

# Política Laboral y Protección Social

Patricia Silva Meléndez<sup>1</sup>

---

## INTRODUCCIÓN

### *POLÍTICA Y EQUIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL*

Por años en materia de políticas públicas, el ámbito laboral ha sido abordado principalmente desde la mirada del empleo y la empleabilidad: aumento de puestos de trabajo, promoción de contratación con fuertes destinación de recursos públicos subsidiando a empleadores para que contraten más jóvenes, más mujeres más hombres, en fin ¡Que contraten!, y teniendo el cuidado de no tomar ninguna medida que, al decir de los mismos interesados en mantener todo como está, “vaya a afectar el empleo”. Desde la mirada de la empleabilidad, las políticas se han centrado en la capacitación de los trabajadores, argumentando su falta de formación técnico profesional, la mala educación formal y otra serie carencias que fijan un relato que ha justificado la práctica de bajos sueldos y la nula repartición de las utilidades de las empresas.<sup>1</sup>

Los temas que apuntan directamente a acortar la fuerte inequidad socioeconómica en material laboral han sido dejados en manos del sector privado y el sacrosanto mercado regulador, obstáculo principal de una real equidad social, por tanto no hay avances en ellos. Temas esenciales como una real participación de las utilidades, gratificaciones reales, capacidad de negociación de la organización sindical,

<sup>1</sup> Abogada, Ex Directora del Trabajo

quedaron excluidos de la agenda y lo seguirán estando si no hay un cambio de enfoque.

Hay coincidencia en que esta fue una de las principales causas de la derrota electoral de la Concertación. La clase media, compuesta en su gran mayoría por trabajadores y trabajadoras, viven su cotidianidad, trabajan por bajos sueldos, con escasísimos reajustes, con la exigencia de cumplir metas impuestas discrecionalmente por las empresas a costa de largas jornadas de trabajo, sin embargo, esta clase media, oía las noticias de importantes subsidios entregados de manera directa a aquellos de quintiles más bajos, y a los empleadores para que los contrataran, quedando ellos excluidos de este incremento del ingreso familiar.

Por ello, cambios sustantivos en las intolerables brechas entre los que ganan más y quienes ganan menos, pasa necesariamente por un abordaje que incorpore como eje sustancial las condiciones laborales, que incluya el trabajo, no sólo desde el empleo, sino apuntando a la inequidad del mercado laboral, y tomando las medidas necesarias para cambiarla. Para esto no bastan las políticas de transferencias de fondos fiscales como ingresos a los hogares sino, se requiere cambios legales específicos.

---

#### CONTEXTO LABORAL EN QUE SE INICIA EL NUEVO GOBIERNO

Sin duda, todo análisis debe contemplar y relevar el diagnóstico de la realidad en una situación de normalidad. Sin embargo, durante los últimos 3 años Chile ha vivido situaciones excepcionales que han alterado drásticamente las políticas en materia de equidad. Nos referimos a la crisis financiera mundial del 2008, con

fuerte impacto durante el año 2009 y el terremoto de febrero de 2010, que afectó a más de 6 regiones en el país. En el ámbito laboral las consecuencias de estos hechos fueron inmediatas, precisamente porque los cambios en el espacio laboral no esperan decisiones de la autoridad, sino que operan bajo las reglas del mercado tanto interno como externo. El sector empresarial reacciona muy rápido y tienen herramientas para ello.

A Febrero del año 2010, previo al terremoto-maremoto, Chile evidenciaba incipientes señales positivas de reactivación post crisis económica mundial, en materia económica y de empleo. El IMACEC del mes de Enero 2010 daba cuenta de un crecimiento de un 4,3% en comparación a igual mes del año anterior y superior en un 1,1% respecto del mes previo. La tasa de desempleo nacional para el trimestre Diciembre a Febrero 2010 era del 8,5%, igual al mismo trimestre 2009, y menor en 0,2% al trimestre Noviembre-Enero 2010.

Así, las cifras macroeconómicas oficiales mostraban que Chile sorteaba bien la crisis financiera y económica mundial cuyo impacto se sintió especialmente durante el año 2009 en nuestro país. Corolario de esta buena evaluación del manejo y el buen estado de las finanzas públicas permitió el ingreso de Chile a la exclusiva OECD.

En materia de empleo, durante el periodo de crisis, especialmente finales 2008 y todo el 2009, el gobierno tomó rápidamente la iniciativa para evitar la cesantía o paliar sus consecuencias en las familias afectadas. Esto se materializó especialmente a través del Acuerdo Nacional por el Empleo, la Capacitación y la Protección laboral, firmado por trabajadores, empresarios y el gobierno, que respaldado con una fuerte inyección presupuestaria, incluyó una serie de medidas cuyo eje fue el uso de jornada laboral en horas de capacitación para evitar despidos, estableciendo exigencias a las empresas de gastar los excedentes acumulados de la franquicia tributaria para capacitación. Las medidas concretas fueron: la retención de trabajadores vía capacitación laboral; precontrato de capacitación; programa de becas MYPE para mujeres trabajadoras; permiso para capacitación laboral; programa de reconocimiento de aprendizajes previos; modificación al acceso al fondo de cesantía solidario para trabajadores con contratos temporales.

En el plano de las relaciones laborales, fue un periodo que puso a prueba las confianzas entre los actores. Por una parte, empresas que debieron detener su producción por el fuerte retroceso de los mercados, y que, en su calidad de empleadores miraban las remuneraciones y otras obligaciones laborales como espacio de ahorro y rebaja de costos. Y por otra parte, trabajadores que veían que el impacto de la crisis aumentaba rápidamente los niveles de cesantía a nivel mundial, siendo su preocupación máxima el conservar el empleo por sobre cualquier otra consideración. Eso exigió un actuar responsable y deponer sus justas demandas en orden a apoyar la continuidad de su empresa, fuente esencial de sus ingresos.

Sin embargo, de las medidas expuestas la más usada fue la entrega de subsidios estatales a los empleadores; las otras, que requerían un acuerdo previo entre los actores laborales, salvo casos excepcionales, no eran de fácil aceptación dado el alto nivel de desconfianza por parte de los trabajadores, quienes manifestaban

dudas porque nada les garantizaba que transcurrida la crisis sus condiciones laborales volverían a ser las mismas. Tenían presente lo ocurrido en la crisis del 1998 en que muchos casos, recuperar la pérdida de derechos y condiciones que por acuerdo habían aceptado rebajar fue una lucha de largo aliento.

