

Tendencias legislativas en el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Chile, decenio 1999-2009

Cecily Halpern Montecino

Directora de Carrera
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO

Héctor Humeres Noguera

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO

Los intereses de los actores que intervienen en la relación de trabajo tensionan inevitablemente los enfoques respecto de la regulación legal que ha de darse a la misma. Así, de una parte, el trabajador pretende obtener mejores beneficios y mayor protección de su calidad de vida personal durante el desarrollo de la actividad laboral (seguridad, permisos, remuneraciones, feriados, etc.); las empresas, a su vez, luchan por ser sustentables y cuestionan el otorgamiento de derechos laborales que afecten sus costos y rentabilidad, y los gobiernos, las más de las veces, convierten el tema laboral en una bandera ideológica de corto plazo, en lugar de visualizarlo como uno de los ejes de crecimiento e integración social. En nuestro país, estas visiones desintegradas se han manifestado con fuerza. Paradójicamente, muchas veces ello pretende resolverse por la vía legislativa.

En efecto, si algo caracteriza a la legislación laboral del período 1999-2009 –etapa que se nos ha solicitado analizar en este trabajo–, es su extraordinaria frondosidad y permanente modificación. Evidencia de ello es que, en este último tiempo, los cambios a la misma han significado la renovación de más del 50% de su normativa y el incremento del articulado del Código del Trabajo en cerca de un centenar de preceptos, lo que es un caso que creemos único en la legislación nacional. Este crecimiento podrá pasar inadvertido a quien no haga una lectura rigurosa y completa de su texto, ya que se incorpora, muchas veces, en los números bis o a través de letras en un mismo número del articulado.

Este verdadero record obedece a que esta rama del derecho procura cumplir de esta forma con su carácter realista, siguiendo muy de cerca el acontecer social y económico del país, el que ha evolucionado –en el período que se comenta en este trabajo– en forma permanente y a la vez sustancial, dada la globalización de las relaciones y nuevos vínculos comerciales que se generan. Ello tiene un

relevante impacto en el quehacer de la empresa, producto del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y el consecuente dirigismo contractual, principios que, como se sabe, limitan la autonomía privada, obligan a adoptar determinadas actitudes y rigen el comportamiento de los particulares.

Esta característica se ha hecho manifiesta en la legislación laboral nacional del último decenio, tanto en el derecho individual como en el derecho colectivo del trabajo, así como en el ámbito de la protección de la salud en el trabajo. Especialmente acentuado lo advertimos en el ámbito de la seguridad social, área en la que este periodo ha significado una gran cantidad de reformas legales, que revisaremos someramente en su oportunidad.

Para una mejor sistematización de las materias reformadas, el presente trabajo las presentará agrupadas en las grandes instituciones laborales, según un orden lógico de las mismas.

1. Ámbito de aplicación de la normativa laboral

Respecto de este punto, conviene señalar, desde luego, que la tendencia que se observa es abarcar una serie de nuevas actividades, pudiendo citarse al efecto el caso de los trabajadores que prestan servicios en los oficios de notarias, archiveros o conservadores (Ley N° 19.945, de 2004); los trabajadores de artes y espectáculos (Ley N° 19.889, de 2003); los deportistas profesionales (Ley N° 20.118, de 2006); y los tripulantes de cabina de naves aéreas (Ley N° 20.321, de 2009). Además, debe considerarse la ampliación de la regulación incorporada para los trabajadores regidos por subcontratos y la nueva regulación establecida para los trabajadores transitorios o suministrados (Ley N° 20.123, de 2006).

2. Derechos fundamentales inespecíficos

En el ámbito de las garantías constitucionales de las personas, aplicables a la relación de trabajo, la ley laboral ha recogido explícitamente el mandato de la Carta Política en el sentido de hacer exigible, sobre todo para los trabajadores, aquellos derechos que clásicamente no se entendían vinculados a la relación laboral. Expresión de ello es la modificación del artículo 2° del Código del Trabajo (*CT en adelante*), mediante la inserción de varios nuevos incisos, lo que denota la relevancia que ha adquirido el tema en el ámbito del trabajo (Leyes N°s 19.812, de 2002, 19.684, de 2000 y 20.005, de 2005). En este contexto, debemos hacer especial mención a la tutela ante la discriminación arbitraria, de la cual se ha hecho cargo el legislador, disponiendo la vigencia efectiva de la misma al establecer, en el nuevo inciso 8° del artículo 2° del CT, que las

obligaciones que se derivan de esta garantía para el empleador “se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren” (Ley N° 20.005, de 2005).

A fines de mayo del presente año, se aprobó la regulación para el logro de la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. La propuesta dispone, entre otras obligaciones, que todo empleador, con cinco o más trabajadores, debe mantener un registro escrito que consigne los diversos cargos o funciones ejercidos por sus dependientes, designando el número de personas que los desempeñan y señalando los nombres de quienes actualmente los ejercen. Dicho registro estará a disposición de cualquiera de sus trabajadores y del inspector del trabajo competente.

En este mismo orden de ideas, cabe consignar que también fue modificado el artículo 5° del CT, cuyo nuevo texto establece una expresa limitación al ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador dentro de su potestad jurídica de mando, al señalar que éste debe ejercerse con *“el respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”* (Ley N° 19.759, de 2001). Concordante con la idea antes expuesta, debe hacerse referencia a la obligación de recoger estos temas como estipulaciones del Reglamento Interno de la Empresa. Especial mención merecen aquellas disposiciones relativas al acoso sexual y a los controles y revisiones que puede ejercer el empleador en relación a las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores, lo que implica una expresa restricción al poder de mando del empleador.

Se manifiesta, igualmente, la relevancia otorgada a esta temática, en la clara obligación del empleador de mantener reserva de los datos personales que obtenga con motivo de la contratación de los trabajadores (Art. 154 bis Ley N° 19.759, de 2001), así como la restricción establecida en el ámbito de aplicación de las conductas que configuran la causal del número 1 del artículo 160, en lo que se refiere a las conductas indebidas del trabajador. Nos referimos más ampliamente a este punto en el acápite reservado a la terminación del contrato de trabajo. Asimismo, este tema se vincula con el nuevo procedimiento de tutela laboral, que es parte fundamental de la reforma a la justicia del trabajo, a la cual también aludiremos más adelante.

