

TRABAJO INFORMA

EDITORIAL

La aprobación de la reforma al sistema de pensiones es un hito trascendental en la búsqueda de justicia social y bienestar para todos los ciudadanos. No es solo un cambio normativo; es una promesa renovada de dignidad para nuestras personas mayores además de contribuir en parte a la seguridad económica de los más de 34 mil actuales pensionados de la región de Los Ríos y sus familias.

43 años con limitaciones gracias a un cojo sistema, dejando a muchos chilenos enfrentando una vejez de amenazante pobreza. Esta reforma sin embargo, nos ofrece una oportunidad dorada para corregir esas desigualdades y construir un futuro más equitativo. Con la incorporación de las cotizaciones por parte del empleador y la creación de un fondo solidario, se abre la puerta a pensiones más robustas que permitirán a miles de personas disfrutar de una vida plena y digna en su vejez.

Es fundamental entender que esta reforma no solo beneficia a quienes están cerca de la jubilación, sino también a las futuras generaciones. Al fortalecer el sistema, estamos invirtiendo en un país que respeta a sus mayores y valora su contribución solidaria en la sociedad. A medida que nuestra población envejece, es imperativo asegurar que nuestros abuelos, madres, padres y, en última instancia, nosotros

mismos, tengamos acceso a un sustento digno.

La reforma al sistema de pensiones es un motivo para estar contentos, es poder mirar de frente a nuestras personas mayores y cumplir con el objetivo principal impuesto por nuestro presidente Gabriel Boric. Es un paso firme hacia un país más justo, donde como pocas veces se honra también a la política, esa que debe estar al servicio para dar solución a los reales problemas de nuestro Chile. Se tuvo que ceder, pero no más retroceder. Desde hoy, sólo queda avanzar.



Rodrigo Leiva Caro
Seremi del Trabajo y Previsión Social
Región de Los Ríos

CONGRESO APRUEBA REFORMA DE PENSIONES



Luego de una larga jornada con intensos debates la Cámara de Diputados y Diputadas aprobó este miércoles el proyecto de Reforma de Pensiones. El Senado lo había hecho con menos dificultades el lunes 27 de enero.

De esta manera se introducirán importantes modificaciones al actual sistema con lo cual el Gobierno del presidente Boric, hace realidad una de sus principales promesas de campaña.

El resultado no fue el mejor en el juicio de muchos pero nadie coloca en duda que se obtuvo un acuerdo histórico para hacer justicia a miles de jubilados, especialmente a miles de mujeres jubiladas.

MINISTRA JEANETTE JARA ARTÍFICE DEL ACUERDO

Lo vivido al interior del Congreso llenó de alegría a la secretaria de Estado, que trabajó incansablemente para sacar adelante el proyecto.

“Hoy día se aprobó después de 43 años una reforma previsional que le cambia la cara a lo que la dictadura hizo en 1981. Pasamos de una lógica meramente individual a complementarla con un seguro social y acercarnos a principios que son tan razonables y tan necesarios en una sociedad como la chilena. Poner solidariamente un componente que permita que la diferencia entre hombres y mujeres se pueda disminuir, que quienes hoy día están jubilados y vivieron una situación económica compleja en las décadas pasadas, en la década de los 80 con el PEN y EL POJH y una alta cesantía, tengan un apoyo y no queden en el olvido”

“Todos vamos a poder mirar de frente a los adultos mayores del país y decirles avanzamos. Esta reforma avanza, es un buen y gran avance para el país y será reflejado no solo en los que hoy están jubilados, sino que también en el futuro. Se abrió la puerta que las AFP tuvieron trancada 40 años en este país impidiendo los cambios, hoy se abre la puerta” manifestó la ministra Jara, recién conocido el resultado del trámite legislativo.

MINISTRO MARCEL SERENAMENTE SATISFECHO

La experiencia y conocimientos del titular de Hacienda fue vital para colocar los números azules en el trámite del proyecto que tomó más de un año.

