta \$600.000.

Para ambos programas, cada región cuenta con 1.000 cupos, y según detalló Camila Merino, se espera el próximo año ampliar la cobertura a todo el país. “Se están entregando 8.000 bonos de hasta \$300.000 cada uno durante este plan piloto. Queremos ver cómo funciona, hacerle ajustes para que el próximo año todos lo conozcamos y nos enfoquemos en las diferentes necesidades de cada región”.

Fecha: 6 de octubre de 2010

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Mercer. Sueldos de los chilenos crecerán un 5% para el 2011

Estudio realizado a 165 grandes firmas del país revela además que los Gerentes chilenos están entre los mejores pagados de la región y que, por quinto año consecutivo, los sueldos de los gerentes generales del país se mantienen en el segundo lugar entre los más altos de Latinoamérica, después de Brasil. Mercer entregó los resultados de su Estudio Anual de Compensaciones y Beneficios "Total Remuneration Survey" (TRS) y, además presentó estrategias efectivas para enfrentar con éxito los nuevos desafíos en la gestión del Capital Humano.

La TRS, que se ha realizado desde hace más de 20 años y cuenta con la participación de las más grandes y representativas empresas del mercado en cada país de la región, es el instrumento más completo y confiable disponible para desarrollar estrategias competitivas en cuanto a compensación y beneficios.

En esta ocasión, la Consultora reveló su pronóstico respecto a los salarios y beneficios para 2011. De acuerdo a éste, el aumento salarial será de un 5% en 2011 respecto al año actual, según el estudio, elaborado por Mercer y que incluyó a compañías representativas de todos los sectores de la economía chilena.

Esta encuesta, que se realiza bajo los mismos parámetros en 16 países de América Latina, demostró además que Gerentes chilenos están entre los mejores pagados de la región y que

por quinto año consecutivo, los sueldos de los gerentes generales del país se mantienen en el segundo lugar entre los más altos de Latinoamérica, después de Brasil.

Según Mercer, el mercado chileno se mantiene como atractivo para los ejecutivos internacionales, ya que la demanda supera oferta de trabajadores calificados. Por lo tanto, las firmas para retener a los ejecutivos les ofrecen mejores sueldos y bonos.

Fecha: 7 de octubre de 2010

Fuente: www.lasegunda.cl

Ministra del Trabajo. Detalles de legislación del fuero gremial de docentes

La vicepresidenta del Colegio de Profesores, Verónica Monsalve, le entregó a la ministra del Trabajo, Camila Merino, detalles de la legislación del fuero gremial de los docentes del país.

La dirigente explicó que desde el colegio de la orden se ha detectado que muchas mujeres a lo largo del tiempo no han querido participar en puestos de representación del gremio, ya que no cuentan con fuero, lo que a juicio de Monsalve, constituye una discriminación.

“Haciendo un trabajo de investigación, que me compete por mi función en el departamento de mujer profesora, y viendo la realidad de las candidaturas a las elecciones que tenemos ahora en el Colegio de Profesores, volvimos a caer en que la mujer no va a representar al gremio, porque no tiene tiempo o no tiene las facilidades para hacer su trabajo”, señaló Monsalve.

Es por ello que la dirigente solicitó a la ministra Merino que apoye la iniciativa, que actualmente está en el Congreso, para que las dirigentes de los colegios profesionales puedan tener fuero.

“Hagamos un esfuerzo de país para que la mujer tenga igualdad de oportunidades, que no se discrimine y tengamos la posibilidad de aspirar de tener representación”, enfatizó.

Fecha: 7 de octubre de 2010

Fuente: www.elmostrador.cl

Gremios piden mejoras en capacitación laboral

Inserción laboral. Ésa es la preocupación principal de un informe entregado ayer por la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa), la Confederación Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa (Conapyme), y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) al ministro de Hacienda, Felipe Larraín, quien junto a la ministra del Trabajo, Camila Merino, se comprometieron a analizar las propuestas, para así evaluar el envío de un proyecto de ley al Congreso.

El informe, denominado Plan nacional de inserción laboral y capacitación para el trabajo, es el producto de un trabajo de meses entre las distintas organizaciones, y uno de los puntos que plantean es que exista una mesa tripartita entre empresarios, trabajadores y gobierno para mejorar el proceso de capacitación laboral.

La propuesta principal es de apresto laboral y consiste en que un joven o un trabajador cesante por tres años puede ser capacitado al interior de una empresa, cuyo proceso será de un máximo de 1 año y que deberá tener un subsidio por parte del Estado.

En este sentido, el presidente de la CUT, Arturo Martínez, señaló que “el gobierno responderá si tiene viabilidad. Creemos que hay mucho joven que quiere trabajar, pero no tiene experiencia, por lo que es un programa de formación y capacitación para el trabajo”. Asimismo, dijo que “se harán programas con el Sence y con recursos del Estado para la formación, pero la firma debe poner un tutor al joven.

Fecha: 8 de octubre de 2010

Fuente: www.lanacion.cl

Mina. Pagos pendientes y finiquitos en San Esteban

El titular de minería, Laurence Golborne, destacó que con cartas de despidos los empleados de la minera podrán “buscar y tener otro trabajo”. Trabajadores ya tienen sueldos y aguinaldos de septiembre.

Luego del pago de sueldos y aguinaldos pendientes, los más de 250 trabajadores de la minera San Esteban, operadora de la mina San José en que 33 de sus compañeros permanecen atrapados, comenzaron a recibir sus cartas de despido.

El Ministro de Minería Laurence Golborne confirmó el anuncio de cancelación de deudas hecho por el sindicato, en una marcha por las calles de Copiapó celebrando el logro, y agregó la disposición de los documentos para los finiquitos.

Al término de la habitual conferencia en el yacimiento siniestrado en que enfatizó que este sábado puede llegar la perforadora del Plan B al taller de los mineros, destacó que están “también preocupados de los otros mineros” porque “no se pagó el aguinaldo ni se pagó el sueldo de septiembre”.

“Hemos conversado con el facilitador quien ha tenido una disposición extraordinaria y en conjunto con la Enami (Empresa Nacional de Minería) hemos logrado liberar algunos fondos para que efectivamente se paguen los sueldos del mes de septiembre y el aguinaldo que estaba adeudado a los trabajadores”, indicó.

Detalló que “en el día de hoy (ayer) eso está ocurriendo en Copiapó” y que “esa es una noticia razonable, correcta para que los trabajadores puedan contar con esos recursos que necesitan para mantenerse”.

“Adicionalmente está el problema de su situación laboral y su situación contractual. Como la compañía no está tendiendo los ingresos para pagar, el señor facilitador tomó la decisión de desvincular o terminar la situación contractual”, continuó.

Trabajadores de la minera San Esteban habían expresado su pesar por el hecho de que su relación contractual con la compañía, que no se había cancelado, impedía acceder a contratos en otras empresas como las que acudieron a una feria de trabajo dirigida para estos funcionarios en Copiapó.

La autoridad dijo que “van a estar las cartas de notificación de despidos en Copiapó hoy de tal manera que los trabajadores podrán tener sus finiquitos preparados y pagadas sus imposiciones también (..) Esto permitirá que los finiquitos estén facilitados y que ellos puedan ser finiquitados y tener los derechos para reclamar los pagos de los finiquitos dentro del proceso legal de la compañía y, en primer lugar, como corresponde con la ley chilena”.

Complementó que “una vez que se finiquite da la posibilidad que ellos puedan buscar y tener otro trabajo, materia en la cual el ministerio del Trabajo está ayudando (...) Los trabajadores de la empresa San Esteban no están solos”.

Respecto del dinero que implica el pago de los sueldos pendientes precisó que bordea los \$100 millones y sobre su origen explicó que “la relación contractual que esta empresa tenía con la Enami permitió que la Enami liberara algunos fondos al facilitador Obviamente estos dineros son dineros reclamables y hay garantías”.