Sobre el particular, es de interés hacer referencia a la elaboración por parte del sector público de una “Guía de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación en la Empresa”, la que posteriormente fue adoptada por la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), lo que constituye una clara señal de la conciencia que al respecto se ha impuesto en el país.

3. Contrato de trabajo

La legislación aprobada en el decenio en estudio denota claramente la tendencia de profundizar el carácter de dirigido del contrato de trabajo, restringiendo la libertad de las partes para crear normas convencionales que les permitan introducir un contenido adecuado al devenir de su relación, lo que resulta especialmente relevante en materias como la jornada de trabajo y las remuneraciones. Sin embargo, se advierte una excepción, que radica en la posibilidad que se confiere a las partes de pactar una suerte de polifuncionalidad en la prestación de los servicios, facultad incorporada al número 3° del artículo 10 por la Ley N° 19.759, de 2001.

Del mismo modo, es destacable el hecho de que se haya logrado una paulatina pero progresiva adecuación de la legislación a los convenios de la OIT ratificados por Chile. Ello se ha concretado, por ejemplo, en relación a la edad mínima para celebrar contratos de trabajo, la que se aumentó desde los 14 a los 15 años, en conformidad a la norma internacional. Las leyes números 20.069, del año 2005, y 20.189, de 2007, marcan la tendencia de priorizar la escolaridad de los menores por sobre su actividad laboral.

4. Jornada de trabajo

Siguiendo con la tendencia de recepcionar internamente la normativa internacional, la jornada ordinaria de trabajo se redujo de 48 a 45 horas semanales (Ley N° 20.178, de 2007). Esta modificación generó numerosos debates y controversias, principalmente en torno a cómo retribuir la disminución del tiempo de trabajo en relación a las remuneraciones ya acordadas. Fueron necesarios numerosos dictámenes de la Dirección del Trabajo para clarificar el efecto comentado. La discrepancia ya ha sido superada.

En esta área, debemos destacar, asimismo, una serie de modificaciones a la jornada de trabajo de actividades especiales, como es el caso de los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras (Ley N° 19.759, de 2001), de choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana, de los servicios de locomoción interurbana de pasajeros y del personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles (Ley N° 20.271, de 2008), de los trabajadores dependientes del comercio (Ley N° 20.215, de 2007). Agréguese a lo ya dicho todas aquellas modificaciones que tienden a resguardar de mejor manera el descanso y la salud de los trabajadores de estos sectores.

Del mismo modo, es necesario mencionar la restricción en la realización de trabajo en horas extraordinarias, el que se sujetó a regulaciones más restrictivas

(Ley N° 19.759, de 2001), con el objeto de resguardar la salud de quienes las desarrollan como también de fomentar el empleo.

En nuestra opinión, se advierten –tanto en las modificaciones legales que dicen relación con la jornada de trabajo, como en los descansos y en los permisos y feriados– una tendencia a pretender conciliar de mejor manera las responsabilidades familiares de los trabajadores con sus obligaciones laborales, no sólo por razones de género, sino que también para equilibrar, entre ambos padres, la responsabilidad inherente a la familia. En este punto, las Leyes N°s 20.047, 20.058, de 2005, y 20.137, de 2006, han ampliado estas garantías a favor de los trabajadores y de sus familias, al incorporar nuevos permisos y beneficios fundados en estas razones.

Asimismo, es de destacar la liberalización de ciertos descansos, como el descanso semanal, dando lugar a pactos de días interferidos o feriados especiales (Leyes N° 19.920, de 2003, y 20.215, de 2007) y la incorporación de la jornada parcial. Esta reglamentación pretendió incentivar el uso de esta modalidad de jornada por parte del empleador (Ley 19.759, de 2001).

En este punto, debemos destacar que la llamada “ley de semana corrida” (Ley N° 20.281), recientemente aprobada, contiene una nueva norma aplicable a quienes están exceptuados de la limitación del cumplimiento de la jornada de trabajo, la que, en virtud de la introducción de una presunción legal vinculada a los controles que efectúa el empleador, busca incorporar a este grupo de trabajadores al sistema legal de jornada de trabajo máxima.

5. Remuneraciones

En esta materia, la innovación más relevante ha sido la modificación del concepto de sueldo base, su vinculación con el ingreso mínimo y el beneficio del pago de la semana corrida (Ley N° 20.281, de 2008). La confusa redacción de esta norma legal motivó la dictación de seis sucesivos dictámenes de la Dirección del Trabajo, en virtud de los cuales se pretendió establecer el sentido y alcance de las nuevas disposiciones, polémica que aún no ha terminado y que se encuentra supeditada a los pronunciamientos judiciales consiguientes.

De igual manera, resulta necesario reiterar una materia que ya se adelantó en el párrafo concerniente a las garantías fundamentales, que dice relación con la igualdad de remuneraciones entre hombre y mujer, norma recientemente aprobada y que empezará a regir en nuestro país bajo la ley N°20.348, dentro de seis meses.

6. Contratos especiales

Un aspecto digno de resaltar es el especial cuidado y las medidas de seguridad que ha impuesto el legislador en la regulación del trabajo agrícola. Entre muchas otras, merece citarse la incorporación de reglas especialmente dirigidas a regular las labores que desempeña el trabajador frente al contacto con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos (Ley N° 20.308, de 2008).

Del mismo modo, ha nacido un nuevo contrato que protege a los trabajadores de artes y espectáculos, el cual contiene una detallada regulación de esta actividad (Ley N° 19.889, de 2003). Igual mención puede hacerse del contrato de los deportistas profesionales y actividades conexas (Ley 20.118, de 2007).

En el contrato especial de trabajadores de casa particular (Ley N° 20.336, del año 2009) se incorporó un régimen especial de descanso en los días feriados para aquellos que vivan en la casa del empleador, beneficio que ya está en aplicación en dicho sector laboral.

7. Terminación de contrato de trabajo

Además de lo ya mencionado en este trabajo, en cuanto a la restricción de algunas causales de despido, cabe consignar la incorporación del acoso sexual como causa justificada de terminación de contrato (letra b) del número 1 del artículo 160 introducida por la Ley N° 20.005, de 2005). Agreguemos, en relación con este punto, que en virtud de dicha norma el empleador debió incorporar un capítulo especial en los Reglamentos Internos de Empresa destinado a prevenir conductas constitutivas de actos atentatorios, así como un procedimiento de investigación.