En un país con una cultura fuertemente legalista, que no haya respaldo legal para poder llegar a acuerdos en materias que podrían ser materia de negociación es un obstáculo en situaciones de crisis o emergencias. La legislación chilena es restringida en cuanto a las materias a negociar y también respecto de quienes negocian, excluye expresamente del derecho a negociar, entre otros, a quienes tienen contrato de obra o faenas transitorias o de temporada, figura contractual cuyo uso discrecional por los empleadores va en aumento progresivo.

En ese período, la Dirección del Trabajo jugó un rol sustantivo por su alto nivel de legitimidad y conocimiento de los actores, cumpliendo un papel de articulador entre el SENCE, las propias SEREMIS del Trabajo y con los dirigentes sindicales. Ya entonces era evidente la necesidad de modificación de las normas para favorecer y garantizar la negociación y los acuerdos entre empleadores y trabajadores en materia tan sensibles como remuneración, jornadas y otras condiciones laborales.

En cuanto a las políticas de fiscalización laboral, desde el mes de marzo del año 2009 la Dirección del Trabajo modificó su política respecto de las MYPES, (hasta 50 trabajadores) cambiando la sanción inmediata, en caso de infracción constatada, por una que permite otorgar plazo de corrección frente a la constatación de un incumplimiento laboral, excluyendo de ello materias vinculadas con infracciones que afectaran la salud y seguridad de los trabajadores. Esto no incluía a empresas grandes ni medianas, que por sus altos niveles de organización y recursos no pueden justificar u incumplimiento en desconocimiento de la norma. Para efectos de dimensionar coberturas de la labor fiscalizadora durante el año 2009 se realizaron 121.433 fiscalizaciones en terreno, cubriendo el 35% del total de la gran empresa y el 5% de las Mypes.

Sin dudas, uno de los principales avances en materia laboral durante el Gobierno Bachelet, fue la instalación de la Nueva Justicia Laboral, que desde Octubre de 2009, se encuentra vigente exitosamente en todo el país, con un aumento sustantivo de jueces especializados en materia laboral y nuevos procedimientos que permiten otorgar una respuesta a la demanda de justicia laboral en no más de 90 días, además de garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores a través de la nueva acción de tutela. Esto era el contexto laboral en los meses previos al 27 de Febrero del 2010.

#### *EFFECTOS EN LA RELACIÓN LABORAL POST 27 DE FEBRERO*

Los efectos del terremoto-maremoto en el ámbito laboral se hicieron sentir progresivamente con el pasar de los días. Los primeros problemas planteados fueron los siguientes: ausencia al trabajo como causal de despido; empleadores que

requerían certificación sobre las condiciones mínimas de seguridad para normalizar el funcionamiento de sus empresas; incumplimiento en el pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales, extensión de las jornadas más allá de las autorizadas por la ley, si bien esto en los primeros días fue en espontáneo apoyo por parte de los trabajadores/as, pasado unas semanas se volvió un tema de conflicto toda vez que en muchos casos la habitualidad y exigencia que algunos empleadores hicieron sobre este punto terminaron con denuncias ante las Inspecciones del Trabajo.

El tema más relevante fue el uso y abuso de la causal de término de la relación laboral fundada en caso fortuito o fuerza mayor, establecida en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo. Su repentino incremento pudo detectarse tempranamente gracias a que desde el año 2008, la Dirección del Trabajo pública en su página web, el registro de las cartas de aviso de término de la relación laboral (art. 162 del C. del Trabajo). Esto hizo necesario emitir un dictamen<sup>2</sup>, que delimitara claramente el uso de la causal, señalando requisitos estrictos para su aplicación y evitar su uso abusivo<sup>3</sup>.

Se puso de manifiesto la falta de una regulación eficiente para enfrentar estas situaciones –que por cierto no se agotan en catástrofes naturales– que incluyen quiebras, incendios, etc; ya que en muchos casos no existe unidad de criterios en cuanto a la calificación del hecho invocado como caso fortuito.

En materia de derechos colectivos, se vio afectado el cumplimiento de los instrumentos colectivos vigentes, contratos o convenios colectivos; los sindicatos se vieron imposibilitados de desarrollar sus procesos de renovación de directivas que vencían en esas fechas, con todo los efectos negativos que esto conlleva. Además, se terminaron contratos de dirigentes sindicales por debajo de los mínimos fijados en la ley bajo pretexto del terremoto-maremoto.

En materia de cumplimiento previsional, se hace presente que en Chile, las cotizaciones previsionales son de cargo del trabajador/a. Esto significa que el empleador retiene de la remuneración un porcentaje cuyo mínimo es establecido por ley y deben ser depositados en la cuenta individual del trabajador en el sistema de fondos de pensiones (sistema privado de afiliación obligatoria desde 1981) y en el sistema de salud (público o privado). Sin embargo, el DL. 3.500 de 1980 que regula esta materia, estableció que la obligación del empleador se compone de dos actos jurídicos distintos: la mera declaración de las cotizaciones previsionales al sistema, y el pago de éstas. Dicho esto, es común que los empleadores sólo declaren las cotizaciones aplazando los pagos, cuyo límite máximo es la fecha de terminación del contrato que por la denominada Ley Bustos deben ser cancelada previo al finiquito bajo sanción de dejar vigente la obligación de pago de remuneraciones hasta su pago total.

La no declaración está sancionada con una multa de 0,75 UF, y si no se avisa a la AFP respectiva el término de la relación laboral será sancionado con una multa

2 Dictamen N° 1412-021 de la dirección del Trabajo emitido el 18 de marzo del 2010.

3 Con fecha 4 de mayo la Diputada A. Muñoz presentó moción para su regulación (boletín 6915-13).

de 0,2 UF, ambas de beneficio fiscal. Se hace presente que la ley actualmente le asigna la responsabilidad a las AFP para efectuar el cobro de las imposiciones impagas, al igual que los reajustes e intereses que deben ser enterados a la cuenta del trabajador/a.

Los empleadores deudores no pueden acceder a subsidios de fomento productivos. Además, de conformidad con la Ley Bustos, para proceder al despido del trabajador, el Código del Trabajo en su artículo 162 inc. 5<sup>º</sup> exige que el empleador informe por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último mes anterior del despido, de no haber cumplido sus obligaciones en esta materia, el despido no producirá efecto de poner término al contrato de trabajo.

