

EMPLEO Y SUB-EMPLEO

El viernes 28 de febrero se publicaron las cifras mensuales de empleo y desempleo correspondientes al período *noviembre 2013 – enero 2014*. Se trata de la cuadragésima quinta versión (es mensual) desde que el INE hace públicos los resultados de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE). Antes, Chile disponía de una encuesta obsoleta, que no era apta para el club de países OECD (los autodenominados "desarrollados"). Así entonces, en el año 2009, se debió modificar y crear la NENE.

La OECD solicitó una adaptación de conceptos al estándar de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Según éste, un **ocupado** es quien trabaja al menos **1 hora** a la semana y recibe una remuneración en dinero o en especies a cambio (previamente, era quien declaraba haber trabajado **la mayor parte** de la semana pasada). Dicho criterio cambia el volumen de empleo, pero permite afinar la caracterización del mundo del trabajo, identificando incluso los empleos de baja intensidad. Otro cambio, fue la incorporación de más de 20 preguntas para caracterizar la calidad del empleo y de otras 13 para el desempleo. Nuevos criterios, nuevas preguntas: era un bonito desafío para construir un análisis integral. Sin embargo, la historia fue otra.

Al igual que ahora, en las 44 versiones previas de los resultados de la NENE, autoridades, analistas y medios de comunicación dominantes, han impuesto una falsa sensación de prosperidad y tranquilidad

para el mundo del trabajo. Se hacen análisis simples sobre la cantidad de empleo, sin detenerse en sus características, se habla de "pleno empleo", de la creación récord, de la fuerte importación de trabajadores desde otros países y se encasilla al trabajo como un sector sin problemas, uno donde la tarea ya está hecha...

¿Y qué pasa con la calidad del empleo?

Subempleo: Se registran 682.538 trabajadores "subempleados", es decir, que trabajan menos de 30 horas a la semana (un 32% de ellos, menos de 2 horas al día), pero desean y están disponibles para trabajar más. La economía no brinda un trabajo pleno para ellos/as, cuya mayor parte del tiempo son desempleados, pero estadísticamente clasifican como ocupados.

Asalariados sin contrato de trabajo: Hay 1.079.145 trabajadores asalariados (o sea, que trabajan para un empleador, cumpliendo órdenes y, la mayoría, un horario) que no tienen contrato de trabajo.

Composición de los 990 mil empleos generados en los últimos 45 meses: 2 de cada 3 nuevos trabajos (el 66%) es Subcontrato, Cuenta Propia No Calificado y/o Personal No Remunerado, todas ellas formas endebles de inserción laboral, altamente vulnerables en períodos de contracción económica. En el caso de las mujeres, el porcentaje llega a 73%. El peso relativo de la subcontratación (y del suministro de personal) en el total de empleos asalariados experimentó un aumento de 49,5% en los últimos 45 meses. ¿Es mala la

subcontratación?, Sí lo es, si se considera que aumenta la probabilidad de percibir menor salario, de tener menor protección laboral, de ser un subempleado y de no poder ejercer en plenitud los derechos sindicales.

Finalmente, se requiere tener en cuenta la dimensión salarial. En el mes de diciembre de 2013, se conocieron las estadísticas de ingresos y salarios. De acuerdo a la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI), **el 50% de los trabajadores chilenos gana menos de \$263.473** y viven altamente endeudados. Si consideramos sólo a los subempleados, el 50% gana menos de \$80.450 (NESI).

¿Significa esto que es una mala noticia la creación de 990 mil empleos? No, no lo es, es una señal de ciclo económico positivo que podría aprovecharse en favor de la integración social, pero que pierde su potencial en el contexto de la desigualdad estructural y precarización de nuestro mundo laboral.

El actual modo de hacer sociedad, oculta un fenómeno de creciente gravedad: explotación silenciosa de una mano de obra subpagada, subempleada, subcontratada y con una subprotección laboral.

Un Subpaís, que crece debajo de esa fachada de "Chile: País Desarrollado".



Fuentes: www.elmostrador.cl; www.fundacionsol.cl

¿CUÁNDO DEBE ENTENDERSE QUE UN BENEFICIO TÁCITO PASA A SER UN DERECHO DEL TRABAJADOR?

Para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se den los siguientes elementos, a saber:

- a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalia o derecho de la relación laboral.
- b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes deben desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su consentimiento tácito a la modificación del mismo.
- c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

De esta manera, la calidad tácita de una cláusula contractual exige en derecho laboral, como requisito esencial, la existencia de un consenso recíproco de las partes respecto de una determinada materia o beneficio que, si bien no está escriturado, ha tenido aplicación práctica en el tiempo. La reiteración de tal práctica en los términos señalados es lo que hace que el beneficio en cuestión se incorpore al contrato como un derecho del trabajador.

(www.dt.gob.cl/consultas)

Una versión actualizada del Código del Trabajo está disponible en nuestra página web.



REFORMA DE ESTATUTOS

Muy pronto se llevará a cabo la votación que la ley exige para actualizar nuestros estatutos.

Con esta reforma, buscamos:

- Dotar al Sindicato de un Estatuto acorde a nuestra realidad, de alcance nacional.
- Fortalecer las Asambleas Parciales y clarificar sus facultades.
- Establecer la Consulta a los Socios como herramienta válida en la toma de decisiones, definiendo etapas.
- Reordenar proceso de conformación del directorio, aclarando los requisitos para votar y ser votado.
- Definir las facultades y deberes de los Delegados Sindicales.

A través de los Delegados se informará la fecha exacta de la votación.

Dada la importancia de este acto, insistimos en la necesaria participación de todos nuestros socios y socias.

1º de Mayo

Día del Trabajador

Por tercer año consecutivo, el Directorio Sindical quiere invitar a todos nuestros socios y socias a celebrar este día con el orgullo de sabernos motor de la sociedad y sustento del desarrollo de nuestro país.

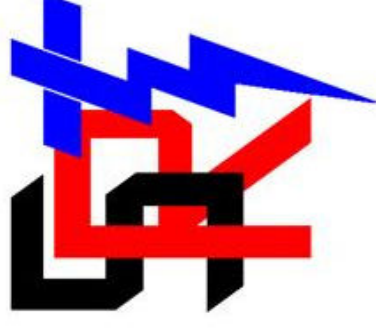
En cada central, serán los Delegados los encargados de planificar esta celebración y realizar las adaptaciones que las circunstancias particulares obliguen.

Cartilla

de

Formación Sindical

Nº 1 - 2014



Sindicato Regional de Trabajadores
Endesa Chile

www.sindicatoregionalendesa.cl