Especialmente relevantes en esta materia resultan las modificaciones introducidas, respecto a la nulidad del despido, por la llamada "Ley Bustos" (Ley 19.631, de 1999). Esta norma vinculó el no pago oportuno de las cotizaciones previsionales con la ineficacia del despido. Posteriormente, y ante una interpretación de la Cuarta Sala de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, que acotó –inicialmente– el periodo durante el cual se estimaba se producía la convalidación, asimilándola al periodo de prescripción de las acciones judiciales, se dictó la ley interpretativa número 20.194, del año 2007, que extendió la obligación de remunerar al trabajador por la totalidad del tiempo que permanecieran impagas las cotizaciones previsionales adeudadas.

Debemos destacar también el aumento de los recargos de las indemnizaciones por término de contrato introducido por la ley N° 19.759, de 2001. Asimismo,

la mayor fuerza ejecutiva de las deudas por concepto de indemnizaciones, prescritas por la ley N° 20.005, de 2005, todo ello acentuado por la ley que reforma la justicia del trabajo. Esta última incorpora como nuevo título ejecutivo la carta de despido del empleador, cuando la causal invocada es la de "necesidades de la empresa", así como también el pacto de pago en cuotas, si el empleador cumple oportunamente.

Igualmente, es destacable la relevancia que se ha otorgado a los organismos previsionales en relación con la función de acreditación de las cotizaciones previsionales adeudadas, materia de interés probatorio en caso de controversia judicial. Todo ello de conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.844, del año 2003, que complementó, en este sentido, el artículo 177 del CT, que regula el finiquito laboral.

8. Capacitación ocupacional

En el período que se examina, se han dictado varias disposiciones legales destinadas a incentivar la capacitación ocupacional. La vía escogida para estos efectos es facilitar una mejor y más pronta imputación de los beneficios tributarios de la capacitación ocupacional por parte del empleador (Ley 19.759, de 2001).

Del mismo modo, debe mencionarse la posibilidad de sustituir el pago de multas en aquellas empresas de 9 o menos trabajadores, por la asistencia obligatoria a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo con duración de dos semanas (Art.506 CT, introducido por la Ley N° 19.759, de 2001).

9. Contratación atípica

La flexibilidad laboral no ha estado ausente en la actividad legislativa del período en examen. En efecto, encontramos normas que regulan de una forma diferente a la tradicional, las prestaciones de servicios de la relación laboral. Para estos efectos, el artículo 8° incorporó la presunción de existencia del contrato de trabajo a domicilio (Ley N° 19.759, de 2001). También se regula el teletrabajo, que es aquel que se realiza mediante medios informáticos o de telecomunicaciones.

Mención aparte merece la nueva regulación de la tercerización de los servicios, en las modalidades de la subcontratación y de los servicios transitorios (Ley N° 20.123, de 2006). En materia de subcontrato, debe resaltarse lo relativo a la elevación del grado de responsabilidad –de subsidiario a solidario– por parte de

la empresa usuaria. Del mismo modo, la importancia que cobra, a este respecto, el ejercicio del derecho de información y la certificación del cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, así como el derecho legal de retención. Muy relevante ha sido la incorporación de nuevas obligaciones en relación a las medidas destinadas a proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, en concordancia con normas ya existentes en la Ley de Accidentes del Trabajo y el deber general de protección del artículo 184 del CT.

Asimismo, respecto a los servicios transitorios, debe señalarse la nueva regulación de este tipo de empresas, y la creación de tipos de contratos desconocidos a la época, como son el “contrato de puesta a disposición de trabajadores” y especialmente, el “contrato de trabajo de servicios transitorios”, en los cuales las empresas se encuentran sujetas a una serie de restricciones y especificaciones que inciden en temas tales como la huelga y la duración de la contratación.

Se debe tener presente que esta ley especial, N° 20.123, ha sido íntegramente incorporada al artículo 183 del CT, el que hoy día incluye en su texto la totalidad de las letras del abecedario.

10. Protección de la maternidad

Una serie de leyes incorporaron nuevos beneficios en favor de la madre trabajadora, y en algunos casos también respecto del padre, que en definitiva se encaminan a la mejor protección de la familia.

Una breve descripción de estos beneficios nos indica lo siguiente: se enfatizó el derecho al amamantamiento, incluyendo en él a las madres que no tienen al niño en la sala cuna que provee la empresa (Ley N° 20.166, de 2007) y al pago de los gastos de traslado en que incurren las mismas; se aumentó el permiso pagado por nacimiento o muerte de hijos (Ley N° 20.137, de 2006), y se concedió fuero al padre, en caso de muerte de la madre en el parto o durante el descanso postnatal (Ley N° 19.670, año 2000).

Corresponde resaltar también la publicación de la Ley N° 20.047, del año 2005, que modifica el artículo 195 del Código del Trabajo, estableciendo el denominado postnatal masculino, el cual beneficia, a contar de dicha fecha, a todos los trabajadores dependientes. La nueva normativa concede al padre trabajador un permiso de 4 días con ocasión del nacimiento de un hijo, el cual se suma al día que por esta misma causa contemplaba anteriormente la legislación laboral en el artículo 66 del Código del Trabajo. Este permiso es irrenunciable y de cargo del empleador, lo que significa que no puede ser compensado en dinero ni imputado a vacaciones, y debe ser utilizado dentro del primer mes

de ocurrido el nacimiento. Esta disposición se aplica también a los padres que adopten hijos, en cuyo caso el permiso deberá hacerse efectivo dentro del mes que siga a la dictación de la sentencia definitiva que otorgue la adopción.

11. Organizaciones sindicales

En esta área del derecho laboral, la relevancia gira en torno a las modificaciones introducidas por la Ley 19.759, de 2001.

La primera innovación que se presenta se refiere al ámbito de aplicación de la legislación sindical, al incluir a las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa. Por otra parte, esta ley abrió la posibilidad de que se constituyan tipos de sindicatos no expresamente nominados.