Fecha: 9 de octubre de 2010

Fuente: www.lanacion.cl

Von Baer. Ministerio del Trabajo "apoyará" a mineros para buscar empleo

La ministra Secretaria General de Gobierno, Ena von Baer, aseguró hoy que el gobierno se involucrará de cerca en el proceso de reinserción laboral de los 33 mineros que permanecieron atrapados en la mina San José.

"Tal como lo hemos hecho con los demás trabajadores de la Mina San José, el Ministerio del Trabajo va a apoyarlos para buscar una fuente laboral. (...) pero cada uno de ellos va a tener que tomar su propia decisión", declaró.

"Nosotros estamos acompañando a los trabajadores de la mina San José a través del Ministerio del Trabajo para que ellos puedan encontrar una fuente laboral. Cada uno tiene que decidir si la acepta o no la acepta, pero, a través del Ministerio del Trabajo, el Gobierno, tal y como lo ha hecho durante todo este proceso, está cumpliendo con su palabra", agregó la ministra.

Al ser consultada sobre la posibilidad de que el Ejecutivo respalde la iniciativa parlamentaria que se votaba hoy a través de un proyecto de acuerdo en la Cámara para otorgar una pensión de gracia a los mineros, Von Baer sólo indicó que los pasos que se vayan a seguir "se van a ir conversando".

Finalmente, al analizar el impacto comunicacional del rescate, la ministra dijo que han buscado "un equilibrio sano entre la intimidación de las familias, de los momentos que ellos están viviendo. Lo hemos hecho desde el primer minuto. Siempre la información ha ido primero a las familias y luego a los medios de comunicación".

Fecha: 13 de octubre de 2010

Fuente: www.emol.com

Goic llama a empresarios a garantizar un "trabajo digno"

El presidente de la Conferencia Episcopal, monseñor Alejandro Goic, llamó hoy a los empresarios a asumir la lección que dejó el accidente de los 33 mineros que permanecieron sepultados por 69 días en el pique San José y garantizar un "trabajo digno".

Goic afirmó que si el terremoto del 27 de febrero pasado sirvió para retomar la preocupación por el cumplimiento de las normas antisísmicas, "este accidente debe enseñar a los empresarios y autoridades a trabajar para garantizar un trabajo digno para los hombres que trabajan en precarias condiciones en la actividad minera".

"Con inmensa alegría alabamos y bendecimos al Señor por el rescate de los 33 hermanos mineros", dijo el obispo de Rancagua y valoró el "admirable esfuerzo" que hicieron técnicos y profesionales nacionales y extranjeros para conseguir rescatar a los trabajadores a salvo.

Fecha: 14 de octubre de 2010

Fuente: www.lasegunda.cl

Subsecretario Baranda llama a la ANEF a reintegrarse en mesa de diálogo

En el marco de un foro sobre trabajo decente el subsecretario del Trabajo, Bruno Baranda, llamó a la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) a revertir su decisión de no participar en la mesa de diálogo con el Gobierno y así estudiar soluciones ante los despidos en el sector público.

"La invitación para que la ANEF se sume a esta mesa está vigente, de parte de la ministra del Trabajo, Camila Merino, y del ministro de Hacienda, Felipe Larraín. Creemos que la manera de llegar a acuerdos es conversando, y esta instancia es una gran oportunidad para generar confianzas y establecer un espacio adecuado para resolver temas pendientes del mundo laboral", dijo la autoridad de la cartera.

Baranda dijo que la meta del gobierno es generar un ambiente laboral sensato en la administración pública, permitiendo un adecuado desarrollo de la carrera funcionaria.

Consultado sobre el proceso de negociación del reajuste de los empleados públicos -que culmina el próximo 30 de noviembre- el subsecretario Baranda señaló que el gobierno está dispuesto a escuchar todas las posturas que los trabajadores tengan sobre este tema, y señaló que las negociaciones entre el gobierno y los trabajadores comenzarán durante las próximas semanas.

Fecha: 15 de octubre de 2010

Fuente: www.emol.com

Ministra del Trabajo detalla desafíos de la mesa de diálogo del comercio

Con la presencia de la ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino; y del subsecretario del Trabajo, Bruno Baranda, se constituyó hoy la mesa de diálogo del sector comercio.

En la instancia participaron representantes de los trabajadores del sector (Confecove, Conatracsops y Confetracos); de los empleadores (Cámara Nacional de Comercio, Cámara de Comercio de Santiago, Asociación de Supermercados, Conapyme y Asociación de Centros Comerciales).

La ministra Camila Merino destacó que los principales ejes de la mesa serán la extensión y cumplimiento de las jornadas; el cumplimiento de las normas laborales; y la capacitación en el sector comercio.

En las próximas semanas, la directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, expondrá en la mesa, lo que permitirá que las pymes conozcan los mecanismos que facilitan el cumplimiento de la ley, y que los actores de la instancia se informen sobre las cifras de fiscalización en el comercio.

En materia de seguridad laboral, la ministra Merino señaló que la Comisión de Seguridad en el Trabajo terminó una etapa muy importante, "recogiendo más de 170 testimonios, recibimos a sindicatos, empleadores y comités paritarios. Tenemos un muy buen diagnóstico, y hemos recogido excelentes recomendaciones".

Agregó que la idea del gobierno es implementar estos cambios “lo antes posible” -algunos de ellos serán materia de ley-, para evitar que un accidente como el de la mina San José se vuelva a repetir.

La ministra le entregará un preinforme de la Comisión al Presidente Sebastián Piñera el próximo lunes 25 de octubre, mientras que la entrega del informe definitivo está prevista para el 22 de noviembre.

“El gobierno ha cumplido su compromiso”

Consultado sobre la situación laboral de los trabajadores de Minera San Esteban, el subsecretario del Trabajo, Bruno Baranda, dijo que “el gobierno ha cumplido su compromiso, en el sentido de no dejar solos a los mineros. Se los ha ayudado primero con capacitación, y luego en el proceso de reubicación, que está avanzado de forma adecuada, y que nos permitiría tener a un gran número de trabajadores con un contrato a fin de mes”.

La autoridad agregó que el compromiso del gobierno incluía “defender los derechos de los trabajadores mientras durara la relación laboral, y eso se ha cumplido totalmente: los sueldos y cotizaciones previsionales de los trabajadores se han cancelado de forma íntegra”.

Fecha: 18 de octubre de 2010

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Parlamentarios aprueban Presupuesto 2011 del Ministerio del Trabajo

La tercera subcomisión mixta aprobó la totalidad de las partidas presupuestarias del Ministerio del Trabajo para 2011.

El presupuesto de esta cartera totaliza \$ 4.811.945 millones (un incremento real de 8,8%), y contempla un incremento de \$ 1.100 millones para 2011, según dijo hoy la ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, tras participar en la entrega del Premio a la Innovación Operativa, organizado por la Universidad Católica. Merino destacó varios de los ejes de modernización del Ministerio, como el alza de recursos para la Dirección del Trabajo, lo que -junto con el proceso de modernización de la entidad- permitirá aumentar en 64 el número los fiscalizadores de terreno, llegando a un total de casi 445 fiscalizadores. “El presupuesto del gasto en personal se está aumentando en \$ 1.100 millones. Estamos aumentando los fiscalizadores de 385 a 445, se mejorarán la fiscalización y los servicios web. Hay todo un proyecto para asegurar que los derechos de los trabajadores se respeten”, señaló la ministra del Trabajo.

La secretaria de Estado aclaró también que este incremento no es el único que existirá para mejorar los sistemas de fiscalización, “Las implementaciones de la Comisión de Seguridad del Trabajo no están incorporadas en el presupuesto Se va a requerir leyes especiales, y eso irá asociado a nuevos recursos”, adelantó Merino.