Los efectos del terremoto en esta materia dicen relación con el aumento del incumplimiento previsional, particularmente en las zonas afectadas, llevando erróneamente a que se adopten medidas y reformas legales que apuntan a aumentar el plazo de declaración y pago; otorgar convenios de pago a los empleadores, sin aplicación de reajustes ni intereses; condonar las multas aplicadas, incluso en plazos que cubren deudas anteriores al 27 de febrero; prórroga en el inicio de cobranzas judiciales; eximirlos de la prohibición de acceso a subsidios de fomento. Sin perjuicio que estas medidas apuntan a aliviar la carga económica de cientos de empleadores, especialmente a los más pequeños afectados por el terremoto, parece también razonable adoptar las medidas necesarias para asegurar que esos trabajadores no queden con vacíos previsionales que afectarán directamente el monto de su futura pensión. El Gobierno, junto con garantizar la reactivación de la economía en las zonas afectadas, debe garantizar con medidas protectoras la normalización de la situación previsional de la parte más débil de la relación laboral

Chile, a partir de la ley N° 19.728 cuenta con un incipiente sistema de seguro de cesantía, compuesto por una Cuenta individual por Cesantía y un Fondo Solidario de Cesantía. Sus primeras falencias se hicieron visibles durante la crisis, motivando al gobierno de la Presidenta Bachelet a adoptar medidas para darle mayor eficiencia, las que resultaron en su modificación mediante la Ley 20.328 de enero del 2009. Esta flexibilizó las condiciones de acceso al Fondo Solidario de Cesantía financiado por el Estado, antes de exclusivo uso de los trabajadores con contrato indefinido. Post reforma pueden hoy tener acceso los trabajadores contratados a plazo o por obra o faena.

Sin embargo, el terremoto dio cuenta de nuevas limitaciones, especialmente porque los requisitos formales para tener acceso a este sistema lo hacen inoperante en situaciones en que, por ejemplo, no existe finiquito formal como lo exige la ley, no se cumple el requisito de la densidad de cotizaciones exigidas, ni la continuidad laboral con el mismo empleador exigida en régimen normal, o el número de giros autorizados se vuelve insuficiente.

#### SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

La equidad también debe considerar la eficiencia del sistema de acceso a la justicia en el ejercicio real de los derechos de los y las ciudadanas. En Chile, el sistema de justicia laboral es compuesto. Tiene una sede inicial, la administrativa, ante la Dirección del Trabajo, y otra Judicial, ante tribunales de la República. Considerando las distancias propias de ser una de ellos uno de los poderes del Estado y tener competencias distintas, en el ámbito laboral ambas instancias son complementarias. Esta relación dual no es pacífica y este ha sido uno de los principales obstáculos para la eficiencia de la protección de los derechos laborales.

En efecto, una mirada integral del sistema exige una relación fluida entre ambas instancias, lo que implica entender que el rol que cumple un organismo altamente especializado como la D.T. para con el Poder Judicial es exponer ante los ojos de los jueces la realidad específica de relaciones laborales concretas, mediante los informes de fiscalización. Los jueces, a través de estos informes logran conocer, más allá de la formalidad contractual, sobre qué realidad opera en un contrato de trabajo, pudiendo contrastar lo que dice el contrato y la realidad. El principio de primacía de la realidad, rector del derecho laboral, por sobre la formalidad, requiere del informe de terreno entregado por un ente especializado, un ministro de fe laboral: los inspectores e inspectoras del trabajo.

Por tanto en un sistema funcionando a cabalidad en el marco de lo expuesto, el órgano fiscalizador puede y debe desplegar en toda su actuación sus facultades en pos de la protección y ejercicio de las normas de trabajo, expresando su actuar mediante actos administrativos propios de la autoridad bajo los principios de legalidad y legitimidad que la invisten. Una vez completado el acto jurídico administrativo, éste, en el marco de un Estado de Derecho, puede ser revisado por la autoridad judicial frente a un reclamo del afectado y la Justicia podrá acoger o rechazar lo dictaminado por la autoridad administrativa.

Actualmente, en la práctica esto no opera con la fluidez requerida. Si bien mediante nuevas leyes se le han aumentado y reconocido a la Dirección del Trabajo nuevas facultades como "fiscalía laboral" en materia de vulneración de tutela de derecho fundamentales, prácticas antisindicales y acoso sexual, es frecuente que su actuar se vea entorpecido y hasta paralizado mediante resoluciones judiciales que le niegan facultades para constatar hechos que conllevan infracciones, sancionarlos, inclusive para solicitar corrección de los mismos.

Esta situación tiene graves consecuencias, porque estas resoluciones se dictan en el marco de Recursos de Protección presentados por los empleadores que, por no ser juicios de lato conocimiento –que conozcan el fondo– y ser meras acciones de tutela inmediata llevan a los tribunales a omitir en estos casos pronunciarse sobre el fondo. Así, aspectos tan relevantes para el cumplimiento de la norma laboral como es conocer quién es el obligado a ello, expresado en la determinación de

quien tiene y ejerce la calidad y facultad de empleador, han quedado sin resolución eficiente.

En efecto, las Cortes, no en forma unánime pero sí respaldadas e impulsadas por reiterados fallos de la Corte Suprema, acogen recursos argumentando que no existe facultad del órgano que por ley debe fiscalizar para constatar hechos; sin embargo, omiten pronunciarse sobre la veracidad o no del informe emitido, el que obviamente si puede ser revisado y hasta rechazado por los tribunales. Éste es el caso de las situaciones de suministro constatadas en al gran minería privada y Codelco, con cuyos fallos la Corte Suprema anuló la eficiencia de la ley de subcontratación en esta materia. Lo más lamentable es que el recurso lo interpuso alegando falta de competencia del ente administrativo la empresa pública más importante del país, contando con la aquiescencia de un importante sector del Gobierno.

---

#### AVANCES Y DEUDAS LABORALES. ¿CON QUÉ SE ENCONTRÓ EL GOBIERNO DE PIÑERA?

Al asumir el nuevo Gobierno de Piñera, además de lo ya descrito, en el ámbito del trabajo y las relaciones laborales se rige por un Código del Trabajo originado en el Plan laboral de 1987, el que, con algunas modificaciones, nos rige hasta hoy. Sus ejes centrales se mantienen: la sobrevaloración de los derechos de dirección, administración y gestión empresarial; la incorporación de desregulaciones en el mercado laboral; la atomización del mundo sindical; una regulación para la negociación colectiva totalmente limitada.