En materia de constitución sindical, se aprobaron diversas normas que tienden tanto a amparar su organización, como a las personas que lo integran, por ejemplo, el fuero de que gozan sus integrantes y que tiene efecto retroactivo, institución que en la actualidad se ha prestado para debatir en torno al "sindicato del día después". Algunos pronunciamientos judiciales, al resolver respecto de ciertos despidos, han tratado este tema. Señalan al efecto que es menester que prevalezca la garantía constitucional de la libertad sindical por sobre el poder del empleador de organizar y dirigir su empresa.

Los quórum para la constitución de los sindicatos también fueron reducidos, buscando con ello promover su existencia y elevar la tasa de sindicación, estableciendo un mínimo de ocho trabajadores. Sin embargo, se puede sostener que los resultados a la fecha, demuestran que lo que se ha logrado no es aumentar la tasa, sino una atomización de las organizaciones sindicales.

En materia de estatutos sindicales, se simplificó notoriamente su contenido, procedimiento de elaboración y vigencia, dejándolos radicados en manos de los afiliados, reconociendo de este modo ampliamente el derecho de libertad sindical (Art. 231). El Directorio Sindical también fue regulado en el sentido de establecer libertad en el número de directores; sin embargo, el fuero sólo se aplica al número contemplado en la ley laboral. El patrimonio sindical fue objeto de mayor resguardo, pero aun así se presenta como insuficiente, dada la composición de dicho patrimonio compuesto por diversos tipos de bienes o valores.

Se ha observado la tendencia a reforzar la protección a la libertad sindical, a través de procedimientos más expeditos y con altas sanciones. Ello se advierte con mayor nitidez en la última reforma al procedimiento laboral, al establecerse

que las denuncias por prácticas antisindicales se tramitarán conforme al procedimiento de tutela. El fallo de condena resulta especialmente relevante en el caso que el juez considere que el despido fue parte de una práctica antisindical, con aumentos muy significativos en las indemnizaciones a pagar, como asimismo la posibilidad de decretar la reincorporación del dirigente afectado, volviéndose al sistema de estabilidad absoluta en el empleo respecto de ellos.

Otro aspecto a destacar son las restricciones para solicitar la disolución del sindicato, al derogarse el derecho del empleador a solicitarla. Finalmente, en materia de fiscalización, las modificaciones legales apuntan en el sentido de eliminar todas aquellas normas que sujetaban a estas organizaciones a la fiscalización de la Dirección del Trabajo, con la finalidad de aumentar su autonomía.

12. Negociación colectiva

En esta materia cabe consignar la extensión del fuero que protege a quienes están involucrados en la negociación colectiva desde 10 días antes de la presentación del proyecto, hasta 30 días posteriores a la suscripción, plazo que se aumenta en el caso de los integrantes de la comisión negociadora que no están amparados por el fuero sindical.

Otro aspecto relevante lo constituye la nueva regulación otorgada a la negociación colectiva no reglada, la que se sujeta a una serie de restricciones, tanto en materia de quórum como finalidades, todo lo cual en el hecho implica un fuerte desincentivo para su uso; también se consignan nuevas normas especiales tendientes a facilitar la negociación colectiva por parte de los trabajadores agrícolas de temporada, con un pormenorizado catálogo de las materias objeto de esta negociación. En cuanto al proceso mismo de negociación, cabe destacar la ampliación del plazo en el cual los trabajadores pueden exigir la entrega de información relevante para el adecuado petitorio, como asimismo la obligatoriedad que se ha establecido para el empleador de comunicar a los trabajadores que no participan del sindicato o grupo negociador de la presentación de un proyecto de contrato colectivo, aspecto que antes era voluntario.

En este mismo orden de ideas, cabe mencionar que se han establecido facilidades para la participación en la negociación de empresa, de dirigentes de entidades de mayor grado, como federaciones y confederaciones. En la negociación interempresas se han rebajado los quórum para presentar proyectos de este tipo.

En cuanto a la huelga, se ha establecido la opción de cualquiera de las partes de pedir la mediación de la Dirección de Trabajo, lo que ha tenido gran aplica-

ción, ya que ambas partes han visto en ella bases de acuerdo más razonables. La institución denominada "reemplazo de trabajadores" durante la huelga, también ha sido restringida; es así como la ley obligó al pago de un bono por cada trabajador reemplazado, materia que debe vincularse con las restricciones que sobre el particular se contienen en las normas sobre suministro de personal, las que prohíben la contratación de trabajadores transitorios para cumplir dicho rol.

Por último, en el tema de las prácticas desleales en la negociación colectiva es necesario señalar que se establecen nuevas facultades a la Inspección del Trabajo para denunciar estos hechos.

13. La reforma a la justicia del trabajo

El debate en torno al nuevo proceso del trabajo se inició el año 2000, discusión que culminó con la aprobación de normas que regularon separadamente la estructura orgánica y la procedimental propiamente tal.

En lo que respecta a lo estrictamente procesal, la normativa fundamental fue la Ley 20.087, de 2007, cuya vigencia ha sido gradual a lo largo del territorio del país. Esta ley, modificada por la Ley N° 20.260, de 2008, estableció un nuevo sistema para la tramitación de los juicios laborales, basado, como se anticipó, en la oralidad, la celeridad, la concentración y la publicidad de la mayor parte de sus actuaciones, junto con la inmediación personal del juez, quien deberá presidir personalmente las audiencias.

El 30 de abril recién pasado se inició la tercera etapa de esta reforma procesal laboral en las regiones Segunda, Sexta, Séptima y Octava, con lo cual ya estará vigente en más de la mitad del territorio nacional. En la Región Metropolitana se inicia el 31 de agosto próximo. Esta reforma procesal producirá cambios importantes en las relaciones laborales de nuestro país, dado que los procedimientos que establece van mucho más allá de una modificación meramente formal de los juicios. Se vinculan con la esencia del diario vivir en la empresa y con temas que hasta hoy rara vez se discutían en juicios del trabajo.

A modo de ejemplo, la forma en que se regulan y sancionan las prácticas anti-sindicales, las eventuales violaciones a garantías constitucionales o los despidos abusivos, a través del llamado procedimiento de tutela laboral, implica que el empleador deberá extremar su cuidado para evitar incurrir en estas conductas o ser acusado de las mismas. Este particular proceso judicial podrá comenzar con una denuncia de la Dirección del Trabajo, del sindicato o del propio trabajador o de cualquier trabajador que tenga interés en ello, y podrá dar

lugar a la aplicación de elevadas indemnizaciones, o incluso medidas como la reincorporación del trabajador.