“Hace 27 meses atrás ingresamos al Congreso Nacional un proyecto de reforma previsional cuyos objetivos eran mejorar las pensiones de los actuales y futuros pensionados, equiparar la situación de hombres y mujeres, apoyar a la clase media y hacerlo sostenible en el tiempo. Para eso propusimos que nuestro sistema de pensiones pasara a ser un sistema propiamente mixto incorporando un pilar de seguro social complementario al pilar no contributivo, complementario a la capitalización individual. Todos esos elementos están reflejados en el proyecto que en esta tarde se terminó de aprobar en el Congreso Nacional”.

“Para llegar hasta acá tuvimos que recorrer un camino largo y si estamos aquí es producto de la perseverancia. Muchos dijeron por qué no abandonábamos esta tarea, por qué no tirábamos la toalla y reconocíamos que esto no iba a ser posible. En segundo lugar, es producto del diálogo. Nunca pusimos líneas rojas en nuestro diálogo con los parlamentarios y en tercer lugar, también es producto de la capacidad para innovar, porque en el proceso incorporamos figuras que no existían en nuestro sistema de pensiones que permitieron dar respuestas diferentes pero efectivas a muchos de los objetivos que nos planteamos. Perseverancia, diálogo, capacidad para innovar es lo que nos ha traído hasta acá” sostuvo el ministro Marcel.



EANNA 2023: SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO DESTACA AVANCES EN LA MEDICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL EN CHILE

En su nueva versión, la Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA) visibiliza realidades que antes quedaban fuera de las estadísticas oficiales.

La medición de trabajo infantil en Chile incluye por primera vez el cuidado doméstico no remunerado y peligroso.

En un trabajo colaborativo entre distintas instituciones se lanzó la Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA) 2023, la cual fue liderada por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, en colaboración con la Subsecretaría del Trabajo, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y UNICEF. Esta iniciativa conjunta refleja un compromiso transversal con la protección de la infancia y la promoción de condiciones de Trabajo Decente para las familias.

En ese marco, el subsecretario del Trabajo, Giorgio Boccardo, resaltó el compromiso de Chile con la erradicación del trabajo infantil, destacando que “como Gobierno, hemos implementado la Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de los Adolescentes que Trabajan. Esto incluye garantizar que los adultos responsables de los niños, niñas y adolescentes (NNA) cuenten con condiciones de Trabajo Decente. Acciones como el aumento del salario mínimo y la promoción de medidas para compatibilizar el trabajo con el cuidado son fundamentales para abordar esta problemática”.

EANNA 2023, que actualiza datos fundamentales después de once años, amplía el alcance de la medición al incorporar por primera vez el cuidado doméstico no remunerado y peligroso. Boccardo señaló que “acciones como el aumento del salario mínimo y la promoción de medidas para compatibilizar el trabajo con el cuidado son pasos concretos que hemos dado para abordar esta problemática.”



UNA RADIOGRAFÍA COMPLETA

La encuesta incluyó a 17.659 niñas, niños y adolescentes de entre 5 y 17 años, revelando que el 15,5% de este grupo realiza algún tipo de trabajo infantil, incluyendo un 11,2% que realiza tareas domésticas y de cuidado no remuneradas en condiciones peligrosas.

La ministra de Desarrollo Social y Familia, Javiera Toro, destacó que “incorporar la medición del trabajo doméstico y de cuidado peligroso permite visibilizar realidades que antes no se contabilizaban, reforzando la importancia de una perspectiva de género”. Por su parte, la subsecretaria de Evaluación Social, Paula Poblete, enfatizó que “la división sexual del trabajo comienza desde la infancia, lo que refuerza la necesidad de romper con estas trayectorias”.

En tanto, representantes de organismos internacionales como la OIT y UNICEF recalcaron la importancia de la EANNA 2023 como herramienta fundamental para diseñar políticas públicas que protejan a la niñez.

RESULTADOS

En particular, el 11,2% de los NNA realiza tareas domésticas y de cuidado no remuneradas en condiciones peligrosas, un tipo de trabajo que no había sido contabilizado previamente. Además, el 5,4% realiza trabajo infantil remunerado en ocupaciones económicas. Estas cifras destacan la importancia de abordar esta problemática con una perspectiva de niñez y género. Además, se observó una prevalencia mayor de trabajo infantil en zonas rurales (22,1%) en comparación con las urbanas (14,7%).

