

Empleo y Protección Social

5

Muchos titulares, pocas novedades y malas noticias

Patricia Silva

Resumen

En este último periodo, en materia laboral la gestión del gobierno se ha caracterizado por el uso de los medios de comunicación para hacer anuncios que no cumple, presentar proyectos con "grandes letras chicas", y lo más curioso, "asombrarse" de las malas condiciones que viven miles de trabajadores que, sorprendentemente, ellos no conocían. El hito más importante ha sido el cambio de timón del ministerio. El gobierno eligió el Ministerio del Trabajo como un buen lugar para que la Senadora Matthei ingresara de lleno al gobierno. Casualidad o no - la Ministra anterior era candidata a ser removida todos los meses- se respetó el cupo de mujer en el gabinete, para que esta economista de gran personalidad y defensora a ultranza de ideas neoliberales, especialmente en materia vinculadas al mundo empresarial, haya sido la elegida. Bajo su gestión se ingresaron -al fin- al Congreso los dos proyectos estrella del gobierno, el postnatal y la "eliminación" del 7% de cotizaciones en salud de los jubilados. Ambos con fuertes condicionamiento y restricciones para ejercer los derechos que Piñera prometió reconocer. El fuerte perfil de Matthei le ha permitido salir airosa de los primeros cuestionamientos a las propuestas que, una vez asumidas como propias, se ha mostrado decidida a defender. No es su estilo retroceder y esta no será la ocasión. A prepararse el mundo laboral sindical.

Introducción

La única modificación realmente relevante en el plano laboral fue política, el cambio de la Ministra de Trabajo. Una ex gerenta de recursos humanos, con buenas intenciones pero con ningún respaldo político. Aún cuando había ganado la pelea que le costó el puesto al subsecretario (hoy asesor del ministro del Interior), su actuar y discurso se enmarcó en la idea que las buenas relaciones laborales era cosa de buenas intenciones, desconociendo y negando la realidad y la compleja relación de poder y jerarquía propia del ámbito laboral. Ella aplicaba eso de que no hay trabajadores sino colaboradores, que el no respeto de la norma laboral tiene como telón de fondo la falta de conocimiento de la normas y ni pensar en la mala fe de los empleadores y prácticas abusadoras.

Sin duda que los complejos momentos vividos por el gobierno en el marco de la investigación de las causas del derrumbe de la mina San Esteban y el reconocimiento de la propia ministra que el Gobierno, a través de sus organismos regionales, había tenido información sobre las precarias condiciones de la mina, la dejó muy expuesta entre sus pares. Su salida era inminente.

Sin embargo, sus ideas alcanzaron a plasmarse y tuvieron rápida acogida en una política de fiscalización amigable con un fuerte componente educativo incluyéndose en esto a todo tipo de empresa sin importar su tamaño. El número de multas aplicadas ha bajado sustancialmente durante este gobierno y nadie podría decir que es producto que las condiciones laborales mejoraron mágicamente con la llegada del nuevo gobierno.

Claramente, en estos meses hay un re- direccionamiento de la política de fiscalización y de las actuaciones de la Dirección del Trabajo que se materializa en cambios en la estrategia judicial de la DT para defender la aplicación de las multas cursadas. Hoy se llega a conciliación (acuerdos ante el tribunal) con las empresas en los juicios de reclamación de multas. Los dirigentes han constatado la baja importante de demandas interpuestas por tutela laboral (vulneración de derechos fundamentales) y el incremento sustantivo en el uso de la mediación para evitar judicializar o cursar multas.

Las instituciones funcionan ... "impecables"

Desde que partió este gobierno tuve la certeza que usaría poco al Congreso. Para qué exponer sus ideas, proyectos y políticas en un espacio en que todos sabemos "como entran los proyectos pero, no como salen". Dmocracia dicen que se llama esto. Para evitar este paso, usan toda la gran batería de facultades administrativas que legalmente disponen, decretos ministeriales, resoluciones administrativas, dictámenes, circulares, ordenes de servicio en fin todo por debajo de ley, sin ruido, así han cambiado políticas públicas importantes, modificado estructuras institucionales, eliminando unidades, departamentos, han adjudicado recursos sin licitaciones públicas, todo cubierto bajo un manto de legalidad "impecable".