Del mismo modo, el llamado procedimiento monitorio ha sido el de mayor utilización. Creemos que esto se debe a dos motivos principales: la cuantía a que alcanza (10 ingresos mínimos), límite usual de controversia judicial en temas laborales, y la circunstancia que conforme a éste deberán reclamarse las multas cursadas por los inspectores del trabajo, de igual o inferior cuantía a la ya señalada. Lo relevante en ese tipo de procedimiento es la decisiva intervención de la autoridad administrativa, dado que el acta de la audiencia de conciliación que se realiza ante dicho organismo podrá ser considerada como elemento esencial o suficiente por el juez y, por ende, acoger o rechazar la pretensión de inmediato, sin oír a la parte contraria. En el tema de las multas ello reviste particular importancia, ya que pueden existir hechos o circunstancias de fondo que discutir o probar.

El juicio ordinario (de general aplicación) cambia su estructura en varios aspectos. Se refuerzan las posibilidades de iniciarlo mediante medidas precautorias que pueden resultar graves para la actividad de la empresa (por ejemplo, el embargo de cuentas corrientes, o la prohibición de celebrar actos o contratos, entre otras), las que incluso podrían ser ignoradas por ésta, por cuanto pueden ser decretadas sin previa notificación de la demanda. Asimismo, especial cuidado habrá de darse a la carta de despido, ya que los hechos establecidos en ella serán los únicos que podrá argumentar el empleador como fundantes del despido, no pudiendo agregar otros con posterioridad a su remisión. Las audiencias orales se desarrollan ante la persona del juez, debiendo las partes acudir con sus medios de prueba ya definidos a la primera audiencia. La sentencia puede tener amplios fundamentos: tratados internacionales o principios generales de derecho o equidad natural.

Los resultados, a la fecha, nos permiten visualizar luces y sombras. Entre las luces podemos destacar las siguientes mejorías respecto del sistema anterior: una notoria agilización de los juicios, 60 días en promedio, versus los dos años en la situación anterior, intervención directa del juez en el proceso y la transparencia de sus resultados, los cuales son divulgados incluso por Internet.

Entre los aspectos negativos o al menos dudosos, se halla la exacerbación del rol tutelar de los jueces en beneficio de una de las partes en conflicto, la falta de recursos adecuados para reclamar de las sentencias y la notoria aplicación, casi abusiva, del procedimiento monitorio. Sin embargo, es especialmente destacable el rol que ha jugado la conciliación, que se presenta sin duda como la característica emblemática del sistema en su aplicación práctica. También es de destacar la actuación de la defensoría laboral, la cual conviene estructurar

legalmente. Hoy día funciona de hecho, integrada a la Corporación de Asistencia Judicial, dependiente del Ministerio de Justicia, lo que no nos parece adecuado para una entidad de este tipo.

14. La reforma previsional

Esta materia ha sido un aspecto paradigmático en los últimos años, y objeto de preocupación, no sólo de sus usuarios, sino también de los técnicos y de la clase política. El aspecto al que han convergido todos los enfoques, radica en aumentar la cobertura del sistema, el que, no obstante ser bastante amplio a nivel del Continente, distaba aún de contar con una protección suficiente, que permitiese a sus afiliados avizorar la ocurrencia de contingencias con cierta tranquilidad.

El aspecto más resaltante en la materia está constituido por la Reforma al Sistema de Pensiones, creada por el Decreto Ley N° 3.500. En efecto, la dictación de la Ley N° 20.255, publicada en el Diario oficial del 18 de marzo del año 2008, significó la modificación más relevante de esta materia desde la creación del sistema. Sus aspectos más destacados se presentan a continuación:

1) Se estableció un sistema complementario, de carácter fuertemente solidario, fundado en el otorgamiento de pensiones básicas solidarias de vejez e invalidez para aquellas personas que no hayan acumulado ahorros para su jubilación. Asimismo, se crearon aportes previsionales solidarios a favor de quienes sí lograron ahorrar en una cuenta de capitalización individual, pero insuficiente; los beneficios serán la Pensión Básica Solidaria (PBS) y el Aporte Previsional Solidario (APS).

La Pensión Básica Solidaria de Vejez es una pensión de carácter no contributivo, mientras que el Aporte Previsional Solidario es un beneficio que complementa la pensión que el beneficiario logró alcanzar con el ahorro personal; a su vez, la Pensión Básica Solidaria de Invalidez es un beneficio de cargo fiscal al que tienen derecho todas las personas inválidas, que no tengan derecho a una pensión en algún régimen previsional.

A su turno, con el Aporte Previsional Solidario el legislador buscó mantener los incentivos para contribuir al Sistema Previsional, de manera tal que quienes hayan cotizado siempre obtengan una pensión superior a la de aquellos que no lo hicieron. Con dicha finalidad las personas reciben un complemento monetario que incrementa y mejora las pensiones autofinanciadas que sean inferiores a la pensión máxima con aporte solidario.