Los avances más importantes en materia laboral en democracia con los que se encuentra la actual administración apuntan especialmente a reconocer y garantizar derechos contractuales individuales de los trabajadores, regulando sectores discriminados laboralmente como los trabajadores tercerizados y las trabajadoras de casa particular; mejoras a las condiciones en que se desarrolla el trabajo agrícola; la regulación -por primera vez- de los contratos para los deportistas profesionales, especialmente los jugadores de fútbol, la protección especial para los trabajadores de medios de comunicación, los tripulantes de aviones comerciales. Además, se prohibieron prácticas discriminatorias como exigencias de test de embarazo, o acciones arbitrarias en materia de contrataciones, despidos y promoción de los trabajadores; se logró incorporar la sanción al acoso sexual, después de más de 11 años de tramitación; y más recientemente la eliminación de la mala práctica de pactar un sueldo base menor que el ingreso mínimo legal; no pagar el descanso del séptimo día (semana corrida). Y sin duda la más relevante, la reforma a la justicia laboral que con nuevos procedimientos ha permitido una justicia especializada más oportuna, estableciendo un procedimiento para sancionar la violación de derechos garantizados en la Constitución Política, cuyo respeto es habitualmente relativizado en el marco de la relación laboral. La noción de ciudadanía laboral comenzó a ser incorporada en nuestra legislación.

Pero también, se incorporaron durante los gobiernos de la Concertación normas que incluyeron nuevas fórmulas de flexibilización laboral y menores sueldos, como son



las reformas incorporadas el 2001 que incluyeron la polifuncionalidad (art. 10 del C. del Trabajo) y el trabajo de media jornada.

El principal sello del Gobierno de la Presidenta Bachelet fue la protección social, y ésta en el ámbito laboral se manifiesta en un Estado garante de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, que otorga un sistema de acceso a la justicia especializado, justo, y oportuno, cosa a la que apuntó la nueva justicia laboral. Por ello, la insistencia del Gobierno de Piñera por “actualizar, modernizar, agilizar”, o cualquier otro verbo de los usualmente reiterados por el actual ejecutivo resulta sospechosa: hoy sólo hay que dejar actuar a la Justicia del Trabajo.

Sin embargo, todo lo anterior se vuelve insuficiente al momento de analizar el poco avance en materia de la equidad en el ámbito laboral. Los bajos salarios y la escasa participación de los trabajadores en los resultados positivos de las empresas han sido temas omitidos. La situación de los derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país, como herramientas de redistribución de riqueza por medio de la negociación colectiva o participación real en las gratificaciones no ha sido resuelta: las actuales tasas de sindicalización bordean el 12% frente a más del 30% de cualquier otro país, con tasas de negociación colectivas que no superan el 11%; la regulación de la negociación colectiva es burocrática, obstaculizadora, limitando los temas y los sujetos que pueden negociar, también la cobertura de trabajadores afectos a un contrato colectivo, muy alejadas a las coberturas de sobre 50% en otros países, en los que se permiten negociaciones ramales, sectoriales. Las modificaciones introducidas en democracia no fueron suficientes para que todo el desgaste, la tensión, que implica la negociación valga la pena para ambas partes. Los datos de la Dirección del Trabajo indican que el promedio de reajuste real logrado en las negociaciones colectivas en Chile no supera el 1% de incremento real en las remuneraciones.

Si la equidad refiere a una distribución remunerativa justa por el trabajo realizado después de cumplir largas jornadas laborales y alcanzar las metas mensuales fijadas unilateralmente por el empleador, no bastan los subsidios a las familias, no bastan los subsidios para la contratación, no sirve cualquier trabajo, no es justo trabajar por un mínimo existiendo brechas intolerables entre los que ganan más y los que ganan menos dentro de la misma empresa. Esto requiere una redistribución y participación justa en las utilidades por el logro de resultados obtenidos en la empresa no sólo por una gestión eficiente, sino que por el trabajo de cada uno de sus trabajadores y trabajadoras.

El salario digno planteado originalmente por la Iglesia Católica en el año 2008, de \$250.000, aludía a un concepto de remuneración y eso es lo correcto, más allá si ese es el monto justo. El concepto de salario individual por trabajo realizado, por el cumplimiento de la jornada es lo que se debe rescatar. Y no la deformación que muchos han pretendido darle de “ingreso” familiar, donde se sumarán todas las prestaciones y transferencias de dineros del Estado, percibidas por todos y cada uno de los integrantes de las familias, donde se sumarán precarios ingresos con importantes subsidios que perciban por cualquier causa. En la derivación al “ingreso ético familiar”, es el estado una vez más el que subsidia indirectamente

a las empresas y no sólo a las Mypes. De esta manera todo sigue igual, no se toca lo esencial, lo justo, lo digno, un incremento real de las remuneraciones. Una pago digno y justo por el trabajo realizado

#### PROGRAMA LABORAL DE PIÑERA

El eje del programa de Gobierno, tiene como base un crecimiento económico de cuyo resultado "emergerá" el bienestar para todos. En materia laboral, la propuesta incluye planes de emergencia, subsidios, entrega de bonos directos a los trabajadores para capacitarse. Sin embargo, en sus planteamientos no hay alusión al contexto laboral donde se inserta el programa que pretende aplicarse. Omite referirse a las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

El programa señala como centro del desarrollo *"El emprendimiento y la innovación"* y compromete que para el *"Año 2018, Bicentenario de la Batalla de Maipú, Chile tenga un ingreso por habitante superior a los 22.000 dólares al año y de esta forma iguale las condiciones de vida de los países del Sur de Europa"*

Piñera, aborda el trabajo desde las inseguridades de la ciudadanía. En efecto opta por referirse a él en el Capítulo II. "Hacia una sociedad de seguridades", donde el ámbito del trabajo es tratado desde una concepción del temor a no tener empleo, o a perderlo, esto vinculado a la probabilidad de perder sus viviendas, la educación de sus hijos y lo vincula con situaciones de inseguridades y temores de la ciudadanía, según las encuestas, robos, asaltos. Esto muy consistente con un mensaje permanente de la clase empresarial de que "hay que cuidar el empleo" y como contrapartida a que ellos "dan" empleo.

Su eje y principal compromiso es la creación " un millón de nuevos y buenos empleos". Para ello propone las siguientes medidas:

*Primera medida:* Mejorar la intermediación laboral para los trabajadores menos calificados entregando Bonos de Intermediación de financiamiento público, para que empresas especializadas se dediquen a buscar empleo para los trabajadores más vulnerables. Esto junto con la creación de una Bolsa de Trabajo para la detección de las necesidades.

*Segunda medida:* Promover el teletrabajo y el trabajo desde el hogar. (Lo confunde).

*Tercera medida:* Incorporar parámetros técnicos para fijar el salario mínimo, que incluya el riesgo de desempleo e informalidad para trabajadores jóvenes y menos calificados.