Pero no sólo eso. Sin tener que dar explicación alguna, han cambiado a un altísimo porcentaje del personal del Estado que por años se desempeñaron cumpliendo labores específicas, altamente calificadas, con gran conocimiento de la normativa, procedimiento, interpretaciones de todo el aparato público.

Miren el efecto, atraso en la ejecución presupuestaria y la paralización de la gestión pública, parece que "la cosa no era tan fácil".

Para deshacerse masivamente del personal y hacer grandes espacios para "sus equipos", usaron otra herramienta proporcionada por la ley, no renovaron sus contratos, algunas adelantaron sus términos aduciendo "necesidades del servicio", todo cumpliendo con la norma administrativa "impecable". Equipos completos, profesionales, técnicos, administrativos, auxiliares, incluso administradores públicos que si no trabajan en el Estado, ¿dónde? Miles de personas han visto truncado su desarrollo profesional, su vida laboral y pasaron a tener calidad de cesantes, sin más argumentos que el silencio de la no renovación de sus contratos o vía actos administrativos sin razones fundadas. Estos despidos colectivos, no sólo tienen efectos laborales negativos, sino también políticos.

En efecto, desde el retorno de la democracia Chile ha sido reconocido en el concierto internacional como un país serio, con instituciones probas, cuya administración pública no estaba bajo el vaivén político, esto permite al país estar en un buen ranking y ser atractivo en materia de inversión extranjera. Por años, miles de millones de pesos fueron invertidos en modernizar al Estado, a sus funcionarios, fijando indicadores de desempeño, de calidad, de producción. Todo esto no tuvo ningún valor frente a la clara decisión política de desalojar el Estado. Lamentablemente, esta política ha tenido el respaldo de la Corte Suprema cuya sala constitucional, ha revocado contundentes sentencias de las cortes de apelaciones en las que unánimemente se exigía del Estado en su rol de empleador, algo básico: dar razón fundada de sus despidos masivos¹.

Alguien debe alertar a los nuevos funcionarios públicos que por el solo hecho de un futuro cambio de gobierno, podrían perder sus fuentes laborales, bajo sospecha de no seguir la línea política de turno.

En este orden de cosas, en un sistema judicial cuyas resoluciones dependen de la conformación de las salas, otra mala noticia para los trabajadores especialmente de la región metropolitana, fue la lista de los abogados integrantes de las cortes de apelaciones para el año 2011 y contrariamente al discurso de la necesaria especialidad de las salas, especialmente en lo laboral, amparados en la normativa administrativa se excluyen expresa y en otro caso sutilmente a connotados abogados/as laboristas, cuyo voto especializado permitían avanzar en una justicia más especializada. Este cambio también hecho bajo una legalidad "impecable".

..... Todo validado

Luego del cambio de ministra del ramo, todo quedó o mejor dicho siguió en *stand by*. Algunos atisbos e incipiente acuerdos, según trascendidos, que habrían existido entre trabajadores la CUT previo al cambio de gabinete, quedaron a fojas cero.

¹ Recurso de Protección contra Mideplan www.poderjudicial.cl, Corte de Apelaciones Santiago Rol 4266-2010, revocada por sentencia Corte Suprema 7981-2010. Igual suerte corrieron otros recursos.

La nueva ministra Matthei, más allá de las razones que se pueden elucubrar para comprender por qué la nombraron ministra –estaba en plena defensa del aborto tensionando a la Alianza en un tema absolutamente excluido (vedado) de la agenda de gobierno- sin duda le pondrá mayor acelerador a algunos temas anunciados pero paralizados. Lo que no significa que sea un avance en materia laboral.

Matthei, economista, hija de un integrante de la Junta de Gobierno, ha tenido una participación en su vida política no exenta de fuertes polémicas y ha sido actora de uno de los episodios más oscuros de espionajes y matonería vividos en democracia. Es una mujer con opinión propia, no se mide en sus palabras, ni sus consecuencias, y defiende sus posturas a ultranza.

En materia laboral, obviamente no sido neutral, defiende con pasión sus posturas. En su último periodo parlamentario integró la Comisión de Trabajo del Senado, donde pudo oír directamente de muchos dirigentes sindicales, la realidad laboral y malas condiciones y precisamente no en las PYMES sino de las medianas y grandes empresas, por lo que extraña que en sus declaraciones por las últimas denuncias públicas se muestre tan sorprendida de los abusos empresariales.

