

SISTEMA DE PENSIONES

Actualmente, el sistema chileno AFP pasa por un profundo cuestionamiento. Una de las principales críticas es el hecho que sólo seis AFP administran cerca de cien mil millones de dólares cuyos propietarios son más de siete millones de trabajadores. Además, está el dato alarmante que las AFP (como empresas, NO los fondos de los trabajadores) han recibido grandes utilidades, con un retorno anual sobre el 30% en promedio en los años recientes, el doble de los bancos.

Recordemos que este sistema fue impuesto a comienzos de los años 80, durante la última dictadura, y establece el descuento a cada trabajador de un porcentaje (aproximadamente 11,5%). Si consideramos que de este 11,5% que entrega cada trabajador, un 10% va al fondo de capitalización individual y un 1,5% va a gastos de administración. Tal gasto de administración corresponde en realidad a un margen que varía entre un 11 y un 21% del monto que administran, pese a que en promedio solo entregan un 8% de rentabilidad anual. Esto último es del todo incomprensible, puesto que en cualquier otro servicio un consumidor no estaría dispuesto a pagar por él, más de lo que recibe a cambio y acá sin embargo está obligado a hacerlo por ley.

Otra gran preocupación es que casi ningún trabajador tiene la continuidad laboral supuesta en los cálculos iniciales. Así, los montos que se entregan a la hora de jubilarse distan mucho del prometido por el sistema.

El Banco Mundial se sorprende que Chile sea a través de su sistema de AFP, un importante

exportador de capitales, con porcentajes equivalentes a los que se manejan en países desarrollados. Esto en contraste con el hecho que la mayoría de los países en desarrollo luchan por atraer e incrementar la inversión privada extranjera y resolver así sus demandas internas.

¿HAY ALTERNATIVAS AL ACTUAL SISTEMA?

Sí, las hay. Una de ellas es el Sistema de Reparto, como el que Chile tuvo, aunque con las naturales mejoras que los tiempos actuales obligarían.

La principal diferencia entre el sistema de reparto y el actual, es la forma de financiamiento de las pensiones. En el Sistema de Reparto, las pensiones se financian con los aportes que realizan los trabajadores activos y el Estado, por lo tanto, el dinero aportado va a un fondo común con el cual se financian las prestaciones del sector pasivo. En el Sistema de Capitalización Individual, cada afiliado posee una cuenta y deposita sus cotizaciones previsionales, las cuales deben ganar rentabilidad según las inversiones de las AFP. El Sistema de Reparto se caracterizaba por tener cotizaciones indefinidas y beneficios definidos. Es decir, el monto de la pensión no se relacionaba necesariamente con lo aportado durante la vida activa, sino con las características de la Caja de Previsión a la que se pertenecía y con el cumplimiento de ciertos requisitos que daban derecho a una pensión previamente definida.

Hay mucho más por saber... INFÓRMATE.

Fuentes: www.democraciaactiva.cl ; www.safp.cl

Del Código del Trabajo.

Respecto de temas como “Jornada Laboral”, “Horas Extraordinarias” y “Descanso entre Jornadas”, reproducimos a continuación la respuesta que la Dirección de Trabajo nos dio hace algún tiempo a una respuesta hecha a través de su sitio Web.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo se encuentra sujeta a límites que las partes deben respetar al convenirla en el contrato de trabajo... En el evento de que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, éste deberá estar especificado en el reglamento interno de la empresa. En tal caso, además de indicarse los diferentes turnos y sus respectivos horarios, deberá establecer la oportunidad en la que el trabajador accede a los turnos en el caso de que éstos sean rotativos...En consecuencia, respecto del descanso a que tiene derecho un trabajador luego de terminada su jornada laboral, cabe señalar que de acuerdo a lo previsto en el inciso 2° del artículo 28 del citado código, el máximo de horas ordinarias que puede trabajar un dependiente son diez horas por día, en tanto que el máximo de horas extraordinarias son dos por día. De esta manera, excederse de dichos límites constituye infracción por parte del empleador. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha establecido mediante dictamen 946/046 de 10.02.94, que entre una jornada efectiva de trabajo y otra, debe existir un espacio de tiempo destinado al reposo, cuya duración debe ser equivalente, por lo menos, al período laborado”.