Asimismo, la Ley de Presupuesto 2011 entregará recursos para avanzar en la modernización de la Dirección del Trabajo, lo que permitirá, entre otros avances, realizar más trámites vía web, reduciendo el tiempo de espera para atención de los usuarios. Esta medida ahorrará 4,2 millones de horas de trámites a favor de los usuarios entre 2010 y 2014.

Presupuesto de capacitación sube 33%

Otro de los acentos del presupuesto 2011 de la cartera del Trabajo será la capacitación, donde los recursos crecen un 33%, con los cuales se busca reforzar el rol de las Omil

(Oficinas Municipales de Intermediación Laboral). “Esto, junto al bono de intermediación laboral, permitirá ayudar a que la gente de menos recursos acceda a mejores oportunidades laborales”, dijo la secretaria de Estado.

El aumento de los recursos del Sence también busca la implementación de nuevos programas, como el Bono de Capacitación para Micro y Pequeñas Empresas, Bono de Capacitación para Trabajadores Activos, Programa de Capacitación en Oficios, Programa de Formación en el Puesto de Trabajo. Además, se continuará con el Programa de Certificación de Competencias Laborales y las Becas Fondo Solidario de Cesantía.

Por su parte, los programas de empleo contarán con \$61.500 millones, aproximadamente. El énfasis estará en la continuación del Subsidio al Empleo de Jóvenes, con un aumento de 35,7% real en sus recursos, alcanzando cerca de \$47.300 millones y beneficiando a más de 140.000 personas durante 2011, un 40% más que en 2010.

Reforzar y mejorar la reforma previsional es otro de los ejes. “Tendremos un aumento presupuestario para el bono por hijo (se destinarán \$89.000 millones), ya que cada vez más mujeres se acogerán al beneficio. Esperamos que 200.000 mujeres reciban este bono”, sostuvo la ministra Merino.

Una vez que concluya el análisis de las subcomisiones mixtas, será la Comisión Especial Mixta de Presupuestos, que reúne a 13 diputados y 13 senadores, la que votará cada una de las partidas, incluyendo las del Ministerio del Trabajo. Luego, se elaborará el respectivo informe para que sea sometido a consideración de las respectivas Salas del Senado y de la Cámara de Diputados en noviembre.

Cabe señalar que el Congreso Nacional tiene como plazo constitucional para despachar la iniciativa hasta el próximo 30 de noviembre.

Fecha: 27 de octubre de 2010

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Diálogo entre gobierno, trabajadores y empresarios del Comercio

Tras participar de la inauguración del XX Congreso Internacional del Comercio Detallista de las Américas -donde asistieron el ministro de Economía, Juan Andrés Fontaine; y el contralor de la República, Ramiro Mendoza-, la ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, agradeció a este sector productivo su disponibilidad para dialogar temas relevantes del mundo laboral.

Además, destacó que junto al gran comercio y los trabajadores, el Ministerio del Trabajo conformó una exitosa mesa tripartita que abordará diversos temas, como la extensión y cumplimiento de las jornadas; el cumplimiento de las normas laborales; y la capacitación en el sector comercio.

Según afirmó Camila Merino, el objetivo de este grupo de trabajo es incentivar las buenas prácticas y el cumplimiento de las normas laborales. “El Presidente Sebastián Piñera nos ha convocado a un nuevo trato laboral, donde queremos relaciones estrechas entre trabajadores y empleadores”, señaló.

Mayor capacitación para el comercio

Otro de los ejes del Ministerio del Trabajo está en el compromiso del gobierno de apoyar a los emprendedores. “Creemos que la herramienta clave para dar ese apoyo es la

capacitación y por eso estamos haciendo una reforma profunda a los sistemas del Sence”, dijo la ministra Merino.

Por esta razón, la secretaria de Estado llamó al Congreso a aprobar el presupuesto del Servicio Nacional del Capacitación y Empleo (Sence), el cual contempla dentro de sus programas un bono para los dueños y gestores de micro y pequeñas empresas (Mype) con el objetivo de aumentar la competitividad y productividad de sus negocios.

“Hemos lanzado un exitoso piloto en regiones, y si nuestro Presupuesto 2011 es aprobado, será una realidad en todo el país el próximo año. Nos permitirá capacitar y dar buenas ofertas tanto a trabajadores como gestores mypes, quienes podrán escoger en qué quieren capacitarse”.

En total, se entregarán 100.000 bonos en todo el país.

Fecha: 28 de octubre de 2010

Fuente: www.mintrab.gob.cl

2.3.- PANORAMA PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Gobierno, CUT y CPC analizan desafíos en seguridad y salud en el trabajo

En el marco de la agenda de trabajo conjunto del Programa Nacional de Trabajo Decente, el pasado jueves 21 de octubre se llevó a cabo en la sede de la OIT una nueva reunión tripartita, que tuvo como tema central la seguridad y salud en el trabajo.

El encuentro contó con la participación de la ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino; el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez; el gerente general de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), Fernando Alvear; el director de la Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur, Guillermo Miranda y representantes de las diversas entidades.

Marcada por la contingencia del reciente rescate de los mineros atrapados en la mina San José, la reunión comenzó con una exposición del Subsecretario de Previsión Social, Augusto Iglesias, quien presentó detalles de la reforma al sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de cuyos principales elementos se encuentra: elaborar una política nacional en la materia, implementar un nuevo modelo de fiscalización y construir un nuevo sistema integrado de información, entre otros.

Además, Iglesias destacó la conformación de la Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad en el Trabajo, la que, desde el mes de agosto, está trabajando en completar un diagnóstico de las condiciones de seguridad en el trabajo en Chile y en la recopilación de propuestas de perfeccionamiento a la institucionalidad.

Las autoridades presentes coincidieron en la importancia de contar con datos actualizados en este tema, de instalar en el país una cultura de prevención, y el crucial rol que cumple la ratificación de los Convenios con que cuenta la OIT en esta materia.

En esta línea, la Oficial de Programación de OIT presentó un resumen de los principales Convenios sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, entre ellos, el C.155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (y su Protocolo del año 2002); el C.176 sobre seguridad y salud en minas (1995); y el C.187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006).

Luego, el director de la Oficina Subregional de OIT para el Cono Sur, Guillermo Miranda, anunció la visita a Chile de expertos en Normas de la OIT de Ginebra, quien asesorará al

Gobierno en el análisis de propuestas y factibilidad de suscribir uno o más convenios en esta materia.

Durante el encuentro, se trató además el tema de la educación previsional, en que se discutieron las principales líneas de acción en esta área para el periodo 2010-2011.

Un nuevo encuentro tripartito se llevará a cabo en el mes de noviembre, instancia en que se analizará el tema del trabajo infantil en Chile.

Fecha: 22 de octubre de 2010

Fuente: www.oitchile.cl

Empresas mineras. Cambios en seguridad tras accidente de los 33

Una vez que pase la euforia por lo que se espera sea un exitoso operativo de rescate de los 33 mineros atrapados en la mina San José, las miradas se volcarán a cómo evitar que este tipo de hechos no se repitan en el futuro.

Como señaló Víctor Araya, uno de los expertos en seguridad minera que integra la Comisión Presidencial de Seguridad en el Trabajo, los distintos sectores han estado haciendo presentaciones en la materia, las que a partir del 24 de este mes se procesarán hasta el 22 de noviembre, para efectos de entregar una propuesta concreta al Presidente Piñera. La instancia- se informó- sesiona hoy en la Región de O'Higgins.

Algunos de los sectores que han expuesto ante la citada Comisión han sido la Sociedad Nacional de Minería -que agrupa preferentemente a las mediana y pequeña minería- y por las grandes, una de las más importantes, BHP Billiton, operadora en Chile del yacimiento Escondida, el proyecto privado más grande del país.