En varias oportunidades, sus indudables capacidades para generar polémicas y hacer primar su enfoque económico por sobre otros, la han hecho subestimar los aportes desde otras miradas. En un tema altamente sensible como es el salario mínimo de las personas, en agosto del 2007, a días que la iglesia Católica planteara al país la necesidad de fijar un sueldo ético, Matthei públicamente criticó al presidente de la Conferencia Episcopal de Chile por su postura de pedir mejores sueldos para los trabajadores “sin tener idea de economía”.

Parece importante, para tener pistas de lo que será la línea política en la gestión del MINTRAB, conocer cuáles han sido algunas de sus posturas en esto temas, que sin duda veremos reflejadas en cada uno de sus intervenciones y políticas adoptadas en materia laboral. Entre otras, un resumen de su pensamiento en este tema se puede apreciar en su intervención como Senadora, entonces Presidenta de la Comisión de Hacienda del Senado en la discusión del Ingreso mínimo legal para el año 2009. Donde ella para aclarar algunos puntos manifestados por Senadores que antecedieron a su palabra, expone:

“Señor Presidente, debo aclarar que hay una diferencia entre salario mínimo e ingreso mínimo. Salario mínimo es el que paga la empresa. En cambio, el ingreso mínimo está constituido por lo que recibe la familia, de muchas formas. Por ejemplo, a través del subsidio único familiar; de la asignación familiar; de las pensiones básicas solidarias; de subsidios al agua potable, a la educación, a la salud; del bono extraordinario de 40 mil pesos (espero que lo aprobemos en unos momentos más). Todo eso forma parte del ingreso mínimo, no del salario mínimo. Ahora, de lo que se trata es de llevar el ingreso mínimo a una cantidad tal que le permita a la gente vivir en forma digna. El esfuerzo debemos hacerlo en el Estado, precisamente focalizando todos los subsidios en la gente de bajos recursos. Y eso es

lo que se ha estado tratando de llevar a cabo, de manera seria. Señor Presidente, a toda la gente que piensa que el salario mínimo de 165 mil pesos es muy bajo deseo expresarle que el año pasado fui a la India, donde me impresioné inmensamente cuando me enteré de la existencia de profesionales -abogados, ingenieros, quienes además eran bilingües (hablaban inglés perfectamente)- que ganaban 250 dólares al mes. ¡250 dólares al mes, profesionales bilingües! Díganme cómo puede competir una empresa chilena con las importaciones que vienen de países como aquel si pagan 165 mil pesos a personas que no son profesionales ni bilingües. Ese es nuestro drama: el drama de la competitividad, de una economía abierta. Pero el problema estriba en que Chile, por ser un país tan pequeño, no puede darse el lujo de estar en una economía cerrada. Si participamos en una economía abierta, tenemos que competir. Y si queremos mejorar el nivel de vida de las personas, debemos hacer tres cosas: Una, focalizar todos los subsidios estatales en la gente que realmente los necesita, a fin de elevar el ingreso mínimo. Dos, mejorar la educación de tal manera que nuestros trabajadores puedan acceder a mejores empleos y recibir un salario digno, mucho mejor que el sueldo mínimo actual. Pero esto pasa por la educación, que hoy día es vergonzosa. Porque si existen enormes diferencias en Chile, es justamente por la pésima calidad de la enseñanza que reciben los niños más pobres. ¡40 por ciento de los jóvenes que egresan de cuarto medio no entienden lo que leen! ¡Esta es la educación que les estamos dando a nuestros niños! Y tres, tenemos que crecer muy rápidamente, para generar más empleo. ¡Eso es lo que debemos hacer si deseamos analizar esta materia con seriedad!”².

También lo expresó así en la discusión del año 2010 que fijó el ingreso mínimo mensual vigente: “Tengan claro que lo referente al ingreso mínimo para que la gente pueda acceder a una calidad de vida más digna lo vamos a enfrentar, pero por la vía del ingreso ético familiar, a lo cual el Presidente Piñera se ha comprometido. He dicho”³.

El 21 de enero la flamante Ministra, detalló los 4 ejes de acción de la cartera:

1. Más empleo, de manera de superar la meta de 1 millón de nuevos y buenos empleos al 2014.
2. Que estos empleos sean con dignidad para los trabajadores.
3. Que ningún grupo se quede atrás en la carrera por tener más y mejores empleos. Esto incluye, sobre todo, a las personas más pobres, a mujeres y a los jóvenes, que hoy tienen una participación más baja que el resto de la población en el mercado laboral.