- 2) Beneficios especiales: la reforma estableció una serie de beneficios destinados específicos, de los cuales comentamos a continuación los principales:
- a) Bono por hijo: podrán acceder a este bono –por cada hijo nacido vivo– las mujeres afiliadas al sistema de AFP, las beneficiarias de una pensión básica solidaria de vejez y las que sin ser afiliadas a algún régimen previsional perciban una pensión de sobrevivencia en el Sistema de AFP o en el INP, que cumplan con ciertos requisitos que les exige el legislador.
 - b) Cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia hasta los 65 años. Este beneficio se encuentra destinado a favorecer a aquellas afiliadas mujeres, no pensionadas, que tenían la edad para pensionarse por vejez (60 años), pero que no podían acceder a una pensión de invalidez ni al aporte adicional para las pensiones de sobrevivencia que generaban; con dicha finalidad ahora se iguala en 65 años la edad máxima de cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, tanto para hombres y mujeres.
 - c) Separación del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia: las mujeres y hombres pagaban lo mismo por concepto de seguro de invalidez y sobrevivencia, sin tomar en consideración que las mujeres presentaban una menor siniestralidad. Con la reforma, que consagra una separación del costo por género, las mujeres van a tener un menor costo del seguro de invalidez y sobrevivencia. La diferencia les será devuelta en forma de cotización a la cuenta de capitalización individual, lo que les representa una indudable ventaja, ya que dichos montos les permitirá incrementar el saldo de la cuenta y mejorar las pensiones.
 - d) División de Cuenta Individual en caso de nulidad o divorcio: Se estableció también por medio de la reforma que en caso que se produzca una nulidad o divorcio, y que se origine una compensación económica entre los cónyuges –de conformidad a lo que dispone la Ley N° 19.947 sobre Matrimonio Civil–, el juez podrá ordenar el traspaso de fondos de pensiones desde la cuenta de capitalización individual del cónyuge que deba compensar hacia la cuenta individual del cónyuge compensado. Cabe establecer, eso sí, que dicho traspaso no podrá ser superior al 50% de los fondos acumulados exclusivamente durante el matrimonio.
 - e) Subsidio a Trabajadores Jóvenes de Bajos Ingresos: Este beneficio estará constituido por un subsidio al empleador y un aporte a la cuenta de capitalización individual del trabajador joven, para los primeros 24 meses de cotización de trabajadores entre 18 y 35 años. De este modo, el legislador buscó incentivar el ahorro y el empleo de los jóvenes a través de aportes del Estado.

- f) Afiliación de trabajadores independientes. Es éste uno de los aspectos que mayor controversia generó durante años. La reforma estableció, en forma gradual, que será obligatoria la afiliación de los trabajadores independientes al sistema de pensiones. Estos trabajadores deberán cotizar para pensiones, salud, seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, por sus ingresos provenientes de actividades lucrativas, gravados según el artículo 42 número N° 2 de la Ley de Impuesto a la Renta, pudiendo descontarlas de impuestos.
- g) Nueva institucionalidad laboral. La Superintendencia de Pensiones será la sucesora y continuadora legal de la Superintendencia de AFP, la que, en forma adicional, se encargará, entre otras materias, de:
- Fiscalizar el Sistema de Pensiones Solidarias que administrará el Instituto de Previsión Social.
 - Fiscalizar al Instituto de Previsión Social respecto de los regímenes de prestaciones de las cajas de previsión y del Servicio de Seguro Social, excepto las de la ley N° 16.744 sobre enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.
 - Velar por el cumplimiento de la legislación en el proceso de calificación de invalidez.

A su vez, el Instituto de Previsión Social (IPS) administrará el Sistema de Pensiones Solidarias y los regímenes previsionales administrados en la actualidad por el INP, excepto los de la Ley N° 16.744, y, muy destacadamente, contará con una red de Centros de Atención Previsional Integral (CAPRI), de cobertura nacional, para prestar servicios de información y tramitación en estas materias a los usuarios del sistema. Por su parte, el Instituto de Normalización Previsional –creado con la implantación del nuevo sistema de pensiones el año 1980, pasará a denominarse Instituto de Seguridad Laboral.

- h) La reforma innovó también en materia de una más flexible política en cuanto a la tributación de los ahorros voluntarios, creando de paso la figura del APVC o ahorro colectivo, y otorgando nuevas posibilidades de inversión a los Fondos, con la finalidad de aumentar las opciones de rentabilidad de los mismos.

Otra materia en que se ha innovado de forma radical ha sido la implantación del Seguro de Desempleo o Cesantía, mediante la dictación de la Ley N° 19.729, del año 2001, y perfeccionado posteriormente por la Ley N° 20.328, del año 2009.

Esta ley tiene como características fundamentales las siguientes:

- 1) Es un sistema conformado básicamente por cuentas individuales de capitalización y un Fondo Solidario, aportado por el Estado.
- 2) Ampara a los trabajadores dependientes del sector privado que pierden trabajo.
- 3) Dichos trabajadores se encuentran automáticamente obligados a contar de la fecha de dictación de la ley. Para los antiguos (anteriores a la vigencia de la ley), el seguro es opcional.
- 4) Se le paga al trabajador afiliado, cuando acaece la contingencia, una suma de dinero en forma mensual y decreciente en el tiempo, ella puede tener su origen –salvo casos específicos– en la Cuenta Individual del trabajador o el denominado Fondo Solidario.
- 5) Es administrado por una entidad privada, la que se adjudicó el seguro por un período de 10 años en una licitación a la que convocó el Estado de Chile.
- 6) Tiene una Comisión de Usuarios, la que efectúa recomendaciones y sugerencias acerca de su desarrollo.
- 7) Las prestaciones que se otorgan con cargo a la Cuenta Individual son imputables a las indemnizaciones que deba pagar el empleador por término del contrato.

Han hecho uso de este Seguro fundamentalmente trabajadores con contrato a plazo fijo, exigiéndoseles a todos, cualquiera sea su tipo de contrato, una cierta densidad de cotizaciones. También contempla el sistema una serie de otras prestaciones de carácter asistencial y otras que procuran que el trabajador vuelva a emplearse. Las últimas modificaciones introducidas este último año han tendido a universalizar su aplicación y hacer más operativo el sistema de búsqueda de empleo, de modo de obtener de mejor forma las finalidades de su creación.

15. Seguridad laboral

No se puede dejar de mencionar algunas importantes modificaciones que ha sufrido la ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, entre las que cabe destacar las siguientes:

- a) Aumento en su cobertura: principalmente por medio de la dictación de la Ley N° 20.067 (2005), que incorporó un concepto de lo que debe entenderse por estudiantes protegidos por este seguro.
- b) Contingencias cubiertas. En relación con esta materia, cabe consignar que se amplió el concepto de “accidente de trayecto” a aquel que se produce por dos empleos, aunque dependan de distintos empleadores. La Ley N° 20.101, de 2006, modificó el antiguo concepto de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales del artículo 5° de la Ley 16.744 y agregó que son también accidentes del trabajo “aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro”.
- c) Alza de los montos de pensión: la Ley N° 19.953, de 2004, aumentó los montos de ciertas clases de pensión.
- d) Aumento de facultades de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. La Ley N° 20.308, de 2008, las amplificó en relación al control de los productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud.
- e) Aumento de obligaciones en relación a la implantación de la ley de subcontratación. La entrada en vigor de la Ley N° 20.123, de 2006, significó la implantación de diversas nuevas normativas, vinculadas con la denuncia de accidentes, suspensión de las obras, estructuras de gestión, departamentos de prevención de riesgos, etc., lo que acrecentó fuertemente las obligaciones tanto de los empleadores como de los contratistas y subcontratistas en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, siendo ello un sello distintivo de esta nueva legislación.