La Sociedad Nacional de Minería (Sonami) en su presentación a la Comisión junto con defender los esfuerzos del sector en materia de seguridad en los últimos años, reconoce que -a diferencia de la gran minería- "en la mediana y pequeña se necesitan dar un mayor impulso a la capacitación en seguridad".

"Estimamos interesante crear algún tipo de beneficio tributario específico, para favorecer la inversión en temas de seguridad en las pymes mineras. Al respecto, creemos que existe un espacio de mayor capacitación a través de las Mutuales de Seguridad, que como es sabido, generan importantes excedentes, los que asignados a esto, sin duda contribuirán a bajar la accidentabilidad laboral", señala la presentación de Sonami.

Además plantea que dada la gran cantidad de faenas mineras y los limitados recursos de Sernageomin, "es imperativo una mayor asignación presupuestaria para este servicio, ya que también cumple con otras importantes funciones, como las relacionadas con la geología y propiedad minera del país".

"También es importante la formación de una mayor cantidad de expertos en prevención para el sector. Actualmente, sólo el Sernageomin tiene la facultad de formar estos expertos (A, B, C), con el requisito previo de 5 años de experiencia en faenas mineras. Adicionalmente son cursos de alto costo. Al respecto creemos conveniente abrir esta formación y certificación de expertos en seguridad minera a otras instituciones de reconocido prestigio y crear opciones que ayuden al financiamiento de éstos".

Por otro lado, "las fuentes de información a las que se ha recurrido utilizan diferentes índices para entregar información sobre accidentabilidad. Se sugiere analizar la información estadística existente, de manera de proponer una eventual estandarización de

los indicadores utilizados, y que sean comparables con los indicadores de países desarrollados", dice Sonami.

"Respecto de las normativas existentes en seguridad, son rigurosas, completas y abarcan todos los ámbitos de la producción minera, sin embargo pueden ser perfectibles, particularmente en la coordinación de los entes fiscalizadores y una mayor especificidad en las escalas productivas", se agrega.

"El rol fiscalizador en seguridad minera, que es competencia de Sernageomin, debe ser fortalecido. No es conveniente entregar un rol similar a otros organismos, ya que se produce descoordinación y la responsabilidad se diluye", se indicó.

BHP Billiton y Escondida

Otra empresa muy relevante que expuso sus argumentos a la Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad en el Trabajo, fue BHP Billiton, operadora de la mayor minera de cobre privada del país: Escondida. La firma propuso "replantear los Comités de Seguridad Minera en todo el País, traspasando conocimiento y mejores prácticas de la gran industria a la mediana y pequeña".

Asimismo, involucrar a los organismos como el Consejo Minero y Sonami "para crear nuevas fuentes de traspaso de conocimiento y buenas prácticas" y "formalizar o normar como requisito legal a los monitores de seguridad que forma el Sernageomin para mediana y pequeña industria en base al número de trabajadores".

Por otro lado, se planteó "implementar un sistema de desarrollo y certificación de competencias en gestión de riesgos obligatorio en niveles básico para trabajadores, intermedio para capataces y jefes y avanzado para propietarios, administradores o dueños de faenas".

Y por último, se postuló "fortalecer las obligaciones legales referidas a los Comités Paritarios y hacerlo exigible a la mediana y pequeña industria con menor número de trabajadores".

Fecha: 12 de octubre de 2010

Fuente: www.emol.com

Gobierno se compromete mayor fiscalización para evitar accidentes laborales

Luego del exitoso rescate de los 33 mineros que estuvieron atrapados a 700 metros de profundidad, por más de dos meses en la mina San José, el ministro del Interior, Rodrigo Hinzpeter, anunció que el Gobierno realizará una mayor fiscalización para evitar accidentes laborales, como el ocurrido en Copiapó.

"Desafortunadamente un Gobierno, para ser honesto, no puede comprometerse a que nunca más ocurran accidentes. Lo que sí se puede comprometer un Gobierno a que nunca más un accidente se produzca porque no se cumplen las normas de seguridad", dijo el secretario de Estado.

En ese sentido, Hinzpeter planteó que el desafío de la administración del Presidente Sebastián Piñera será lograr que el país se convierta en un referente en el ámbito de seguridad laboral.

"Nuestro Gobierno quiere convertir a Chile en un referente mundial en seguridad laboral y dignidad del trabajo", sostuvo Hinzpeter quien espera que al término de este periodo

presidencial "podamos decir con orgullo, que hemos convertido a Chile en un ejemplo en el mundo de cómo se trata y se cuida a los trabajadores".

El ministro también emplazó a las empresas a respetar las normas laborales para cuidar la vida de las personas. "No es posible, que un empresario crea que pueda generar utilidades productivas, poniendo en riesgo la vida y la salud de los trabajadores", dijo Hinzpeter.

Fecha: 14 de octubre de 2010

Fuente: www.emol.com

Suprema ordena pago de indemnización a trabajador que sufrió accidente laboral

La Corte Suprema rechazó el recurso de casación presentado por una empresa mandante y otra mandataria en contra de una sentencia que las condenó a pagar una indemnización por el accidente laboral de un trabajador.

En fallo unánime (en causa rol 2771-2010), los ministros de la Tercera Sala del máximo tribunal del país -Adalis Oyarzún, Sergio Muñoz, Héctor Carreño, Pedro Pierry y Sonia Araneda- desestimaron la presentación de Entel PCS S.A y Telecomunicaciones Telser Limitada en contra de un fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago que las condenó a pagar \$ 100.000.000 (cien millones de pesos) a un trabajador, su cónyuge y sus hijos por un accidente laboral sufrido en 2004.

El fallo del tribunal de alzada (causa rol 2009-2008), de los ministros Lamberto Cisternas, Pilar Aguayo y la abogada integrante Claudia Chaimovich, determinó que se debía pagar la suma a Aníbal Vidal Romero, su esposa y sus dos hijos.

Vidal Romero, el 22 de abril de 2004, sufrió un accidente mientras instalaba una antena de telefonía celular que le provocó una paraplejía que lo dejó postrado en silla de ruedas. El fallo del tribunal de alzada determina que la empresa mandante (Entel PCS) y la mandataria (Telecomunicaciones Telser Limitada) son responsables solidariamente por las conductas culposas que derivaron en el accidente del Aníbal Vidal Romero.

“Que así las cosas, resulta evidente la responsabilidad de las demandadas –empresa contratista y empresa mandante-, pues ellas crearon el riesgo, sin tomar los debidos resguardos, lo que importa un actuar negligente que es causa del defecto o siniestro que sufrió el actor cuando trabajó en las condiciones dichas en una obra que se construía para la mandante, según sus instrucciones y en un terreno proporcionado por ella”, dice el fallo.

Agrega que “no cabe excusar a las demandadas de su responsabilidad, ni por el hecho de haber existido una empresa subcontratista a cargo directo de la obra y de quien era el actor trabajador dependiente –la que también es responsable y contra la cual se podrá repetir-, ya que ello no impide que sean llamadas a juicio por sus propias responsabilidades y a elección del actor; ni por las reiteradas cláusulas de irresponsabilidad que contienen los contratos respectivos, pues ellas no son válidas en un caso como el presente y respecto del actor, atendido que se trata del cumplimiento de normas de seguridad y protección de las personas –trabajadores o no-, las que tienen el carácter de orden público en nuestro actual ordenamiento constitucional y legal, por lo que su respecto se impone de manera objetiva, más allá de lo pactado en contratos que vinculan sólo a las partes, convenios que, además, suelen ser de adhesión”.