2 Senadora E. Matthei Pág. 98 a 99 intervención en Sala del Senado Ley 20.359 que fija ingreso mínimo mensual 2009.

3 Senadora E. Matthei Pág.89 a 92 intervención en Sala del Senado Ley 20.449 que fija Ingreso mínimo mensual 2010.

4. Por último, que los trabajadores elijan en qué capacitarse, ya que hoy esa decisión corresponde al empleador, que elije siempre la alternativa más conveniente para su empresa.

Nada nuevo, sólo titulares, pero ya es conocida la letra chica que acostumbra agregar el gobierno sus políticas.

En estos meses, ha hecho un interesante uso comunicacional de la DT, aunque su primera actividad pública en la que se presentó personalmente en la empresa Gran Santiago, una de las empresas concesionarias del Transantiago, junto al subsecretario del Trabajo y la propia Directora Nacional del Trabajo. Acompañados con la prensa, la empresa no dejó entrar a ninguno y sólo permitió el ingreso de los fiscalizadores.

Se habla de la "Nueva Dirección del Trabajo", que se han aumentado 400 personas que estaban en labores administrativas ahora salgan a fiscalizar a terreno, y "queremos que la DT sea una institución súper moderna, que realmente se preocupe por los derechos laborales, previsionales y de salud". Sin embargo, en el primer encuentro con todos los directores de Trabajo, la ministra luego de un discurso que aludió a convertir a la DT en "un servicio respetado y temido, un organismo moderno y justo, que haga valer la ley". Les encargó la elaboración de un "Manual para el filtro de denuncias".⁴ Parece contradictorio.

Por razones obvias no puedo dejar de comentar los dichos sobre la DT, los que dan cuenta del prejuicio y desconocimiento sobre la institución. Esta "nueva" DT, tiene 85 años de existencia y en los últimos años vio aumentado su presupuesto precisamente para aumentos reales de dotación, especialmente relevante fue el aumento de abogados a la institución, y nuevos fiscalizadores, no se usó la política de "desvestir a un santo para vestir a otro", el bullado actual traspaso de funcionarios que hacen tareas administrativas a la fiscalización en terreno, implica que se deja de atender público en las oficinas, se disminuyen los notificadores de comparendos, se retrasan las resoluciones de reconsideración de multas (tema sensible en la cotidianeidad), habrá retrasos en los tiempos de respuesta.

La modernidad, de la que tanto se habla, no se realiza por decreto, es un trabajo constante. Este nuevo gobierno asumió una DT con todos los procesos informatizados, todo el control de la gestión de las cerca de 90 oficinas en todo Chile y de todos los funcionarios de línea, hace más de 3 años que se realiza por sistemas altamente sofisticados, estos han sido reconocidos por todos los servicios y ha sido objeto de reconocimiento como premios por la calidad en la gestión, otorgados por el Servicio Civil. La nueva forma de gobernar incluso recibió una DT que gracias a un acuerdo firmado en 2009 con Previred, puede revisar en línea todos el tema previsional y con una Escuela técnica para los funcionarios que habrá que seguirle la pista. Claro que hay que seguir modernizando al Estado y al DT inclusive, pero se parte con varios peldaños avanzados.

4 Información obtenida de la página Web del Mintrab.

Posnatal

A esta fecha, teniendo en vista el próximo 21 de mayo, y habiendo hecho tantos compromisos en el discurso del año pasado⁵, el gobierno ha enviado el proyecto que aumenta el postnatal, pero al estilo del gobierno, con una "enorme" letra chica y aprovechando de incluir varios de esos temas que insistentemente el empresariado ha manifestado su interés.

El tema del postnatal, desde el inicio de la discusión no tuvo un consenso en todos los sectores, incluyendo en la comisión nombrada al efecto. Las trabajadoras representadas por la postura de la CUT apoyaban absolutamente la ampliación. Los sectores más ligados al mundo de las ONGs y mujeres feministas, tenían mucho recelo por el impacto laboral que esto podía implicar. Finalmente se aunó la postura en base a la cobertura más que al contenido del mismo. El gobierno hasta último momento no adoptaba postura única, incluso los primeros roces públicos de la Ministra con su par de Salud y una gran defensora del proyecto de ampliación a 6 meses sin restricción fue la Diputada de RN Carla Rubilar.