Con estos resultados, Chile reafirma su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los tratados internacionales. Los datos obtenidos permitirán fortalecer las políticas de infancia y avanzar hacia entornos más seguros y equitativos para niñas, niños y adolescentes en todo el país.

Fuente Boletín 25 Subsecretaría del Trabajo



QUÉ ESTAMOS HACIENDO EN LOS RÍOS PARA ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL

Desde el año 2015 El Seremi del Trabajo y Previsión Social encabeza el Comité de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador en la región, el cual está conformado por 25 instituciones, organizaciones del Estado y de la sociedad civil. El objetivo del comité es ejecutar acciones concretas para que los niños y niñas de la región no ingresen prematuramente al mundo laboral, en consideración a lo perjudicial que esto implica para la etapa del ciclo vital que transitan y sus consecuencias a corto y largo plazo.

Lo anterior, obedece a un marco legal internacional del que Chile es parte, ratificando el año 1973 el Convenio n°138 de la OIT respecto de la edad mínima para trabajar, el año 1990 ratifica la Convención Internacional de Derechos del Niño (CDN) y el 1999 ratifica el Convenio n°182 de la OIT, relativo a peores formas de trabajo infantil.

Para el año 2024 el Comité se propuso una ambiciosa agenda, en torno a los ejes de disminución de la tolerancia social frente a este fenómeno, informar y difundir la normativa nacional, implementar acciones que contribuyan a romper con el círculo de la pobreza y promover el buen uso del tiempo libre en espacios educativos.



Al respecto, podemos destacar por ejemplo la Conmemoración de este año del Día Internacional Contra el Trabajo Infantil, en donde el Comité en conjunto con la Escuela Las Ánimas, realizó una serie de actividades con la comunidad educativa del establecimiento para relevar la importancia de una infancia protegida del trabajo.

Además, se han realizado una serie de capacitaciones a Carabineros/as de la región durante los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre en el marco de las Jornadas de DD.HH. de la institución, abarcando un total de 86 funcionarios/as, proyectándose continuidad para el presente año.

Junto a lo anterior, hemos capacitado a gran parte de las redes de infancia de la región, logrando abarcar las comunas de Valdivia, Río Bueno, Paillaco, Corral y Lago Ranco, en coordinación con las Oficinas Locales de la Niñez (OLN).



Mientras que, en el eje de información y conocimiento, logramos firmar un Convenio de colaboración entre la U. Santo Tomás sede Valdivia y la Subsecretaría del Trabajo, con el objetivo de generar conocimiento y formar futuros profesionales competentes en la materia.

Actualmente, estamos planificando en conjunto con la OLN de Río Bueno y el Programa 4 a 7 de SernaMEG, espacios formativos sobre los derechos de los NNA para los niños y niñas participantes del programa durante los meses de enero y febrero.

Si bien como Comité hemos realizado una serie de intervenciones en la región, aún falta mucho por avanzar y en esta tarea todos/as los/as ciudadanos/as somos co- garantes de derechos, por lo que los y las invitamos a intervenir e interpelar ante este tipo de vulneraciones.

Luciana Villalobos
Encargada CRETI Los Ríos

AUMENTO AUTOMÁTICO DEJA EL SALARIO MINIMO EN \$ 510.500 PESOS DESDE EL 1° DE ENERO 2025

De acuerdo con la Ley N° 21.578 publicada en mayo de 2022 a partir del presente mes de enero el salario mínimo tendrá un aumento automático que considera sumar a los 500 mil pesos vigentes un 2,1% de ese valor, que corresponde al IPC que se registró entre julio y diciembre del año pasado.

Hay que recordar que con anterioridad se decretaron reajustes que llevaron el salario mínimo de:

350 a 410mil, en 2022

410 a 440 mil en mayo de 2023

440 a 460 mil en septiembre de 2023

460 a 500 mil en julio 2024

500 a 510.500 en enero 2025

Se trata del avance más significativo de los últimos años, lo que favorece a unas 800 mil personas y sus familias. Con ello el Gobierno del Presidente Boric, cumplió la promesa establecida en su programa de campaña.