La indemnización por daño moral se divide en: \$ 50.000.000 (cincuenta millones de pesos) para Aníbal Vidal Romero; \$ 30.000.000 (treinta millones de pesos) para Johana Romero

Vidal (cónyuge), y \$ 10.000.000 (diez millones de pesos) para cada hijo: Paloma Vidal Romero y Rodrigo Vidal Romero.

Fecha: 14 de octubre de 2010

Fuente: www.lasegunda.cl

Seguridad laboral. Compromiso hacia el desarrollo

El accidente en la Mina San José ha gatillado una revisión profunda sobre las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. Lamentablemente, muchas veces estos temas quedan relegados a segundo plano y sólo cuando sufrimos un accidente, o cuando una tragedia nos golpea de cerca, tomamos el peso de la importancia que tiene contar con adecuadas condiciones laborales en materia de seguridad. Un accidente afecta no sólo al trabajador que lo sufre sino también a su familia, a sus amigos y a sus compañeros de trabajo.

La Comisión de Seguridad en el Trabajo creada por el Presidente Sebastián Piñera está realizando un gran esfuerzo a nivel nacional. Estamos analizando los estándares exigidos, los sistemas de fiscalización y los incentivos al cumplimiento. Hemos recibido numerosos testimonios y sugerencias de expertos, organizaciones sindicales, gremios e instituciones relacionadas con la seguridad, y esperamos presentar al Presidente Piñera un completo diagnóstico con propuestas el próximo 22 de noviembre.

Todos concordamos que la clave es desarrollar una cultura de seguridad donde ésta sea un valor intransable. Que esté presente en todas nuestras acciones, y no sólo en el trabajo, sino que también en nuestro hogar.

La seguridad debe ser sinónimo de hacer las cosas bien, sin errores y con calidad. Debemos avanzar hacia un modelo de sociedad donde la seguridad laboral no sea considerada un costo, sino una inversión, donde trabajar con seguridad no sea sólo un imperativo legal y ético, sino también como indispensable para ser exitosos en largo plazo.

Chile nunca había estado más cerca que ahora de alcanzar el desarrollo, y de derrotar la pobreza.

Pero para ser un país verdaderamente desarrollado las empresas deben respetar las normas de higiene y seguridad, y preocuparse por el control de los riesgos. Debe ser un compromiso que debe partir desde la administración superior de la empresa.

Los comités paritarios deben ayudar no sólo a identificar oportunidades para mejorar la seguridad y hacer el trabajo mejor, sino que también deben contribuir a generar una verdadera cultura de seguridad en la empresa que llegue hasta todos los trabajadoras y trabajadores.

Por otro lado, TODOS debemos comprometernos con el autocuidado, el uso de los elementos de protección personal cuando sea necesario y el cumplimiento de los procedimientos de trabajo seguro.

Todos queremos y debemos trabajar por un Chile con un ambiente más sano y seguro.

Fecha: 14 de octubre de 2010

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Comisión de Seguridad entrega preinforme a Presidente Piñera

30 propuestas, que van desde mejoras en la higiene, y mayor coordinación en materia de fiscalización, contiene el preinforme que la Comisión de Seguridad en el Trabajo le entregará hoy al Presidente Sebastián Piñera.

La instancia -presidida por la ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino-fue creada el pasado 22 de agosto, y tiene como objeto mejorar las condiciones de higiene y seguridad en Chile, tras el accidente de la mina San José. Además, se aspira a instaurar una cultura de seguridad en Chile, que se aprenda desde el colegio, y que esté presente en todas nuestras actividades diarias.

Aunque la Comisión tiene hasta el 22 de noviembre para entregar sus conclusiones, un intenso proceso de sesiones en Santiago y regiones permitió tener un panorama claro sobre seguridad laboral, y que será presentado hoy al Presidente.

La ministra expondrá las conclusiones de la Comisión junto al subsecretario del Trabajo, Bruno Baranda; al subsecretario de Previsión Social, Augusto Iglesias; a la secretaria ejecutiva de la Comisión, María Elena Gaete; y al comisionado Carlos Portales.

En total, se entregarán cinco archivadores con documentos de la Comisión, resultado de 204 audiencias, 172 de las cuales fueron realizadas en regiones. Además, se recibieron 119 propuestas a través de la página web www.comisionseguridadeneltrabajo.cl

Las reuniones de la Comisión tuvieron como protagonistas a 472 expositores, entre los cuales hubo sindicatos, gremios y expertos.

Nueva institucionalidad

En el mes de trabajo que le resta a la Comisión, los comisionados afinarán la propuesta de una nueva institucionalidad en materia laboral, que mejorará la coordinación de los entes fiscalizadores.

Además, se tratarán propuestas específicas en materias de trabajo pesado y uso de alcohol y drogas en el trabajo.

La ministra Camila Merino destacó “el fuerte interés de los distintos actores por entregar propuestas a esta Comisión, que mejorará las condiciones de seguridad en el trabajo. Se estableció un diálogo enriquecedor, y podemos decir que esta Comisión es la que ha tenido una mayor cantidad de participación ciudadana de las que se han realizado en el país”.

Fecha: 25 de octubre de 2010

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Presidente pide bajar tasas de accidentabilidad y mortalidad

Tras la entrega del preinforme de la Comisión de Seguridad en el Trabajo -paso previo a la publicación de las conclusiones finales, el próximo 22 de noviembre-, el Presidente Sebastián Piñera pidió establecer metas precisas de reducción de las actuales tasas de accidentabilidad y mortalidad laboral.

La ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino; y los subsecretarios del Trabajo, Bruno Baranda; y de Previsión Social, Augusto Iglesias; le entregaron al Mandatario el informe preliminar, con al menos 30 propuestas, que deberán ser afinadas y completadas de aquí al 22 de noviembre, plazo límite para su entrega definitiva. En total se entregaron cinco archivadores con documentos de la Comisión, resultado de 204 audiencias, 172 de las cuales fueron realizadas en regiones. En total, 472 dirigentes

sindicales, empresariales y expertos plantearon sus puntos de vista entre el 1 de septiembre y el 20 de octubre.

“El Presidente nos dio el imperativo de que tenemos que trabajar en reducir las cifras de accidentabilidad y mortalidad laboral”, dijo la ministra al abordar las metas impuestas por Sebastián Piñera. Este desafío, profundizó, debe enmarcarse en la creación de una política nacional de seguridad que permita al país alcanzar los estándares de los países desarrollados.

La tasa de accidentabilidad nacional es del 5,3%, lo que refleja un descenso respecto de inicios de la década, cuando ese indicador era del 7,6%. Sin embargo, los días perdidos por accidentes subieron en el 19% desde 2004.

En mortalidad hay otras paradojas. La tasa es del 6,5 cada cien mil trabajadores, pero sube al 8,6 si se consideran los decesos por accidentes de trayecto. Asimismo, es mejor que la de otros países latinoamericanos, como Colombia (11,7), Argentina (9) y Brasil (8), pero inferior a la de naciones desarrolladas, como Alemania (2,8), Francia (3,5), Estados Unidos (4) y España (4,9).

No obstante, todas las estadísticas nacionales representan sólo al 70% de los trabajadores chilenos protegidos por las mutuales de seguridad. No abarcan, por ejemplo, a los trabajadores resguardados por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), ni a los que carecen de cualquier tipo de seguros contra accidentes laborales.

La ministra añadió que, en un plano más global, habrá que reforzar la actual institucionalidad, con planes concretos, como también mejorar las falencias de la fiscalización y robustecer la prevención.

Complementariamente, dijo que se analizará la ratificación del convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que precisamente insta a los países a crear políticas nacionales de seguridad laboral.

Por último, respecto del rol de las mutuales de seguridad, con poca cobertura en las pequeñas empresas, la ministra planteó que “hoy es verdad que las mutuales se concentran en las grandes empresas, y tenemos que dar los incentivos para que también se preocupen de las pequeñas”.