*Cuarta medida:* Aumentar intervención de las empresas con contratos de aprendizajes y entrenamiento financiando capacitación y proponiendo un Bono de capacitación entregado directamente a los trabajadores para que ellos contraten su programa de capacitación. Se compromete en una primera etapa, sin fechas

ciertas a 100.000, bonos de capacitación y en una segunda etapa otros 300.000 beneficiarios al año.

*Quinta medida:* Subsidios a la contratación de jóvenes en situación de pobreza.

*Sexta medida:* En materia de salas cunas, mantiene la exigencia numérica de 20 trabajadoras y propone el co-financiamiento de salas cunas, con un 50% de aporte del Estado para empresas medianas y pequeñas. Además, anuncia incluir mayor flexibilidad para el uso del pre y post natal y una extensión del post natal a seis meses, con un cambio de cobertura de licencias médicas por enfermedad del hijo menor de un año.

*Séptima medida:* Perfeccionar la institucionalidad laboral, mediante la "creación" de una Dirección del Trabajo Autónoma, con nombramiento por Alta Dirección Pública y un perfeccionamiento de los Tribunales del Trabajo.

*Octava medida:* Anuncia ampliación de las materias para la negociación colectiva, nombrando solamente la flexibilidad horaria y el sistema de turnos. Propone revisar prohibiciones de trabajadores para negociar y promete solución eficaz para eliminar malas prácticas que distorsionan el concepto de empresa

*Novena medida:* Mejorar el seguro de cesantía para ampliar su cobertura y mejorar los montos del seguro pudiendo sustituirse parte de las indemnizaciones por despido por pagos a todo evento durante la vigencia del contrato de trabajo.

#### DISCURSO 21 DE MAYO EN MATERIA LABORAL

Luego de un par de meses de asumido, el Gobierno debió presentar al país su primera propuesta específica para este primer año. La materia laboral en el discurso del 21 de Mayo, ocupó el segundo tema abordado bajo el eje de crear un millón de buenos empleos, con salarios justos, en el período 2010-2014, es decir 200.000 al año. En el discurso el Presidente volvió a vincular el tema del trabajo a la seguridad/inseguridad.

Hizo alusión nuevamente a las dueñas de casa, que necesitan y quieren trabajar, pero sin que ello les signifique descuidar a sus familias. Y de los jóvenes, señaló a "ese medio millón de jóvenes que van a egresar del sistema educacional durante los próximos 5 años y que, con razón, aspiran a encontrar una buena oportunidad de emprendimiento o de empleo. Alude a la necesidad de una reforma laboral pro empleo y pro crecimiento. En general vuelve a bordar los mismos temas, dando titulares sin identificar medidas más específicas: volvió a poner énfasis en la capacitación de trabajadores - "vamos a capacitar a 5 millones de trabajadores durante nuestro gobierno, para que puedan acceder a mejores empleos y mayores remuneraciones", al rol de la Pymes en la capacitación incrementando los recursos

del SENCE e integrándolos al sistema de educación técnico profesional. Insistió en el bono especial para que cada trabajador pueda decidir dónde y en qué capacitarse.

El tema de la conciliación de la vida familiar y la laboral, como eje de la igualdad de oportunidades para las mujeres para ingresar y permanecer en el mercado laboral comienza a alejarse de los paradigmas seguidos por los Gobiernos de la concertación, por cuanto ya no se habla de paternidad más activa, o mejor distribución de las labores domésticas entre hombres y mujeres, sino que se comienza a hacer referencias al trabajo desde del hogar, la compatibilidad del trabajo de las mujeres con su familia. De esta forma se insiste en promover el teletrabajo y trabajo desde el hogar (aunque parece existir cierta confusión entre teletrabajo y trabajo desde el hogar, distintos en su naturaleza), sobre ello compromete envió de proyecto durante el segundo semestre. Insiste en el Bono de Intermediación Laboral, y anuncia la adjudicación de la puesta en marcha de una Bolsa Nacional de Empleo. Reitera el perfeccionamiento al seguro de desempleo. Habla de la verdadera cultura del emprendimiento, la innovación y la creatividad, que nos permita generar 100.000 nuevos emprendimientos en los próximos 4 años. *“Queremos hacer de Chile un país de emprendedores, no sólo en el campo empresarial, sino también en la cultura, el arte, el deporte, las actividades solidarias y, por cierto, en el propio Estado”.*

Estos es lo señalado en relación al empleo y la empleabilidad. Los aspectos laborales los redujo al último párrafo, pero no por ellos menos importante sino como prioridad del gobierno, si en a las materias que incluyó.

*“Por último, y lo más importante, nuestro gobierno va a respetar y hará respetar los derechos de los trabajadores, propiciando una relación constructiva y participativa con sindicatos y trabajadores, modernizando la Dirección del Trabajo y agilizando la justicia laboral. También ampliaremos las materias susceptibles de ser negociadas colectivamente, incluyendo la adaptabilidad horaria y los sistemas de turnos. Además, potenciaremos la Escuela de Formación Sindical, y corregiremos las malas prácticas que muchas veces distorsionan el concepto de empresa, recurriendo a múltiples RUTs, afectando negativamente los derechos de los trabajadores.”*

DE LO DICHO, QUÉ...

Junto al 21 de mayo, otra fecha se aproximaba. El 1 del mes de Julio de cada año debe fijarse por ley, el nuevo ingreso mínimo mensual (IMM) que regirá hasta el 30 de junio del año siguiente. Así, como el reajuste del sector público en el mes de noviembre de cada año en el marco del presupuesto es un hito realmente relevante en los trabajadores del sector, la fijación del piso legal que debe pagarse por la jornada ordinaria de trabajo en el sector privado también lo es. Esto porque claramente, es la única garantía para que a los trabajadores no se les pague menos. Además, cobró relevancia desde la ley 20.281 (2008) que para terminar con abusos instalados en nuestro mercado laboral, tuvo que señalar expresamente que el sueldo base no podía ser menor que el monto fijado como ingreso mínimo mensual- IMM. Esto porque las empresas y especialmente las grandes, acostumbraban a fijar en los contratos individuales, montos ínfimos como sueldo base, para luego completar la

diferencia vía comisiones y metas fijadas mensualmente (forma habitual de operar en el sector retail).

Así, en el mes de abril se creó la *Comisión Asesora Laboral y de Salario Mínimo*, conformada por destacadísimos académicos y economistas. Del contenido del informe se desprende que las estadísticas y la protección del empleo son su fuerte. Esta comisión tuvo doble objetivo: por un lado excluir a la CUT como contraparte del Gobierno, quitándole legitimidad a su representación en esta discusión (hasta en el último debate presidencial ANATEL de Enero, Piñera sostuvo fuertes descalificaciones hacia la CUT<sup>4</sup>), y por otro lado, cumplió el objetivo de revestir esta temática de un aura exclusivamente técnica, alejándola de su esencia: ser una discusión política. Por primera vez en años, los principales actores, la CUT, y la CPC, estaban fuera y debieron esperar el resultado.