Las implicancias de este tema, el gasto del Estado, el temor a convertirse en un nuevo obstáculo para la contratación de mujeres, no es nuevo en su análisis y discusión, varios proyectos anteriores dan cuenta de ello.

Evelyn Matthei, en agosto de 2010, declaraba, según la agencia UPI, que "habría que ver cómo les damos ese espacio, pero para la mayoría ese post natal obligatorio significaría que nunca jamás las contratarían en puestos de mucha responsabilidad, porque una persona de esas características no puede desaparecerse siete meses y medio, cada vez que tiene una guagua [...] siempre he considerado que sería un error enorme obligar a las mujeres a tomarse 6 meses de postnatal". Sin embargo, el 28 de febrero de 2011, como ministra y tras el anuncio del envío del proyecto de ley que amplía el postnatal a seis meses, declara: "Este es un proyecto espectacular, mucho mejor de lo que jamás soñé que íbamos a poder impulsar. El Presidente se la jugó entero por las mujeres, por los niños. Es una fórmula maravillosa".

Veamos la maravilla. Finalmente, los principales aspectos del proyecto presentado por el Gobierno:

1. *Mantiene un prenatal 6 semanas y un postnatal de 12 semanas postnatal:* no hay cambio en los periodos. Mejora situación de los padres y madres adoptivas para ejercer estos derechos.
2. *Flexibiliza el uso del prenatal:* permite traspasar hasta dos semanas del

5 "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".

prenatal al postnatal, con autorización del médico, el prenatal traspasado podrá retomarse en cualquier momento si es necesario por salud de la madre.

3. *Crea una nueva figura:* el permiso postnatal parental, que otorga 12 semanas adicionales al postnatal (12+12). El padre puede hacer uso desde la sexta semana. Esta figura contempla derecho a subsidio y queda cubierta por fuero. Pero la letra chica en esta materia es que pone topes mediante el desincentivo a usarlos así:

a) establece una base cálculo del subsidio que no puede exceder de 30 UF, (hoy UF 21.562,97)= \$646.889.- = 3,76 Ingresos mínimos mensuales;

b) este tope es indiferente que el permiso lo tome la madre o el padre; y

c) siempre se calcula sobre la remuneración de la madre. Sabemos que en Chile las mujeres mayoritariamente se ubican en ocupaciones de menores rentas que los hombres. Esto es un total desincentivo para que el padre haga uso del permiso postnatal parental. Habrá menos ingreso.

4. *Establece nuevas fórmulas de cálculos del subsidio. Distorsiona derecho al subsidio:* el subsidio es por esencia un equivalente remuneracional, es un beneficio que está pensado para que quien goza de una licencia por enfermedad o por maternidad no vea afectado sus ingresos. Se hace presente que actualmente el subsidio por enfermedad general es mayor a la de maternidad por la fórmula de cálculo diferenciada establecida en DFL 44.

Estos subsidios no deben ser pensado como un beneficio asistencial, menos el subsidio por maternidad que tiene aristas tan relevantes como aumentar, o al menos mantener la tasa de natalidad, y el derecho de las mujeres a tener hijos sin ver afectados sus ingresos, conciliar maternidad, el cuidado y salud del recién nacido con el trabajo.

En el proyecto se incluyó, la siempre bien recibida, variable social pero que es absolutamente discriminatoria. Un porcentaje importante de la fuerza laboral femenina se desempeña en sectores como el comercio, servicios, me refiero a vendedoras, comisionistas, cuyas remuneraciones oscilan en periodos del año en cifras superiores al tope fijado por el proyecto. No estamos hablando de mujeres de altos ingresos, es la clase media.

Estas mujeres, no estarán en igualdad de condiciones para hacer uso del permiso postnatal parental ni menos los padres, porque percibirán menores ingresos en momentos que los gastos familiares o personales son mayores. No lo podrán usar porque la brecha entre su sueldo real y el subsidio a percibir será mayor en el caso del subsidio por permiso postnatal parental. Para ellas se inventó la "jornada reducida", que se explica más adelante.

5. *Inclusión del padre en el uso del posnatal parental desde la sexta semana:* muy de positiva la medida pero si el subsidio, que por naturaleza será menor a sus ingresos además se lo calcularán de acuerdo a la renta de la madre

generalmente menor, el desincentivo para usar el permiso es total.