Por otra parte, la Ley N° 20.096, de 23 de marzo de 2006, que “establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono”, obligó a los empleadores a tomar las medidas necesarias para proteger a sus trabajadores cuando estén expuestos a radiación ultravioleta nociva. La iniciativa tiene como objetivo la regulación de sustancias químicas que se usan en la agricultura, y la entrega de información oportuna a la población, temas que son parte de los compromisos adquiridos en el Protocolo de Montreal de 1987, hasta ahora el acuerdo más importante en esta materia y del que Chile es país firmante. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deben especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares del trabajo. Entre los dependientes más propensos a recibir los rayos del sol están los agricultores, temporeras, obreros de la construcción y pescadores.

Debe recordarse igualmente, que la Ley 20.001, de 2005, estableció nuevas normas relativas a la carga y descarga mediante manipulación manual, limitando fuertemente las operaciones de transporte o levantamiento de carga que exija esfuerzo físico por parte de los trabajadores.

Finalmente, en lo relativo a la salud, cabe destacar las importantes innovaciones establecidas al sistema de Isapres y la implantación del denominado "Plan Auge", sistema de Acceso Universal con Garantías Explícitas, sistema al que tendrán derecho los beneficiarios de las leyes N°s 18.469 y 18.933. Una explicación más amplia de este tema excede el propósito de este trabajo, por lo que no será tratado en esta oportunidad. Nos limitaremos a señalar que lo que se pretendió fue regular los derechos y los deberes de las personas, en la relación persona-prestador de salud, para acceder oportunamente, tanto a la atención como al otorgamiento de calidad en las prestaciones requeridas. Hacer aplicables las normas que se establecen a cualquier tipo de prestador de acciones o prestaciones de salud, público o privado; establecer expresamente derechos fundamentales al solicitante; constituir un derecho objetivo a los estándares de calidad mínimos; otorgar a los usuarios un instrumento de conocimiento de los derechos que les asisten y los deberes que sobre ellos recaen; y lograr un mejoramiento general en la realización de las acciones y prestaciones de salud por parte de los organismos que las otorgan y una mejor y más informada utilización de ellos por parte de los usuarios.

Conclusiones

De la gran cantidad de modificaciones legales expuestas, cabe colegir que el legislador nacional no ha abandonado las características clásicas de esta rama del derecho. Al contrario, debe sostenerse que ha profundizado su carácter proteccionista, realista, irrenunciable, en constante expansión y universalista. Observamos, especialmente, cómo se ha acentuado la tendencia tutelar del sujeto trabajador y el dirigismo contractual, tanto en las normas de carácter sustantivo como adjetivo y se ha limitado, en forma importante, la autonomía privada.

Asimismo, debemos destacar que se han desarrollado ingentes esfuerzos en pos de lograr una mayor tasa de sindicalización y de extender la negociación colectiva. Este esfuerzo no ha conseguido su objetivo. Se ha traducido en una atomización sindical, sin que se hayan mejorado los resultados reales. Ello nos lleva a pensar que no es posible sostener que haya habido un aumento de la contratación colectiva como forma de encauzar los conflictos laborales. En el último decenio la sindicalización se ha mantenido en el borde del 10% de la fuerza laboral activa, a pesar de las múltiples reformas legislativas tendientes a facilitar la afiliación y la constitución de organismos sindicales.

En materia de procedimiento judicial, la experiencia hasta la fecha demuestra que se ha logrado una agilización de los procesos laborales y una notoria cercanía con los trabajadores. Sin embargo, está en duda aún el éxito integral de esta reforma, en lo que se refiere a la equidad. Esta aprensión se fundamenta en que el nuevo procedimiento se percibe –en la práctica– como de única instancia, por la reducción de recursos procesales. Nuestra opinión es que ello atenta contra la uniformidad de la jurisprudencia que podría conseguirse en instancias superiores, privilegiándose la autonomía y el poder de cada juez para decidir, en forma definitiva, acerca de la causa que le corresponde conocer.

No podemos dejar de mencionar que, para el éxito de esta reforma, se necesitan recursos adecuados permanentes, especialmente en las regiones más importantes en lo que a población y conflictividad se refiere, esto es, Valparaíso, Concepción y Santiago. Basta comparar los recursos asignados inicialmente a la reforma procesal penal y de familia, para concluir que esta judicatura laboral sigue siendo el “pariente pobre” de la justicia en Chile.

En materia previsional nos encontramos con un aumento de la cobertura, tanto en materia de salud como de pensiones. Respecto de esta última, se ha producido la reforma de mayor envergadura que se haya implementado desde el nacimiento del nuevo sistema de pensiones (DL 3500, de 1980). Lo más relevante de ella, es la adopción del principio de solidaridad –que se encontraba casi ausente– y la creación de un sinnúmero de beneficios para grupos especiales de trabajadores, como es el caso de los jóvenes y de las madres. Asimismo, es destacable la decisiva incorporación del trabajador independiente, despojándolo de la voluntariedad de que se encontraba dotado. Por último, la creación y el mejoramiento del seguro de desempleo ha significado completar un sistema que tenía una visible carencia a este respecto y cuya eficacia se ha visto demostrada en períodos tan difíciles como el de la reciente crisis económica, otorgándole a un gran sector de trabajadores un paliativo a tan infausta situación.

Tendencias

Para concluir este somero análisis de las modificaciones a la legislación laboral del decenio 1999-2009, nos ha parecido oportuno dar una mirada al futuro y destacar algunas tendencias que creemos se irán manifestando en el transcurso de los próximos años.

Pensamos que Chile continuará en la senda de querer lograr la mayor conciliación entre trabajo y familia, dada la evidente y definitiva incorporación de la mujer a la fuerza laboral activa. Consecuente con ello, se regulará en forma más flexible el descanso maternal, tanto pre como postnatal; eventualmente, se legislará a fin de incrementar su duración. En términos generales, este de-

recho girará en torno a que la mujer trabajadora podrá trasladar, previa autorización de su médico, un par de semanas del período de descanso prenatal al final del período postnatal, decisión que deberá comunicar al empleador con antelación.