Fecha: 26 de octubre de 2010

Fuente: www.mintrab.gob.cl

2.4.- EMPLEO Y ECONOMÍA

2010 podría ser el año de mayor creación de empleos de la economía chilena

Tres mediciones coinciden en mostrar un acelerado proceso de generación de puestos de trabajo en los últimos dos trimestres.

Este podría ser un año récord para la economía chilena, ya que la recuperación poscrisis y posterremoto permitiría crear este año alrededor de 330 mil empleos, según cálculos de la Cámara de Comercio de Santiago (CCS).

De cumplirse, esta sería la cifra más alta de la historia para un solo año. Eso sí, las estimaciones de la CCS suponen que la economía crecerá un 6% en el segundo semestre del año.

El aumento del consumo de bienes durable, que creció 47% en el segundo trimestre, dio la pista a la CCS para sus estimaciones, ya que sin empleo no hay consumo.

Las diversas mediciones del mercado laboral que llevan a cabo el Instituto Nacional de Estadísticas (INE); la Asociación Chilena de Seguridad y la encuesta para el Gran Santiago del Departamento de Economía de la Universidad de Chile coinciden en mostrar un acelerado proceso de creación de empleos en los últimos dos trimestres.

El gremio del comercio atribuye esta situación a las mejores perspectivas económicas y al proceso de reconstrucción después del terremoto.

El sondeo de la Universidad de Chile registra para el segundo trimestre la generación de 152 mil puestos de trabajo en relación con igual período del año anterior. La nueva encuesta del INE arroja la creación de 370 mil puestos de trabajo en doce meses, de acuerdo a una estimación ajustada que hace la CCS ya que, por el cambio en la metodología, no es posible una comparación confiable entre ambos años.

La misma tendencia refleja la ACHS, que en su medición de junio muestra un aumento de 79 mil nuevos empleos en doce meses.

El académico de la Universidad de Chile Joseph Ramos no duda que este año se cumplirá la meta del Gobierno de crear 200 mil empleos, medido como sea. Pero hace notar que no se puede comparar en doce meses. "Tomar marzo como punto de referencia, marca un incremento de 350 mil empleos y nadie puede creer en una cifra de esa naturaleza", señala.

Impacto en salarios

De todos modos, coincide en que la economía está mostrando un dinamismo en el empleo sin que se haya adoptado ninguna política de por medio y pese a quienes anticipaban que las rigideces laborales impedían una baja en la tasa de desocupación.

Eventualmente la evolución del empleo podría presionar al alza los salarios. "Mientras guarde relación con la productividad eso está bien. Si este año con el terremoto la economía crece 5,5% y el empleo 3,5%, a groso modo la economía podría absorber un aumento salarial de 2% por incremento de productividad", dice el economista.

De continuar la tendencia, el director del programa económico de LyD, Ricardo Matte, pronostica que entre enero-marzo y octubre-diciembre se habrán creado 215 mil empleos, consistente con una tasa de desocupación de 7,7% a fin de año.

Pero según la nueva encuesta del INE, la desocupación promedio en 2010 llegaría a 8,3% versus un 10,8% en 2009.

La generación de puestos de trabajo ha sido más importante en el comercio y últimamente en la industria, no así en la construcción que sigue estancada.

Para que la creación de empleo sea sostenible y que la economía crezca al 6%, Ramos dice que es preciso desarrollar nuevas exportaciones lo que no es posible con un dólar a \$480. Matte plantea que la economía debe entrar en un círculo virtuoso de incorporar capital, trabajo y productividad adoptando políticas de flexibilidad laboral para la incorporación de mujeres y jóvenes al mercado laboral.

Fecha: 5 de octubre de 2010

Fuente: www.emol.com

Hoy se realiza feria laboral de Las Condes que espera entregar mil empleos

Aproximadamente mil empleos espera entregar la novena versión de la Feria del Trabajo que comienza hoy que es organizada por la Municipalidad de Las Condes.

La instancia que busca entregar trabajos en distintos sectores, tanto técnicos como profesionales, así como también considerando a personas ligadas a oficios.

Para esta versión ya están confirmadas 28 empresas, como Líder, Unimarc, Tottus, Salcobrand, Ripley, Sodimac, Integramédica, Red de Salud UC, Casa e Ideas, entre otras.

Asimismo, contará con la participación de la Dirección e Inspección del Trabajo, el Sence, a cargo de programas de capacitación, y la bolsa de empleo Bumeran.

"Esta feria es una posibilidad para acercarse a distintas empresas y los trabajos que están siendo requeridos en el mercado. En 2009, cerca de 3 mil personas, de distintas comunas, asistieron a la feria. Este año, esperamos que mil logren un buen empleo", explica el alcalde Francisco de la Maza.

La feria que se realizará hoy, de 9.00 a 14.00 horas, en la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Municipalidad de Las Condes, ubicada en Apoquindo 9070.

Esta iniciativa está abierta a todas las personas mayores de 18 años y pueden asistir vecinos de distintas comunas.

Fecha: 6 de octubre de 2010

Fuente: www.emol.com

Ministra destaca baja del desempleo en Santiago

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, se mostró satisfecha con los resultados de la encuesta de ocupación y desocupación de la Universidad de Chile, que arrojó una baja de 0,7% en el Gran Santiago.

La tasa de desocupación se redujo de 8,9% en junio a 8,2% en septiembre, lo que fue valorado por la secretaria de Estado.

Tras intervenir en el seminario "Mejorando la Competitividad para un Chile Desarrollado en 2018", organizado por la Sofofa, la secretaria de Estado dijo que "la baja del desempleo a 8,2% en el Gran Santiago es muy positiva. El empleo creció 5,6% en el último año y eso es una muy buena noticia. A través de la creación de empleo en el comercio y por cuenta propia, se han creado 140 mil puestos de trabajo".

En la misma línea, la ministra Merino argumentó que dada la fuerte recuperación de la economía, el Gobierno está confiado en que se logrará la creación de 300 mil puestos de trabajo a diciembre, superando la meta que se comprometió el Presidente Sebastián Piñera de crear 200 mil empleos al año.

"Lo importante es que la gente está teniendo más empleo y esa es una preocupación primordial de este Gobierno. Estamos cumpliendo con la meta que nos pusimos como país. Esperamos haber creado 300 mil empleos a fin de este año", señaló Merino. Otro aspecto positivo es la reactivación que tendrá la agricultura en los próximos meses, dada la estacionalidad del sector, lo que fue destacado por la secretaria de Estado. "En el caso del Gran Santiago, la estacionalidad no influye tanto como sí ocurre en la Sexta o Séptima Región, donde este sector es muy importante. Por eso estamos muy confiados cuando la agricultura comience a crear empleo, lo que ocurre en ésta época".

Fecha: 26 de octubre de 2010

Fuente: www.mintrab.gob.cl

Ministra del Trabajo destaca fuerte creación de empleo en regiones

La ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, calificó de “muy positiva” la baja del desempleo a 8% en el trimestre móvil julio-septiembre. El INE informó que la desocupación cayó 0,3 décimas respecto a la medición anterior.

“Estamos muy contentos con las cifras. Se crearon 85.000 nuevos puestos de trabajo comparados con el mes pasado. Eso muy positivo, porque de esos nuevos empleos, 55.000 fueron creados en regiones. En el Maule, Bio Bío y la Araucanía, hemos visto una potente creación de puestos de trabajo”, sostuvo la secretaria de Estado.

La ministra hizo estas declaraciones tras recibir, junto al ministro de Hacienda, Felipe Larraín, la propuesta de reajuste salarial del sector público.

La ministra Merino dijo que este año se superará la nueva meta del Presidente Sebastián Piñera, de crear 300.000 empleos.