El aumento del salario mínimo incide además en el pago de cargas familiares, Subsidio único Familiar (SUF), pago de gratificaciones, como en la cancelación de horas extraordinarias.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Colaboración: Patricio Miranda, Abogado.

Lejos de ser una maldición, como algunos creen, trabajar es una necesidad de la mayoría de los seres humanos. El trabajo no solamente supone obtener lo necesario para una vida digna, sino que también es una forma de realización personal. El trabajador sabe que es el creador de la riqueza y base del desarrollo personal, familiar y nacional. Además, no es extraño que a la larga los trabajadores se sientan identificados con su empresa empleadora. Por ello la estabilidad en el empleo no solamente entrega la seguridad de llevar pan a su hogar, sino también es una forma de realización personal.

En nuestra legislación, la estabilidad laboral es muy precaria. La causal de "necesidades de la empresa", contenida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, permite al empleador despedir a sus trabajadores, incluso cuando no haya fundamentos de hechos objetivos y concretos. Ello porque la sanción que pueden aplicar los Tribunales, cuando declaran que un despido es injustificado, es apenas un 30% de incremento sobre la indemnización por años de servicio.

Este incremento puede ser importante cuando son muchos los años de servicio y la remuneración es alta. Pero en el caso de trabajadores con pocos años de servicio y remuneraciones bajas, es casi insignificante. Para qué decir de aquellos que no tienen un año de contrato, que no tienen derecho a indemnización por años de servicio.

Por ello muchos estimamos que despedir un trabajador es un tema simplemente de cálculo económico para el empleador.

Hemos verificado que muchas veces se prefiere despedir a un trabajador valioso para la empresa, simplemente porque "cuesta menos" hacerlo.

Concordamos con aquellos que creen que es necesario introducir una modificación a la legislación laboral, ya sea permitiendo que el trabajador cuyo despido sea declarado injustificado, pueda optar por volver a su puesto laboral o simplemente aumentando significativamente el incremento ya señalado, para que realmente sea disuasivo.

La ayuda de cesantía es casi una ilusión, tanto porque se trata de montos que normalmente no le permiten al trabajador despedido solventar sus necesidades básicas, como también porque está sujeto a lo que se ha podido cotizar en el respectivo fondo, sumas siempre exiguas.

El derecho laboral es esencialmente dinámico por lo que se va adecuando a las circunstancias que se van presentando día a día. Esta es una situación que amerita una adecuación, a nuestro juicio.



Patricio Miranda, abogado

CONAF IMPRESCINDIBLE EN LA DEFENSA DEL PATRIMONIO FORESTAL



En un día soleado con impresionante vista al río Valdivia, nos recibe el director regional de la CONAF. Si el paisaje es hermoso, lo que se observa al interior de la gran casona en la que funciona este importante servicio público, es espectacular: amplios espacios, pisos, paredes y cielos contruidos con maderas nativas que perduran frente al paso del tiempo.

Arnoldo Schibar, Ingeniero forestal titulado en la UACH, funcionario de carrera, ingresó en la oficina de Castro hace veintidós años. Pasó más tarde por Puerto Montt para llegar a Valdivia cuando se crea la región de Los Ríos, en la que es director del organismo desde 2022.

¿Qué hace su servicio para contar con material humano suficiente para este verano?

La temporada de ocurrencia de incendios comienza ahora en septiembre y termina en abril para ello aumentamos la dotación, tanto de técnicos que trabajan en el área de incendios pero también de los brigadistas. En la región tenemos 10 brigadas, nueve diurnas y una nocturna, lo que significó la contratación de unas 115 personas para la temporada.

¿Cómo eligen ese personal?

Nosotros hacemos un reclutamiento público a nivel nacional a través de nuestra página web. Desde la cuarta región de Coquimbo hasta la región de Magallanes. Cualquier joven mayor de 18 años con buena salud que le guste el trabajo asociado a la emergencia puede postular. Tenemos principalmente jóvenes que vienen del mundo rural pero también otros que estudian en

universidades.

¿Las mujeres tienen espacio en las brigadas?

Cada vez con mayor fuerza están ingresando mujeres al trabajo en la emergencia. Tenemos una brigada en Chaihuín conformada solo por mujeres. En el futuro queremos ir incorporando mayor cantidad de ellas a estas labores, luego de pasar evaluaciones físicas, psicológicas y técnicas.