No hubo sorpresas. Constataron lo archisabido, no hay información específica en la materia, por ello todo su análisis se basa en la CASEN, es decir un enfoque social, sobre los más vulnerables y el rol de las políticas sociales en el aumento del ingreso. La Comisión plantea el distingo entre ingreso mensual y salario mensual, todo su análisis se centra en el primero de ellos. El enfoque del informe tiende a igualar el rol del salario mínimo a los beneficios que percibe una familia por concepto de subsidios, asignaciones varias, bonos todos de costo del Estado. Las transferencias de ingresos estatales a los hogares juegan un rol importante en el análisis de la Comisión, aún cuando hay una frase del informe que pretende explicitar que debe privilegiarse el ingreso que proviene del trabajo por sobre el que aporta el Estado, la errada concepción que el ingreso mínimo sólo afecta a la población más vulnerable desvía lo central.<sup>5</sup>

La comisión aparentemente no sabía que el IMM no sólo es el piso remuneracional, sino que es el factor para el cálculo de muchas asignaciones contractuales individuales y colectivas. No hay mención alguna en el Informe al sistema remuneracional en Chile, a que la importancia del IMM está dada por la forma como se paga en Chile, por la inequidad salarial al interior de las empresas, por el creciente aumento proporcional del componente variable de la remuneración. El IMM es la única garantía de un piso mínimo, que flota como lo único fijo en el sistema de bandas salariales que se aplica hoy en día en la gran mayoría de las grandes y medianas empresas en Chile. En las propuestas y acciones a seguir propuestas por la Comisión omite mencionar al principal instrumento de redistribución de riqueza propio del ámbito laboral, la negociación colectiva. La única herramienta que propone "estudiar y muy meticulosamente" es

4 Aunque la fuerza de los hechos hizo que, mientras avanzaban los meses de Gobierno, éste fuera cambiando su tono de interlocución con la CUT. La señal más clara fue la conformación de la delegación oficial para asistir a Ginebra a una nueva Sesión ordinaria anual, en que a pesar de las fuertes señales públicas expresadas mutuamente entre gobierno y la Central UNT, fue la CUT la que fue finalmente reconocida por el Gobierno como el referente de los trabajadores. Y hoy los vemos interlocutando directamente.

5 Datos ENCLA 2008 reiteran la misma conclusión en materia de remuneración:

-La desigualdad salarial se ve con más fuerza en las grandes empresas. En ellas un 30,8% de los trabajadores gana menos de \$238.000 brutos (\$192.780 líquidos). Mientras un 4,2% de los trabajadores gana más de un \$1.908.000 brutos (\$1.545.000 líquidos).

-La ENCLA 2008 revela que la mayoría de los trabajadores del sector privado (54,8%) no gana más de \$318.000 mensuales brutos (\$257.580 líquidos).

el actual sistema de gratificación. La realidad laboral hace mucho tiempo indica que este mecanismo es totalmente insuficiente por la facultad entregada al empleador de escoger discrecionalmente la forma de pagar la gratificación con un tope bastante conveniente.

Aún cuando se aceptara esta visión asistencial del IMM, focalizado en los sectores más vulnerables, entonces debiera liberarse las amarras legales actuales para que los "otros", los que ganan desde "1,25 ingresos mensuales" (tramo usado por la Comisión) tuvieran posibilidades de acordar a través de procesos de negociación mejoras salariales de acuerdo a su trabajo y utilidades de la empresa. De esta forma el IMM dejaría de ser sólo un piso que afecta únicamente a los más vulnerables y dejaría de ser un factor tan relevante para el mundo laboral.

La comisión emitió su informe<sup>6</sup> y finalmente la propuesta original presentada por el Gobierno de pasar de \$165.000 a \$170.000 de IMM debió ser aumentada en el marco de la discusión parlamentaria a \$172.000 cifra en que finalmente se fijó el ingreso mínimo mensual vigente. Finalmente la determinación se dio en el plano que el Gobierno quiso eliminar, el político.

Otra Comisión creada con gran impacto mediático, fue la Comisión Asesora Presidencial sobre Mujer Trabajo y Maternidad, dirigida por la Ministra del SERNAM, y aunque en su anuncio se relevó que el resultado de la Comisión sería una propuesta aumentado a seis meses del postnatal, la falta de posición común entre las propias mujeres, los diferentes actores representados, culminó con una comisión con un deslavado informe donde nadie quedó satisfecho, y una promesa de campaña de todos los candidatos presidenciales quedó en espera.

Según el texto constitutivo de la Comisión, el mandato presidencial consistió en el análisis y desarrollo de una propuesta integral en base a la cual modernizar la actual legislación laboral de protección a la maternidad, debiendo alcanzar tres grandes objetivos: 1. Desligar el costo de la maternidad de la contratación de mujeres, permitiendo su real integración al mundo del trabajo remunerado formal; 2. Garantizar el mejor cuidado de nuestros hijos; y 3. Incentivar una mayor corresponsabilidad en el cuidado y crianza de los hijos para facilitar una mayor conciliación entre familia y trabajo para los hombres y mujeres en nuestro país.

El tema de la discriminación laboral hacia las mujeres consecuencia de la maternidad sigue siendo objeto de posiciones contrarias, y de especial interés en materia normativa especialmente en materia fueros y permisos maternos. Esta no fue la excepción ¿Las mujeres serán más discriminadas en su ingreso y desarrollo en el mercado laboral con un postnatal de seis meses? Este fue el centro de la discusión, con posturas que va desde una mirada exclusiva protección del lactante, a las de considerar este tema de exclusivo derechos de las mujeres.

6 En resumen: Las tres propuestas planteadas al interior de la Comisión fueron a) aquella que ,aximizaba el acento en el empleo y por tanto el IMM sólo debía reajustarse conforme IPC; b) que el IMM debía cubrir la línea de la pobreza, lo que implicaba un incremento de %4,3 y la c) que el reajuste debía ser tal que permitiera cumplir al Gobierno el Plan del millón de empleos, 200.000 este año por tanto el incremento debía ser de un 2,6 sobre le IPC.

En las propuestas se filtraron algunas como limitar fueros en caso de contrato a plazo, o el no traspaso del fuero al nuevo empleador. En Chile, entre los fueros legales reconocidos a los trabajadores, el maternal es por lejos el menos respetado. Y dentro de la materia más denunciadas por incumplimiento a la normativa de protección a la maternidad, sobre el 64% corresponde al fuero maternal. Es aquí donde se manifiesta claramente que existen grandes distancias entre discurso "pro familia" y su práctica.