“Hemos creado 287.000 nuevos puestos de trabajo, así que la nueva meta que nos puso el Presidente de 300.000 la vamos a alcanzar y superar”, dijo Merino.

La titular del Trabajo resaltó también que tanto el empleo asalariado como el por cuenta propia están creciendo con fuerza.

Respecto a los factores que han incluido en la creación de empleo, la secretaria de Estado aseguró que el más importante es el fuerte crecimiento de la economía.

“La economía está creciendo fuerte, la reconstrucción ya ha comenzado y los empleos que se pierden en la agricultura en el invierno vuelven a aparecer en esta época”, señaló la ministra, quien afirmó que dada la estacionalidad “los próximos meses serán muy buenos en materia de empleo”.

Fecha: 29 de octubre de 2010

Fuente: www.mintrab.gob.cl

3.- JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA. DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

ORD.: N° 3432/052

El dictamen N° 3432/052 emitido el 03 de Agosto de 2010 por la Dirección del Trabajo señala que: *“No resulta obligatoria la contratación de un seguro de vida en favor de nocheros, porteros, rondines y conserjes, cuando los respectivos servicios son contratados directamente por la administración de un edificio habitacional”*

El artículo 5 incisos 1° y 3° del DL 3.607 señala que *“Los vigilantes privados tendrán la calidad de trabajadores dependientes de la entidad en que presten sus servicios de tales y se regirán por el Código del Trabajo, cualquiera sea la naturaleza jurídica del organismo que los contrate.”*

“La entidad empleadora deberá contratar un seguro de vida en beneficio de cada uno de sus vigilantes privados, en la forma que establezca el reglamento”

El punto de discusión acá es si se les aplica similar norma a los conserjes y nocheros contratados directamente por la administración de un edificio habitacional, en materia de contrato de seguro. El fallo en cuestión indica que ambas profesiones obedecen a naturaleza distinta. Esta distinción deriva en

1. Que la entidad que contrataría nocheros y conserjes sería directamente la administración de un edificio habitacional y no una empresa intermediaria que brinda a los usuarios este tipo de trabajadores, por lo que no es posible establecer iguales obligaciones para el caso en que la contratación es directa por los mismos privados (se extrae de la lectura de los incisos 1° y 6° del artículo 5 bis del mismo cuerpo legal citado). La obligación de contratación de seguro de vida en favor de nocheros, porteros y rondines, recaería sobre las empresas que intermedian sus servicios y no sobre los particulares cuando hay contratación directa por estos.

2. A su vez ambas profesiones tienen naturaleza distinta toda vez que los vigilantes privados (en cuya contratación intermedia una empresa) tienen como único y exclusivo fin la protección y seguridad interior del establecimiento al cual prestan sus servicios, en cambio los conserjes y nocheros desempeñan labores que no sólo se restringen a la anterior, sino que cumplen otras labores tales como cuidado y aseo del edificio. No obstante esto señala el dictamen que las partes igualmente pueden convenir al respecto la contratación de un seguro de vida en virtud de la autonomía de la voluntad mejorando así lo establecido en la ley

ORD.: N° 3662/053

El dictamen en comento complementa y precisa la doctrina contenida en el dictamen, N° 3152/063 del 25 de Septiembre de 2008, en relación con el nuevo concepto de sueldo base establecido por el artículo único de la Ley N° 20.281.

La modificación introducida por la ley anteriormente citada al artículo 42 letra a del Código del Trabajo señala que un determinado estipendio constituirá sueldo o sueldo base en tanto cumpla copulativamente con las siguientes condiciones:

- a) Que se trate de un estipendio fijo,
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo prevenido en el inciso 2° del artículo 10
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato, y,
- d) que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

El dictamen 3152/063 señalaba que toda aquella remuneración que reúna las condiciones indicadas podrá ser calificado como sueldo o sueldo base, aún cuando las partes le hayan dado una denominación diversa, circunstancia que, a su vez, permite sostener que todas ellas pueden ser consideradas para enterar el valor del nuevo sueldo base, vale decir, el equivalente a un ingreso mínimo mensual. Esta conclusión se extrae a su vez de la historia fidedigna de la Ley N° 20.281 la cual en su etapa de discusión, utilizar la expresión “es todo estipendio” en vez de “es el estipendio”, ya que la primera permitía al ser más amplia permitía incluir todo otro beneficio de carácter fijo que recibiera el trabajador hizo presente que la premisa del proyecto es *"que el ingreso mínimo mensual debe pagar el período de tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador. En consecuencia, en el entendido de que abarca los estipendios fijos vinculados al cumplimiento de la jornada laboral, la indicación no se aleja de la premisa antedicha. Un claro ejemplo de ello sería el de un bono que se otorga por la puntualidad en el ingreso o por la asistencia, pues, en ambos casos el trabajador no tiene que hacer otra cosa que no sea cumplir con su jornada laboral para hacerse acreedor a ellos."* De este modo el artículo antedicho reseña de un modo no taxativo, las formas de remuneración que pueden resultar más fácilmente identificables.

Respecto al sueldo se ha desarrollado y acogido tanto por tribunales como por la doctrina la idea de prestaciones asimilables al sueldo, que dan cuenta de que aquellas prestaciones que reúnen las características de la letra a señaladas al principio (artículo 42) constituyen siempre sueldo

En relación al elemento de fijeza y aquel que demanda que el pago del estipendio responda a la prestación de servicios del trabajador en una jornada ordinaria de trabajo (letras a y d respectivamente) son los que han presentado mayor dificultad al momento de calificar el sueldo respecto a prestaciones que las partes le han dado nombre diverso.

(a) El primer elemento, fijeza, según la historia fidedigna de la Ley 20.281, derivaría de que su percepción está sujeta únicamente a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin depender por tanto de otros elementos vinculados con la productividad del trabajador, en este aspecto se cita a su vez lo sostenido por los autores William Thayer y Patricio Novoa (en *Manual del Derecho del Trabajo*, Tomo III, 5° Edición) así como a Lautaro Fariña Quezada (en su obra *Regulación del Sueldo en el Código del Trabajo*), quienes siguen la misma línea de certeza en la percepción de este (sueldo), sin que dependa de componentes aleatorios. Ahora respecto a los dictámenes que mencionan esta característica emitidos por la Dirección del Trabajo, señalan que es remuneración fija aquella cuyo monto está preestablecido en el contrato así como la que puede determinarse según las bases numéricas presentes en tal documento (ejemplo UF) Cabe señalar que cumpliéndose lo anterior aun cuando existan circunstancias ajenas a la naturaleza del beneficio que produzcan su variación (en cuanto al monto) la fijeza no se verá afectada (Ejemplo en el caso de bonos por asistencia y puntualidad)

(b) Ahora en relación al otro elemento que genera confusión, es decir, que el pago del estipendio responda a la prestación de servicios del trabajador en una jornada ordinaria de trabajo. Señala el dictamen en comentario que la doctrina reiterada de dicho servicio ha sostenido que el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios, significa que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, agregando que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación (Ejemplo; los establecidos en relación a la preparación técnica para el ejercicio del cargo, condiciones físicas, ambientales en que se haga el trabajo, etc.) Para terminar señala la Dirección que el sueldo responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo se refiere a que el trabajador esté sujeto a una jornada de tal carácter, sea ésta total o parcial sin circunscribirse a su cumplimiento efectivo.