¿Podemos decir que CONAF está preparada si ocurre algún tipo de emergencia en los bosques?

Por supuesto, nos hemos preparado con mucha responsabilidad en este trabajo colaborativo con la Delegación Presidencial, con SENAPRED, con los bomberos, con el mundo privado, empresas forestales, juntas de vecinos con las que hacemos un trabajo importante de prevención en los territorios.

La prevención es la clave para bajar esa tremenda cifra de 99,7% de los incendios que son provocados por acción humana y obviamente en el combate estamos con los dispositivos prestos, tanto de detección, terrestres y aéreos en la región.



Arnoldo Schibar
Director Regional Conaf



INCENDIO EN COMBATE



130
CONAF.CL

132 **133** **134**
BOMBEROS CABALLEROS PDI



Recursos asignados: personal técnico, brigadas, maquinaria y/o aeronaves despachadas para combatir un incendio, ya sea en trayecto o en el lugar, según las prioridades del comandante de incidentes.

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO

EXTRANJEROS EN SITUACIÓN IRREGULAR FUERON SORPRENDIDOS EN RECOLECCIÓN DE FRUTA EN EL RANCO



Aunque contaban con contratos de trabajo y firmaban libro de asistencia, 46 extranjeros, la mayoría de nacionalidad boliviana, no podían realizar actividades laborales en Chile. El hecho fue constatado en una fiscalización conjunta en la que participaron efectivos de la PDI, Migraciones, Seremi de Salud y Dirección Regional del Trabajo, acción emanada desde la Mesa de Trata de Personas, que lidera el Ministerio de Justicia.

“Desde el punto de vista nuestro no detectamos irregularidades ni sanciones administrativas ya que los trabajadores estaban con su contrato de trabajo y registro de asistencia al día, remuneraciones e imposiciones aún no correspondían ya que recién habían comenzado en esas labores” precisa César Paredes, Director regional del Trabajo. Las condiciones ambientales como las de seguridad y salud en el trabajo le corresponde evaluarlas a la Seremi de Salud que constató irregularidades en el terreno. La PDI por su lado constató todo lo relacionado al ingreso como a la estadía ilegal de estas personas en el territorio nacional.

Las fiscalizaciones continuarán en sectores productivos y de servicios en los que se concentra un importante número de trabajadores extranjeros: predios agrícolas, barberías, estaciones de servicios y otros.

CONCURRIDA PLAZA PREVENTIVA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO EN TERRENO

Siete servicios públicos más Bomberos dieron vida con sus stands informativos a una Plaza Preventiva, en el marco de una acción en terreno de la Seremi del Trabajo y Previsión Social: CONAF, SENCE, ISL, IPS, Subsecretaría de Prevención del Delito, Departamento de Emergencias de la Municipalidad de Valdivia, Programa de Gobierno en Terreno, se ubicaron en pleno corazón de la Plaza de la República para difundir medidas preventivas que ayuden a la salud de los trabajadores, al bienestar de las personas, como al cuidado del patrimonio forestal de la ciudad y la región.

Se sumó la presencia de Carabineros con su Retén Móvil instalado en el paseo público y el programa Ecomercados, que funciona con el apoyo municipal y del Fosis. Brigadistas de CONAF y Bomberos de la novena compañía de Collico, se abocaron a informar cómo prevenir los dañinos incendios forestales. El Instituto de Seguridad Laboral distribuyó materiales que llaman al autocuidado de los trabajadores que laboran al aire libre en época estival.

Funcionarios de la Subsecretaría de Prevención del Delito promovieron el programa Denuncia Seguro mientras el Seremi del Trabajo Rodrigo Leiva y su equipo dialogaron con transeúntes sobre el estado de situación del proyecto de Reforma de Pensiones.

Alrededor de 200 personas registraron sus visitas aparte de otro centenar de turistas y valdivianos que consultaron en los módulos de información instalados.

El Delegado Presidencial Regional Jorge Alvial Pantoja, visitó la Plaza Preventiva, destacando el valor de esta actividad que acercó el gobierno a la ciudadanía.



DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY KARIN

Cinco ponencias fueron presentadas en un reciente seminario organizado por la Dirección Regional del Trabajo que tuvo como novedad la participación de todos los organismos administradores de la Ley de Accidentes del Trabajo, que en el caso de la nueva normativa por acosos o maltrato laboral les cabe un rol de primera importancia. La introducción de la jornada que logró una amplia convocatoria le correspondió a la subdirectora nacional de la DT Laura Vásquez. Compartió los principales datos de una estadística nacional elaborada por la Dirección del Trabajo en la que se da cuenta de los hechos sustantivos de la Ley 21.643 o Ley Karin, en sus cinco meses de vigencia. Vásquez subrayó que “Los Ríos tiene uno de los más bajos índices de denuncias dato que incentiva a realizar nuevas capacitaciones respecto a cómo se procede a realizar la toma de denuncias”

El director regional de la DT César Paredes y su coordinador jurídico, abogado Claudio Aguilar, se refirieron a las dificultades en la tramitación de las denuncias en la región de Los Ríos. Marjorie Lodis, habló en nombre de la Mutual de Seguridad examinando los objetivos de las mutualidades con respecto a la ley; Idsel Penna del Instituto de Salud Laboral (ISL) abordó los nuevos desafíos para convivir en el marco de la Ley Karin, mientras Daniela Aguilar de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) comentó la responsabilidad de los empleadores en la adopción de medidas preventivas. Viviana Lazarán del ISL abordó los Desafíos y oportunidades de mejora en la implementación de la Ley Karin en micro y pequeñas empresas.

El seremi Rodrigo Leiva Caro, presente en la actividad manifestó “hemos realizado más de 70 capacitaciones, llegando a un universo de seis mil trabajadores y trabajadoras, para que conozcan las implicancias de la nueva normativa. Desde el gobierno la disposición es total para seguir desarrollando la difusión y capacitación ” prometió.

El director regional César Paredes por su parte reconoció el aumento sustantivo de denuncias por acoso después de agosto de 2024 “Teníamos un promedio aproximado de cinco denuncias en estado de admisibilidad. Posterior al 1 de agosto nos estamos haciendo cargo de aproximadamente 25 denuncias mensuales teniendo a la fecha un total de 111 denuncias en la región”



OCHO COMUNAS CAMBIAN DE UN SOSTENEDOR MUNICIPAL AL NUEVO SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA (SLEP)



El esperado traspaso en Los Ríos ocurre este año tal como fue anunciado tiempo atrás. La Nueva Ley de Educación Pública viene desde 2017 y se propone en un plazo de doce años cumplir con el desafío de instalar setenta Servicios Locales de Educación Pública a lo largo del territorio, dejando atrás en la mayoría de las comunas del país la educación municipalizada.

Nueve traspasos se concretan durante este mes de enero, desde el norte hasta Chiloé, el más grande que se haya producido el último tiempo alcanzando un total de 24 en régimen con más de 400 mil alumnos lo que representa un tercio del actual sistema municipalizado. 179 serán los establecimientos entre jardines infantiles, escuelas y liceos que se ubican en Corral, Lanco, Los Lagos, Máfil, Mariquina, Paillaco, Panguipulli y Valdivia que pasan a manos del nuevo sostenedor.

El hito de traspaso se desarrolló en el emblemático Liceo Armando Robles Rivera, con asistencia de autoridades nacionales, regionales y locales. La presencia de profesores y funcionarios de educación fue notoria en la actividad a la que también llegaron representantes de comunidades educativas.

Para algunos de los oradores fue un día de esperanza, para otros un hito a celebrar y recordar, para varios un día de compromiso para llevar la educación pública al sitio que merece.

El director del SLEP Valdivia, Juan Carlos Durán manifestó que la educación pública es una buena noticia para el país y “esperamos fortalecerla significativamente a fin de que cumpla su objetivo, entregando una educación de calidad, laica y pluralista para todos y todas sin distinción”.

El director (s) de Educación Patricio Leiva, precisó que “se avanza en la consolidación de un gran proyecto, en un sueño compartido para avanzar en un sistema educativo más justo, más inclusivo centrado en cada estudiante, en cada familia y comunidad”; mientras que la subsecretaria de Educación Parvularia, Claudia Lagos habló de un “nuevo momento para la educación pública en la región”.