Finalmente, con acuerdo del empleador, la tendencia que vislumbramos será que la trabajadora podrá prestar servicios sólo por la mitad de su jornada de trabajo, por el doble del período del postnatal que faltare.

En este mismo contexto, se acentuarán las disposiciones que pretenden eliminar la discriminación de género, especialmente en lo que dice relación con las remuneraciones para cargos de igual naturaleza. En materia de terminación de contrato, se establecerá la idea de legislar respecto de la modificación al régimen de indemnizaciones, a fin de facilitar la entrada al mercado laboral, dándose mayor relevancia al seguro de desempleo.

Por otra parte, en el área colectiva, se vislumbra un fortalecimiento de la negociación colectiva, con el objeto de fomentar la flexibilidad pactada. Creemos que la idea apunta a que los temas de negociación entre empleadores y trabajadores vayan más allá de la discusión de remuneraciones, incluyendo materias más amplias, como, por ejemplo, los horarios. Del mismo modo, la Dirección del Trabajo tendrá un rol más protagónico en la fiscalización de simulaciones y fraude a la ley, pero también en la mediación de partes antagónicas.

Dado que la crisis económica se instalará durante algún tiempo y ello afectará, sin duda, a las empresas en relación con las obligaciones respecto de sus trabajadores, creemos que la normativa también se perfeccionará en materia de fomento a la protección de las remuneraciones de los trabajadores y su privilegio efectivo como acreedores de la misma.

Creemos que, a fin de potenciar la nueva justicia del trabajo, se legislará hacia la mayor especialización de la segunda instancia, así como a la creación de la Defensoría Laboral, deseablemente de carácter autónomo. Dichas medidas tienen como objetivo, por una parte, acentuar la celeridad de los procesos y hacer más expedita la vista de la causa en segunda instancia y, por la otra, en lo que dice relación con la Defensoría, se pretende otorgar una más eficiente defensa judicial a los derechos de los trabajadores.

Finalmente, creemos que la tensión entre los sujetos de la relación no mejorará si cada uno no hace esfuerzos por cumplir de mejor manera su rol específico.

El estilo de dirección empresarial ha cambiado poco, manteniendo las líneas jerárquicas de antaño, en las que la participación es más bien un discurso que

un hecho real. En ciertas empresas no se observa interés real en informar a sus empleados o abrirles camino a otorgar ideas propositivas relacionadas con el proceso productivo. Estas no emprenden campañas motivacionales que incentiven a las personas a trabajar más y mejor. Sería deseable que los cambios que se pretendan en las organizaciones se realicen a base de una adecuada información, canalizada a través de los cauces naturales o de las organizaciones sindicales, lo que constituye el fundamento básico de un dialogo social, prácticamente inexistente en el país.

A nuestro juicio, este sector de empleadores debería dejar de lado su clásica aversión hacia lo sindical y otorgarle espacio suficiente a dichas actividades. Una actividad refractaria sobre esta materia tiende a larvar el conflicto social en lo laboral y a complejizar inútilmente las relaciones entre empleadores y trabajadores. Sin duda que ello es el reflejo de la falta de confianza que aún abunda en el entorno laboral y de una memoria histórica.

Entre los trabajadores, un sector minoritario pero mediático se manifiesta en forma violenta y muchas veces irracional. A su vez, la falta de interés en la participación en entidades sindicales de los trabajadores ha significado que estos dirigentes reaccionen cada vez con mayor publicidad, tratando de convencer que la protección laboral sólo es posible por esa vía. Es cierto que si bien este sector percibe la amenaza de la crisis, no se visualizan acciones concretas, como, por ejemplo, liderar hacia el trabajo bien hecho, eficiente y productivo. Lo anterior nos da indicios de que la percepción de los trabajadores chilenos se proyecta en el sentido de que el empleo se vincula más a acciones proteccionistas del Estado, que al desafío y el desempeño personal.

Creemos que es imperativo para nuestro país, que pretende alcanzar mejores niveles de desarrollo, superar estos enfoques disgregados y lograr consensos permanentes en torno a lo esencial. Finalmente es esto lo que debe quedar recogido en el ordenamiento jurídico, en lo que cabe una gran responsabilidad al Gobierno, dado el fuerte impulso legislativo que está radicado en sus manos. Resulta irremplazable contar con el apoyo de las autoridades gubernamentales, por lo que vemos con preocupación que aún hay quienes impulsan proyectos legales, a sabiendas que generan división y destrucción de las tan necesarias confianzas. No resulta menor el rol del Parlamento, el cual en diversas ocasiones no se ha esforzado lo suficiente en realizar un trabajo prolijo.

Reunir todos los factores antes indicados requiere la coordinación de políticas macroeconómicas con una efectiva cohesión social. Al parecer, eso es lo que han logrado los países más desarrollados del mundo. Resulta sintomático y revelador que, en muchas de dichas naciones, el organismo a cargo de estas políticas se denomina "Ministerio de Empleo y Trabajo".

Creemos que el propósito de las reformas legislativas de un futuro próximo debe seguir la siguiente orientación, sin dejar de observar lo que ocurre en sociedades más desarrolladas: fomentar el empleo, mejorando la flexibilidad de entrada al mercado laboral, destacando la diferencia de los conceptos trabajo y empleo; introducir la jornada flexible de trabajo, y adecuar el hoy existente, pero prácticamente sin aplicación, llamado "pacto sustitutivo de indemnizaciones", de modo de flexibilizar el tema de las indemnizaciones por término de contrato.

En definitiva, creemos que lo que debe perseguirse es que la legislación no altere de tal manera los costos laborales de la empresa que signifique que el mantener al trabajador supere al costo del despido del mismo.

Es por esto que, con ocasión de que ya se hacen sentir los efectos de una crisis profunda en lo económico, de consecuencias aún imprevisibles, resulta necesario aunar consensos y fomentar el diálogo social, a fin de dotar de la mayor eficiencia al ordenamiento legal que lo recoja, para que así todos los actores de la actividad laboral consigan la satisfacción de sus particulares metas.