Finalmente en el tema del postnatal, la Comisión propuso mantener el postnatal como está e incorporó un permiso adicional sin plazo para padre o madre, pero con remuneración proporcional a la jornada cumplida.

Todos estos temas son altamente sensibles, más aún considerando que la CUT ha manifestado su apoyo a los seis meses, contrario a lo planteado por mundo de las organizaciones de mujeres que prevén una mayor discriminación hacia las trabajadoras. De hecho la postura de La Moneda se vio contrariada por la posición de la propia Ministra del SERNAM, quien no es simpatizante de ampliar los seis meses, al igual que Comunidad Mujer, que representa a la élite de los grupos de mujeres mayoritariamente cercanas al actual Gobierno.

A la fecha no ingresa nada al Congreso, al parecer las encuestas no son claras o al menos no coincidente con los sectores cercanos al Presidente.

#### *MULTIRUT*

Punto aparte merece el compromiso presidencial de eliminar abusos cometidos por el Multirut. Esto es un hecho público y consensado. Pero otra cosa es la voluntad política de cambiar esto y cumplir los compromisos asumidos:

Este es un tema de fondo dentro del orden laboral. Esto no es hablar sólo de multirut, es hablar de la espina molesta puesta en el Código del Trabajo y que de tanto en tanto vuelve a salir, el concepto de empresa. Solo para mejor comprensión del tema:

El artículo 3 del Código del Trabajo, luego de definir lo que se entenderá por empleador, trabajador, trabajador independiente, en su inciso 3º señala: *"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una*

*dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”<sup>7</sup>*

“Cada rut una empresa”: Toda la normativa relacionada con los derechos colectivos está dirigida y obliga a hacerla efectiva en “la empresa” y cierta interpretación jurisprudencial concluye que cada empresa es un empleador.

En nuestro país, es habitual que las empresas, y/o los grupos de empresas organicen su actividad constituyendo distintas razones sociales, unas para administrar personal, y otras para la comercialización y ventas. En muchos casos la multiplicidad de RUT responde a una división ficticia de distintos giros del negocio, separando los procesos productivos, los de distribución, de transporte, de los de comercialización o financieros crediticios en que habitualmente se expresan las utilidades de la empresa, segregando la plantilla de trabajadores a aquellas razones sociales sin utilidades, ni patrimonios, con el efecto negativo directo sobre gratificaciones o una real negociación colectiva, incluso es obstáculo para la ejecución judicial de sentencias condenatorias por deudas laborales.

El Multirut, usado de buena o mala fe, genera el efecto de dificultar, ocultar, confundir la determinación del verdadero empleador y las verdaderas utilidades de la empresa. No hay sector que no use esta figura. El ejemplo extremo es Líder que mantiene una razón social por cada local)

Contexto de Buenas noticias: “... y corregiremos las malas prácticas que muchas veces distorsionan el concepto de empresa, recurriendo a múltiples RUTs, afectando negativamente los derechos de los trabajadores.” (última frase de la parte laboral del discurso Presidencial del 21 de Mayo 2010)

El 26 de mayo en La Tercera se informa : “Gobierno enviará en dos meses proyecto para limitar uso de múltiples RUT”. La iniciativa del Ministerio del Trabajo pretende modificar el concepto de empresa del Código del Trabajo y acotar el uso de diferentes RUT a aquellos casos “en que cada sociedad se rija por sus propias normas de administración y tenga su propia realidad económica”.

YA NO TAN BUENAS...

9 de junio, diario La Tercera: “Gobierno evalúa aumentar multas para restringir uso de múltiples RUT. El Ejecutivo desistiría así de la idea de modificar el concepto de empresa del Código del Trabajo, lo que había generado reparos del sector

<sup>7</sup> Definición incorporada por el DL 2.200, de 1978. Es el único concepto de empresa en el ordenamiento jurídico chileno, no existe a nivel constitucional, ni en el Código Civil, ni Comercial.



*privado. También se estudia precisar los casos sancionables en la ley y aumentar la fiscalización.”*

Pasamos de un reconocimiento público del Presidente del abuso llevado a cabo a partir de la creación de multirrut de las empresas, a una propuesta que se dejaba en manos de la empresa acreditar si era o no una misma unidad económica, y luego se propone una modificación legal ineficiente, inocua para resolver el grave problema que se trata de resolver, aumento de multas y más fiscalización.

Paralelamente a eso en el Senado de la República sigue la tramitación en segunda instancia la moción parlamentaria presentada por el Diputado Sergio Aguiló, que pretende eliminar el multirrut a través de reconocer la figura de la misma unidad económica<sup>8</sup>. Por acuerdo político suscrito los últimos días de agosto, se logra que haya aprobación general al proyecto, pero literalmente inventan una instancia legislativa que no existe...rehacer el primer informe de la comisión de Trabajo del Senado para de esta manera, otorgarle mayor plazo al gobierno para que presente un proyecto o indicación, que conforme a lo expuesto en prensa será en la línea ineficiente de más multas y más fiscalización. El rol de las organizaciones sindicales, será fundamental para poder cambiar la opción tomada por el Gobierno y sin duda avalada por el sector empresarial.

El centro de la solución debe estar dado por garantizar que sea cual fuera la estructura de la empresa, incluyendo en ello al multirrut, no afecte en absoluto los derechos individuales (gratificación) ni colectivos (negociación, sindicalización). La calidad de empleador la tiene quien ejerce ese rol, no importando la figura legal bajo la actual actúe.

Transantiago, tema que aún sigue dando vueltas y que tiene fuerte impacto laboral. El gobierno presentó hace unos meses un Mensaje Presidencial que modifica el régimen jurídico del transporte público concesionado, otorgándole mayores facultades al Estado para poner fin a los contratos concesionados, en caso de incumplimiento del mismo. Este no ha iniciado su tramitación regular a la espera de acuerdos con la actual oposición. Uno de los temas relevantes en el marco del sistema de Transantiago es el aspecto laboral. De tanto preocuparse por la eficiente entrega de servicio y funcionamiento del sistema de transporte para la ciudadanía, olvidaron, desde su origen, que los buses no se manejan solos, que los llamados “operadores” son los “antiguos” choferes y por tanto cualquier cambio o ajuste del sistema debe considerar sus condiciones, especialmente en materia de jornada y en condiciones de higiene y seguridad.