6. *Flexibiliza la jornada laboral inventando una jornada que no existe en el código: la "jornada reducida" sin definirla:* en efecto, el proyecto otorga la "regalía" a las mujeres y hombres a quienes el subsidio no cubre el total de la remuneración imponible, cuyo tope fijó en 3, 75 ingresos mínimos mensuales, que puedan volver a trabajar en "jornada reducida". En el código existe la jornada ordinaria de 45 horas semanales y la parcial de 30 horas, ambas tienen regulación expresa en el código. Este tema es altamente sensible para el mundo laboral y altamente buscado por el empresarial: "Otro tipo de jornada". Y aún así le vuelve a poner tope estos "ingresos extras" obtenidos vía esta jornada reducida: la remuneración percibida por esta jornada reducida, más el subsidio, no puede superar el promedio de los 3 últimas remuneraciones anteriores al inicio del prenatal para la madre y para el caso del padre la remuneración no puede ser superior la remuneración percibida por jornada reducida más subsidio al promedio de los 3 últimos meses al inicio del posnatal.

7. *Reduce el fuero postnatal y crea una bolsa de semanas de fuero entre padre y madre:* el código hoy reconoce: fuero durante todo el tiempo del embarazo + fuero postnatal de 12 semanas + un año de terminado el postnatal.

En la práctica hoy el fuero cubre: todo el embarazo + 12 semanas + 52 semanas

Propuesta Piñera: mantiene el del embarazo pero sólo tiene 52 semanas después del nacimiento. Elimina 12 semanas.

Además, si bien el proyecto da fuero al padre para el uso del nuevo permiso parental fijado en el doble de la duración del permiso desde 10 días antes del inicio del mismo. Las semanas que él se tome se las resta del fuero de la madre. Se crea una "bolsa de semanas de fuero entre madre y padre": lo toma él, se lo resta a la madre. Deben decidir quien usa el fuero.

8. *Permite despido sin desafuero previo a las mujeres con contratos por obra o faena:* el proyecto elimina el trámite de desafuero para las trabajadoras de contrato a plazo o por obra, servicio o faena determinada. Se cumple el plazo o termina la obra y se acaba el fuero. Hoy deben pedir autorización judicial para despedir a toda mujer protegida por fuero maternal.

Se hace presente que la elección del tipo de contrato bajo el cual se establece la relación laboral es de exclusiva discrecionalidad del empleador. Hoy el porcentaje de contratos indefinidos va disminuyendo progresivamente. Estos contratos por obra o faena no tienen derecho a indemnización por años de servicios, ni pueden negociar y si bien se puede discutir su calificación judicialmente, los criterios de las Cortes de Justicia han flexibilizado la

calificación de obras finables⁶ o no, discrepando de la doctrina de la Dirección del Trabajo.

Además de lo anterior, podría ocurrir que especialmente las mujeres en edad fértil empezaran a ser contratadas mayoritariamente bajo fórmulas contractuales temporales para evitar el desafuero en caso de embarazo.

9. *Restringe las licencias por enfermedad grave del hijo*: si bien el proyecto recoge la doctrina DT en el sentido que el cuidado puede ser dado no sólo en la casa sino también en el centro hospitalario, incorpora una serie de estrictas reglamentaciones para el ejercicio del derecho que en la práctica lo hace ineficaz.

a) incorpora una distinción nueva entre enfermedad grave y enfermedad gravísima;

b) modifica fórmula de cálculo: base de cálculo del subsidio para graves; no puede exceder de 30 UF y se determina conforme al DFL 44 8 bis;

c) sólo puede hacer efectivo una vez vencido el postnatal y extinguido el permiso postnatal parental. Por lo tanto, las madres que no hagan uso del permiso postnatal parental tendrán 12 semanas sin derecho a usar este tipo de licencias por enfermedad grave del hijo. Los subsidios nuevamente se calculan sobre la remuneración de la madre independiente de quien haga uso del derecho

d) calificación grave o gravísima: debe ser acreditada por licencia médica otorgada por el médico tratante. Se exageraron los requisitos de la licencia, debe precisar el diagnóstico; califica si es grave o gravísima, acompañar informe fundado de la enfermedad (atenta contra secreto del diagnóstico actual), detallar del procedimiento usado para determinar la patología, justificar la necesidad del cuidado;

e) las enfermedades graves o gravísimas se determinarán por Decreto Supremo del MINSAL, y MINDHA, se actualizará al menos cada 3 años;