El Gobernador regional Luis Cuvertino, sentenció que este proyecto no puede fracasar: “esperamos que el Estado sea coherente y otorgue los recursos que se necesitan para fortalecer la educación pública” subrayó.

Profesorado inquieto por el financiamiento

El vicepresidente regional del Colegio de Profesores Waldo Llanquilef, presente en la ceremonia se manifestó algo pesimista “Para nosotros según la legislación esto es un cambio de sostenedor. El municipio no fue la mejor administradora con una pérdida de matrícula bastante grande pero no hay una visión más profunda del financiamiento de la educación. En este momento quedamos financiados por presupuesto, pero también está afecto a buscarlo vía gobierno regional y municipios, el Estado directamente no asume lo que para nosotros debiera ser basal.

El municipio valdiviano ha tenido un déficit de 4.500 millones de pesos que el Estado no fue capaz de financiar, hecho que se repite a nivel provincial. Veamos la comuna de Máfil donde hay serios problemas por pagos pendientes de remuneraciones y cotizaciones previsionales. Hay que lograr cambios en la legislación actual. Una de ellas es el financiamiento y es vital como también en infraestructura; tenemos la escuela Chile cerrada por más de dos años sin mostrar ningún avance en su recuperación”, manifiesta.

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

**VALDIVIA**

**Valdivia | Corral | Lanco | Los Lagos | Máfil
Mariquina | Paillaco | Panguipulli**

TREINTA Y SIETE DÍAS DURÓ LA HUELGA EN CELULOSA ARAUCO FESTIVIDADES DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO INCLUIDAS

Como uno de los conflictos de más larga duración en el plano regional será recordada la paralización de actividades en la empresa Celulosa Arauco y Constitución S.A., conflicto que tuvo su origen en el proceso de negociación colectiva lo que le dio el carácter de huelga legal.

La situación se destrabó el viernes 10 del presente mes con la intervención de la Dirección del Trabajo que hizo llegar a Valdivia a Luis Villazón, jefe nacional del Departamento de Relaciones Laborales, quien fue asesorado por el equipo local, integrado por el director regional César Paredes, Paulo Gutierrez encargado de Relaciones Laborales y la mediadora Johana Cavieres.

Las partes en conflicto volvieron a sentarse en la misma mesa dejando atrás la incomunicación como importantes diferencias para llegar a una solución deseada por los trabajadores, la empresa, como por la sociedad local, que a través de diferentes voces solicitaba un acuerdo.

La huelga se declaró el día 5 de diciembre luego de numerosas reuniones entre las partes. Otras cuatro mediadas por la DT regional resultaron infructuosas. Con posterioridad, la asamblea, en votación directa, no aceptó la primera oferta de la empresa que contemplaba un bono por término de conflicto de un millón cuatrocientos mil pesos y una liquidez de ciento treinta y cuatro mil pesos, distribuidos en varios ítems de los sueldos, la que fue rechazada por los trabajadores el día 30 de diciembre.

El seremi del Trabajo Rodrigo Leiva Caro se sumó a los esfuerzos para que empresa y sindicato volvieran al dialogo, única vía que aparecía disponible para encontrar solución al diferendo.

Lo que cerró el conflicto finalmente fue menos de lo que estaba ofrecido, aunque "reflotó" parte sustantiva de lo anterior en el juicio de los mediadores. El bono por término de conflicto quedó en 900 mil pesos, la liquidez, (entiéndase aumento de algunos bonos) en 84 mil para los trabajadores con más de tres años en la empresa y 57 mil para los que aún no cumplen con esa antigüedad. Se suma un préstamo blando de dos millones de pesos y el adelanto total de lo que significa la liquidez durante tres años. El acuerdo obtenido luego de ser escriturado debe ser presentado a la Inspección Provincial del Trabajo para considerarlo válido por 36 meses.



¿SABÍAS QUÉ?

DERECHO A HUELGA EN EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores. Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga.

La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo. La infracción de la prohibición señalada en el inciso anterior segundo constituye una práctica desleal grave, la que habilitará a la inspección del trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.