Entre más frecuencias de buses se exigen, aumenta de inmediato las horas de conducción con evidentes excesos de jornadas laborales. Las deudas laborales en este sector son altas. Aquí el sistema de cursar multas es absolutamente ineficiente, porque el sistema de transporte público metropolitano no resiste suspensiones de labores sin producir un colapso generalizado del servicio. Si no cumplen las empresas concesionarias con las exigencias del Ministerio del Transporte, vía

<sup>8</sup> El modelo propuesto en el proyecto no dará solución al problema de fondo, pero ha servido para abrir el tema

Administrador del sistema, son multadas y con el proyecto en actual discusión podrán ver terminado su contrato de concesión. Pero en qué situación quedarán los miles de choferes que verán terminados sus contratos de trabajo, la mayoría de ellos con deudas laborales impagas de sus actuales empleadores.

Se logró incorporar en el protocolo de acuerdo firmado entre Gobierno y oposición varios compromisos que pretenden garantizar los aspectos laborales en el sistema, sin embargo no hubo acuerdo en incorporar expresamente, al menos en el protocolo, la obligación del Estado de retener, del pago de cualquier indemnización con dineros fiscales que percibiesen las empresas con ocasión del término de su contrato, los montos por cualquier deuda laboral vigente al momento del cese. Habrá que estar atentos a su tramitación.

## 5 DE AGOSTO

No podemos dejar de mencionar los graves hechos acontecidos en la Minera San José que a la fecha de este informe, aún mantiene a 33 mineros atrapados a más de 700 metros bajo tierra.

¿Culpables? Este caso mostró que la normativa existe, los procedimientos están y se cumplieron (se fiscalizó por la autoridad laboral, se cursaron multas, se suspendieron las faenas en más de una oportunidad por otros graves hechos, incluso fatales) Sin embargo, la empresa logró eludir la acción fiscalizadora, inmovible siguió con la faena trabajando, sin dudas argumentando ante muchos el tantas veces oído, "tendremos que cerrar, y afectará el empleo de cientos de trabajadores" y esa frase que conmueve y asusta a tantos, permitió una vez más que se relativizara la exigencia de cumplir con normas que garantizan la vida y salud de los trabajadoras. El bien jurídico protegido cambia de posición en su prevalencia según se produzcan casos graves como el de la minera San José. Estos hechos acontecieron hace más de dos meses, no hemos conocido ningún plan de fiscalización realizado al sector al menos en mineras similares a ésta. Se ha contenido la demanda del resto de los trabajadores de la mina por no pago de remuneraciones. Todo es un gran espectáculo que está a punto de terminar en lo mediático y comenzar en el silencio de lo cotidiano.

Es necesario contar con alguna institucionalidad ,al menos de coordinación, que reúna a todos los organismos fiscalizadores, aunar procedimientos y sanciones, contar con facultades expresas de clausura inmediata<sup>9</sup> por parte de la autoridad fiscalizadora. La autoridad minera no contempla dentro de sus prioridades las

<sup>9</sup> Hoy la Dirección del Trabajo, tiene facultades para suspender la faena hasta que exista corrección de la infracción, lo que debe ser acreditado por del organismo especializado, en este caso SERNAGEOMIN, o el organismo de seguridad al que esté afiliado la empresa. Y puede ordenar la clausura notificando con 20 días de anticipación a la empresa, plazo exacto para que éstos recurran de Protección a los Tribunales. Es totalmente ineficiente

condiciones laborales. Exclusión de la empresa de toda beneficio otorgado por le Estado.

Es paradigmático como la posición del Gobierno ha ido variando respecto frente a la empresa minera, conforme lo dirigiera la opinión pública y sus encuestas. Y más aún con el reality comunicacional instalado después que se supo que estaban todos vivos y sin daño físico alguno.

Producto del caso San José, el gobierno creó otra comisión : Comisión para la Seguridad en el Trabajo, ésta se encargará de hacer un diagnóstico y hacer propuestas que permitan mejorar las regulaciones sobre higiene y seguridad en el trabajo en Chile.. Se enfocará en tres aspectos a) Institucionalidad: Exigencia de condiciones mínimas de seguridad e higiene que se exigen en nuestra legislación, forma en que se fiscaliza, roles de los organismos públicos con responsabilidades en materia de seguridad en el trabajo y los organismos administradores del seguro, sus obligaciones y la fiscalización de su cumplimiento. También se estudiará el régimen de sanciones y se evaluarán las condiciones de cobertura del seguro actual. B) Prevención: rol de los actores laborales, incluyendo a los organismos administradores C) Seguro: Evaluará la calidad, oportunidad y suficiencia de las prestaciones económicas de la Ley N° 16.744 sobre accidentes en el trabajo y enfermedades laborales. Habrá que esperar sus resultados

En el plano de la institucionalidad laboral. En lo que lleva de instalación el gobierno,, el único, y no por ello deja de ser importante, cambio estructural a la Dirección del Trabajo fue la supresión de la Unidad Inspectiva de Programas de Fiscalización, (UIPO), unidad operativa de la cual emanaba el diseño e implementación de los programas de fiscalización sectoriales, a nivel nacional que sin duda son los que logran mayor impacto correctivo en las empresas infractoras.. En cuanto a su política de fiscalización ha sido reiterado el planteamiento de las autoridades del Ministerio que la Dirección del Trabajo debe ser una entidad que "enseñe" a las empresas, sin importar su tamaño, a cumplir con la norma laboral, pasando de ser un ente fiscalizador a un ente educativo.. La práctica nos dirá el rumbo que tomará la DT.

Por último no se puede dejar de mencionar los despidos masivo de funcionarios públicos en la mayoría de las reparticiones públicas, bajo el paraguas de ser "operadores" políticos, o estar duplicadas las dotaciones, donde se han incluido desde asesores que de suyo ocupan cargos de confianza, hasta choferes y secretarías, auxiliares que por años han ejercido su labor en el Estado. Esto ha comenzado a ser revisados por los Tribunales de Justicia, pero aún falta la resolución que dará la Corte Suprema

*EN CUENTA*

En estos primeros seis meses de Gobierno, el tema laboral vuelve a estar en la agenda política. Pero discurso y hechos no coinciden. Hay un discurso que en algunos casos ha descolocado a los propios concertacionistas. 7% de los jubilados, el multirut, sin embargo, ni siquiera el aumento del postnatal a seis meses ha sido presentado al Congreso. El gobierno antes de ir a la discusión parlamentaria, prefiere usar sus facultades legales administrativas en materia de potestad reglamentaria o instruccional.

Acaba de ser presentada por la CUT una propuesta de agenda que será la que marque otro hito en estos temas durante el cuarto trimestre.