6 El concepto de "obra finable" dice relación con la naturaleza de la obra o faena, aplicando para contratos de esta índole. La obra termina naturalmente no por un hecho externo, como la decisión del empleador de poner término anticipado. Esto es altamente sensible porque el contrato por obra o faena no tiene derecho al pago de indemnización por años de servicios, sirviendo para suplantar contratos de tipo indefinido. De acuerdo a un aclarador considerando de una sentencia de la Corte Suprema: "La causal invocada, esto es, la conclusión de los trabajos o servicios que dieron origen al contrato, conforme ha sido reiteradamente resuelto por la jurisprudencia nacional, solamente se puede referir a la situación en que se encuentra un trabajador contratado para realizar una obra material o intelectual finable, lo que significa que debe existir una relación directa y específica entre el trabajo o servicio contratado y su terminación natural, sin iniciativa ni intervención del empleador, y que, por lo tanto, escapa a la voluntad de los contratantes, puesto que el objeto del contrato ha sido la ejecución de una labor específica o de un servicio determinado, produciéndose su término automáticamente."

f) para esto se debe dictar un reglamento de procedimiento dictado por MINSAL, MINDHA y MINTRAB. Se releva el rol del Ministerio de Hacienda, deja de ser un tema de derechos sea del niño/a o de la madre o padre, para ser un tema de recursos.-

g) Establece sanciones por abuso de estas licencias:

profesionales o trabajadores serán solidariamente responsables con los beneficiarios a restituir los dineros.

el que incurre en falsedad en la solicitud, obtención, otorgamiento y tramitación

o en uso malicioso de ellos serán sancionadas con penas del 202 del Código Penal. Y establece presunción de conductas de falsedad según Art. 193 del 1 al 7 del Código Penal.

desde que se formaliza la investigación a petición del fiscal o querellante el profesional involucrado se le suspenderá su facultad de emitir licencias médicas.

10. *Expresamente elimina derecho a alimentar para trabajadoras de jornadas parciales y "reducidas"*

11. *Elimina gratuidad de certificados médicos vinculados a estas materias:* hoy el código del trabajo expresamente le da el carácter de gratuito a todos los certificados médicos o de matronas vinculadas con el ejercicio de los derechos maternos y paternos, sin embargo le proyecto los elimina en todos los artículos.

Se debe tener presente que el tema de la cobertura y la actual exclusión para hacer uso de los derechos especialmente el del subsidio lo fija las normas que regulan los requisitos generales para optar a subsidios: esto dice relación con los requisitos de antigüedad en el sistema previsional y números determinado de cotizaciones, tanto para trabajadoras dependientes e independientes. En el caso de las temporeras la mayoría no cumple con estos requisitos (trabajadoras dependientes: 6 meses de afiliación al sistema previsional y 3 meses de cotizaciones pagados dentro de esos 6 meses.; trabajadoras independientes: 12 de meses de afiliación anteriores al mes que se inicia la licencia y seis meses de cotizaciones continuas o discontinuas dentro de esos 12 meses, contar con la respectiva licencia y estar al día en el pago de las cotizaciones).

..... Jubilados

Los discursos y hechos no coinciden. Acaban de presentar el proyecto que por promesa de campaña debía eliminar 7% que se cotiza en salud por los jubilados, sin embargo, la cobertura es mínima, y la mayoría logrará sólo una rebaja del 7 al 5% y no una eliminación, sin cumplir la promesa de campaña.

..... Multirut

Respecto a los temas centrales de la agenda laboral pendiente, no se ha avanzado. El tema el multirut está aún pendiente, aún cuando cada cierto tiempo aparece en la prensa. Ni hablar de la reformas sobre negociación colectiva. Aunque, la tramitación legislativa, fortaleza de la Ministra hace pensar que podría haber algunos proyectos en está líneas, claro, no necesariamente en protección de los trabajadores y trabajadoras.

En el mes de Abril debe celebrarse el Congreso de la CUT, que podría concluir con una propuesta de agenda. Aunque en este periodo su participación ha sido discreta, salvo en la discusión del ingreso mínimo y el reajuste del sector público que terminó, como todos sabemos, con una Concertación quebrada al igual que la relación entre la CUT y la ANEF.

En lo inmediato habrá que esperar y estar atentos para ver que ocurre en la tramitación del postnatal.