En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la inspección del trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme a las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes, con excepción de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la inspección del trabajo. El tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492.

Última oferta del empleador:

El empleador, con a lo menos dos días de anticipación al inicio del periodo en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, podrá presentar a la comisión negociadora sindical una propuesta formal de contrato colectivo denominada "última oferta". Esta propuesta deberá estar contenida en un documento suscrito por la comisión negociadora de la empresa. En la micro y pequeña empresa bastará que la última oferta sea firmada por uno de los miembros de la comisión negociadora de la empresa.

A falta de última oferta, aquella estará constituida por la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior. De no existir propuestas formales, se tendrá por última oferta la respuesta del empleador.

La última oferta podrá ser informada por el empleador por escrito a todos los trabajadores involucrados en la negociación a través de mecanismos generales de comunicación.

Convocatoria a la votación de la huelga:

La comisión negociadora sindical deberá convocar a la votación de la huelga con a lo menos cinco días de anticipación a la fecha en que esta deba realizarse. Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas al sindicato, este tendrá un plazo de cinco días adicionales para proceder a ella.

Oportunidad de votación de la huelga:

Si existe instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días vigencia del instrumento.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de un total de cuarenta y cinco días contados desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Las partes de común acuerdo podrán ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga. En este caso, si existiere contrato colectivo se entenderá prorrogada su vigencia por el tiempo que las partes determinen. Este acuerdo deberá constar por escrito, suscribirse por las comisiones negociadoras de ambas partes y remitirse copia a la inspección del trabajo.

Medios para votación de la huelga:

El empleador deberá facilitar que la votación de la huelga se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir al acto de votación. El acto de votación podrá realizarse en la sede sindical, según lo dispuesto en el artículo 255.

La comisión negociadora sindical deberá organizar el proceso de votación evitando alteraciones en el normal funcionamiento de la empresa. El día que se lleve a efecto la votación de la huelga el sindicato podrá realizar asambleas.

Votación de la huelga:

La votación de la huelga se realizará en forma personal, secreta y ante un ministro de fe. Los votos serán impresos y deberán emitirse con las expresiones "última oferta del empleador" o "huelga".

La última oferta o la huelga deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato. Del quórum de votación se descontarán aquellos trabajadores que no se encuentren actualmente prestando servicios en la empresa por licencia médica, feriado legal o aquellos que, por requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios.

De aprobarse la huelga, esta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a su aprobación.

Mediación Obligatoria:

Dentro de los cuatro días siguientes de acordada la huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación obligatoria del inspector del trabajo competente, para facilitar el acuerdo entre ellas.

En el desempeño de su cometido, el inspector del trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el inspector del trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que el inspector del trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva.

De las audiencias que se realicen ante el inspector del trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido.

Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y el cierre temporal:

Durante la huelga o el cierre temporal, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

En el caso del inciso anterior, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

Derecho a reincorporación individual del trabajador:

En la gran y mediana empresa, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho de reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del décimo sexto día de iniciada la huelga, siempre que la última oferta formulada en la forma y con la anticipación señalada en el artículo 346 contemple, a lo menos, lo siguiente:

a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del I.P.C.

b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del I.P.C. para el periodo del contrato, a partir de la suscripción del mismo.

Si el empleador no hace una oferta de las características y en la oportunidad señalada en los incisos anteriores, los trabajadores de la gran y mediana empresa involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a partir del trigésimo día de iniciada la huelga. En la micro y pequeña empresa este derecho podrá ejercerse a partir del décimo sexto.

BREVES



Seremi del Trabajo y Previsión se reunió con dirigentes y trabajadores de Prolesur Los Lagos para resolver diversas dudas sobre legislación laboral.



Sence Los Ríos e Indap certificaron a 125 personas egresadas de cinco cursos en la comuna de Paillaco.

BREVES



En el CESFAM de Las Ánimas Seremi Rodrigo Leiva compartió detalles de la Reforma de Pensiones junto a adultas mayores.



Seremi Rodrigo Leiva expuso Ley Karin y reforma de pensiones a trabajadores del Hospital de Los Lagos.