ORD.: N° 3677 / 054

Se solicita reconsideración de dictamen N° 1114/ 23, de 24.03.2009, en relación con el procedimiento de cálculo del bono extraordinario a pagar a los docentes que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales. Respecto a dicho cálculo, se señala:

El procedimiento de cálculo del bono extraordinario a pagar a los docentes que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales es el siguiente:

1. Se debe sumar el total de los recursos recibidos de enero a diciembre del respectivo año por la subvención dispuesta por las leyes N° (s) 19.410 y 19.933, previa deducción de esta última de lo pagado en igual período por concepto de:

(a) La diferencia de los valores horas cronológicas de la Remuneración Básica Mínima Nacional de enero a febrero de 2001, 2004, 2005 y 2006. Respecto a estos incrementos, si los ingresos recibidos por los sostenedores en virtud de las Leyes N° (s) 19.410 y 19.933, para el pago de los beneficios con cargo a los mismos son reajustados conforme a la USE, en diciembre de cada año, necesariamente deben reajustarse en igual forma y oportunidad las diferencias de los valores horas cronológicas a descontar para determinar el monto del eventual bono extraordinario. Y,

(b) El incremento de las asignaciones de experiencia, perfeccionamiento, desempeño en condiciones difíciles, responsabilidad directiva y técnico pedagógica y complemento de zona, pero sólo por los períodos de enero a febrero de 2001, de 2004, de 2005 y de 2006;

2. A la cantidad resultante se le debe restar el total de lo pagado de enero a diciembre del año correspondiente, por Bonificación Proporcional y Planilla Complementaria;
3. De existir excedentes, el monto resultante se debe dividir por el total de horas semanales contratadas al mes de diciembre con el personal docente, lo que arroja el

valor hora a pagar en el establecimiento educacional por concepto de bono extraordinario;

4. Dicho monto se debe multiplicar por el número de horas contratadas semanalmente con cada docente que, a diciembre del año respectivo, tiene relación laboral vigente con el empleador.

Para que proceda el pago del bono extraordinario, es necesario que el docente tenga contrato de trabajo vigente a diciembre del año respectivo. Este no exige como requisito para su procedencia relación laboral ininterrumpida durante el respectivo año, sino que se requiere exclusivamente la existencia de un contrato de trabajo en el respectivo mes de diciembre.

ORD.: N° 3704/055

Telefónica Chile S.A. solicita la reconsideración del Dictamen N° 3403/059.

Dicho dictamen establece que establece que la empresa principal no puede asumir labores propias de los trabajadores la empresa contratista si éstos se encuentran en huelga, por ser tal medida una forma de reemplazo de trabajadores.

Al no tener efecto de cosa juzgada los actos administrativos, estos pueden variar si se presentan antecedentes o argumentos no conocidos previamente, sin embargo Telefónica Chile no acompaña ningún antecedente ni argumento diverso del presentado anteriormente ante el organismo, por lo que la dirección del trabajo deniega la reconsideración.

ORD.: N° 3705/056

Empresa OMESA S.A. solicita reconsideración a multa interpuesta por infracción a los artículos 184 y 506 del Código del Trabajo y al artículo 2° de la ley 15.737, disposición última que señala una jornada máxima de 6 horas para trabajadores de Rayos X y Radioterapia.

Aduce la empresa que el artículo 166 del DL. 2200, de 1978, que deroga toda norma incompatible con lo contenido en ese decreto ley, ha derogado tácitamente el artículo 2° de la ley 15.737, y que por ello en su lugar deben aplicarse los artículos 34 y 35 del referido DL., que fijan jornadas de 48 horas en general y jornadas inferiores para ciertos trabajadores, no incluyendo entre éstos los trabajadores de Rayos X y Radioterapia. Señala además que el DFL. 1/01 del Ministerio de Salud, en su artículo 12 establece que la jornada completa que un profesional funcionario puede contratar será de 44 horas, cumplidas en 8 horas diarias de lunes a viernes y 4 los sábados.

Señala que el artículo 23 del mismo DFL., referido al beneficio de feriado, dispone que los profesionales radiólogos que trabajen en jornada completa (44 horas), tendrán derecho al feriado especial que en la misma disposición se prevé, lo que confirmaría la derogación de la ley 15.737.

Fundamenta su solicitud, además en que la Dirección del Trabajo ha autorizado en reiteradas ocasiones a las clínicas a utilizar sistemas excepcionales de distribución de jornada, con jornadas de hasta 12 horas diarias con descansos especiales, para todo el personal. Finalmente señala que en la actualidad los aparatos que utilizan estos profesionales no emiten niveles de radiación inseguros y que justifiquen reducción de la jornada.

Al respecto, la Dirección del Trabajo sostiene que para afirmar la existencia de derogación tácita debe determinarse si el contenido de la ley 15.737 resulta incompatible con el Código del Trabajo y sus leyes complementarias en lo referente a jornada. Se determina que el Código del trabajo establece un tope máximo, y que ciertamente otra norma o acuerdo privado pueden establecer jornadas inferiores, por lo que no está en pugna con la ley 15.737.

Sin embargo para concluir si la ley 15.737, está derogada es necesario analizar la evolución histórica de la norma, así se señala que el Decreto Ley N°2.200, de 1978, fijó la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en 48 horas semanales y en su artículo 35, estableció diversas excepciones, pero que dicha norma fue alterada y algunos artículos fueron derogados por la Ley N° 18.018 de 1981, entre ellos el artículo 35, con la intención del legislador, conforme al estudio de la historia fidedigna de su establecimiento, de uniformar las diversas jornadas de trabajo existentes, estableciendo una de carácter general, común para todos los trabajadores, lo que consta en el Informe elaborado por la Comisión Conjunta designada para el estudio del proyecto de la ley 18.018.

A mayor abundamiento, se señala que el DFL 1/01 del Ministerio de Salud, publicado en el Diario Oficial de 20.11.01. permite al personal regido por sus disposiciones pactar una jornada semanal de hasta 44 horas semanales, incluidos los profesionales funcionarios, que se desempeñan en radiología y radioterapia, y que aún cuando dicha normativa se aplique a solo los Servicios de Salud, a los Servicios de la Administración Pública, a las empresas fiscales y a las instituciones semifiscales o autónomas, ello demuestra que las normas sobre jornada de trabajo contempladas en la ley N°15.737 se encuentran actualmente derogadas.

Se concluye por tanto que la jornada de trabajo establecida en el artículo 2° de la ley 15.737, de 1964, se encuentra derogada a partir del 14.08.81, estando el personal de Rayos X y radioterapia afectos a la norma general, acogiendo la solicitud de reconsideración de las multas cursadas por infracción a tal normativa.

5.- LEGISLACIÓN AL DÍA

PROYECTOS DE LEY SEPTIEMBRE 2010

1.- Modifica Ley General de Educación, con el objeto de proteger los derechos de la futura madre universitaria.

Fecha: 07/10/2010

Estado: en tramitación

2.- Modifica Código del Trabajo, en materia de contrato especial de trabajo de los trabajadores de artes y espectáculos, dotando de mayor eficacia la aplicación de las normas de dicho contrato.

Fecha: 12/10/2010

Estado: en tramitación

3.- Relativo a la jornada laboral de los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos.

Fecha: 13/10/2010

Estado: en tramitación

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

6.1.- MEMORIAS APROBADAS

Octubre

1) “Delimitación del *ius vaiandi* por la jurisprudencia en el último quinquenio (2004-2009)”

Autor: Daniel Vainroj Waldhorn

Fecha de Término: octubre 1 de 2010

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

2) “Recurso de Unificación de la Jurisprudencia : ¿Utopía ?” ¿Recurso mal utilizado?”

Autor: Jatwan Tay Maldonado y Fernando Salas Chávez

Fecha de Término: octubre 1 de 2010

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

3) “Garantías constitucionales y principios formativos en los nuevos procedimientos laborales. Génesis, regulación y proyecciones”

Autor: José Luis Aedo Monsalve

Fecha de Término: octubre 5 de 2010

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

4) “La conciliación en el nuevo sistema de justicia laboral chileno”

Autor: Álvaro Andrés Paz Ulloa

Fecha de Término: octubre 26 de 2010

Profesor Guía: Jorge Drago Morales