Una versión actualizada del Código del Trabajo se encuentra disponible en la web de nuestro sindicato.

www.sindicatoregionalendesa.cl



Masticando el CONTRATO COLECTIVO

Art. 28 Licencias.

“Al contraer matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a una licencia con goce de remuneraciones de ocho días corridos. Esta licencia deberá hacerse efectiva en el plazo de 90 días, contados desde la fecha de celebración del matrimonio civil.

Así mismo, los trabajadores tendrán derecho a un permiso con pago de la remuneración íntegra, de ocho días corridos por el fallecimiento de un hijo o del cónyuge; esto es, los siete días que establece la ley más un día adicional. A tres días hábiles en caso de muerte de un hijo en periodo de gestación. A un día en caso de muerte de un hermano y a tres hábiles de licencia en caso de fallecimiento de alguno de sus padres (permiso legal) o de los padres del cónyuge. A un día de permiso por el nacimiento de un hijo. Estas licencias se incrementarán en un día cuando el fallecimiento se produzca fuera del lugar de residencia habitual del trabajador”.

En palabras simples...

EVENTO	LICENCIA
Matrimonio	8 días corridos.
Fallecimiento de un hijo o cónyuge.	8 días corridos.
Muerte de un hijo en periodo de gestación.	3 días hábiles.
Fallecimiento de padres o suegros.	3 días hábiles.
Fallecimiento de un hermano	1 día.
Nacimiento de un hijo.	1 día (por contrato colectivo) + 5 días (Art.195 Cód. del Trab.)

GESTIONES SINDICALES:

Aumento Planes de Salud

Hoy, casi la totalidad de nuestros socios están afiliados a un Plan Individual de Salud con una Isapre. Por lo mismo, debe tenerse en cuenta que una vez por año estas entidades realizan un ajuste en el precio base del plan de salud, enviando una "carta de adecuación" a nuestro domicilio, indicando un plazo de 30 días para pronunciarse antes que este aumento se haga efectivo.

Esta alza unilateral muchas veces no cumple con los requisitos objetivos que las justifiquen y que la ley contempla. Además, debe tenerse presente que los precios de los planes son en UF y por lo tanto ya contempla un reajuste automático.

¿Esta alza se puede impedir?

Claro que sí... A través de un Recurso de Protección que puede presentarse por alguna de las muchas oficinas de abogados que prestan este servicio.

De hecho, es bueno saber que casi el 100% de los recursos presentados son aceptados por la Corte de Apelaciones.

¿Qué costo tiene esta tramitación?

La gran mayoría de las oficinas de abogados no cobran al afiliado por esta presentación, puesto que la asesoría legal prestada se financia con la condena en costas que el tribunal obliga a pagar a la Isapre para cubrir los honorarios del abogado.

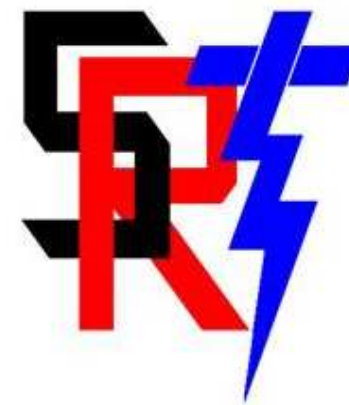
En cada ciudad hay abogados que prestan este servicio y en Internet hay también muchas referencias sobre el tema.

Una opción es la que varios de nuestros socios, de distintas centrales, han tomado con éxito: los servicios del estudio de abogados MENDEZ & AMTHAUER de Santiago. Puede contactarse en www.mya-abogados.cl

¿Más información? **Pregunta a tu delegado**

Cartilla de Formación Sindical

Nº 2 - 2013



Sindicato Regional de Trabajadores
Endesa Chile