

Programa de Trabajo

Presentación:

El presente Programa de Trabajo corresponde a una iniciativa para regular el funcionamiento del Consejo Tripartito de Usuarios de la Zona Sur de Santiago de la Dirección del Trabajo, integrado por Organizaciones Empresariales y Trabajadores de las jurisdicciones de la I.C.T. Santiago Sur , I.P.T. Maipo e I.C.T. de Buin.

El Consejo Tripartito de Usuarios pretende ser un espacio de participación ciudadana, donde sea posible el diálogo social entre los actores relevantes que interactúan en el mundo de las relaciones laborales en este espacio territorial, y que, además, ejerzan un control social sobre la actuación y desempeño de las Inspecciones del Trabajo, en el espíritu de empoderar a los ciudadanos para hacer más efectiva la democracia.

Objetivo General

El objetivo de este Programa de Trabajo es el siguiente:

Lograr el funcionamiento pleno del Consejo Tripartito de Usuarios, garantizando el cumplimiento de su propósito de creación, otorgando autonomía a los actores participantes y fortalecimiento su capacidad de análisis y proposición, en la perspectiva de cimentar un sólido diálogo social entre trabajadores y empleadores de la Zona Sur de Santiago.

Metas del Programa:

- Desarrollar a lo menos cuatro actividades de difusión, asistencia técnica y fiscalizaciones de carácter sectorial, que propendan a transparentar el accionar de nuestro servicio como asimismo responder a las necesidades planteadas por los consejeros del Consejo Local de Usuarios de la Zona Sur, contribuyendo de esta forma a establecer y fortalecer las bases para un dialogo social efectivo entre los actores que conforman la relación laboral.
- Realizar ocho sesiones del Consejo en el lapso de un año de funcionamiento.
- Lograr un 70% de asistencia de los Consejeros a Reuniones.

Diagnóstico Socio Laboral de la jurisdicción:

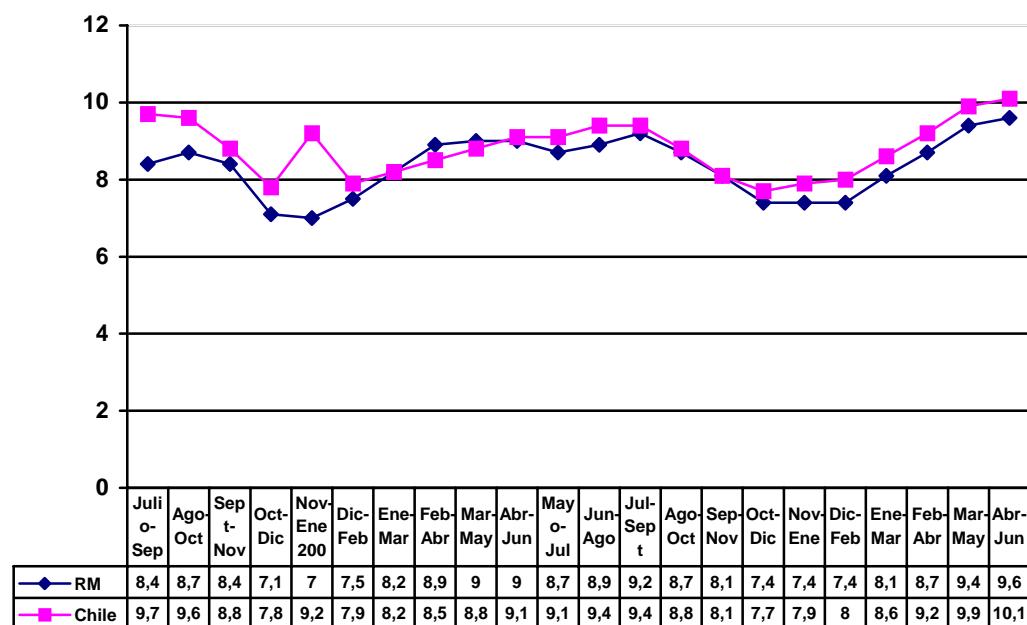
La Zona Sur de Santiago, que agrupa a las comunas de San Miguel, La Cisterna, San Joaquín, San Ramón, El Bosque, La Pintana, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo, La Granja, San Bernardo, Calera de Tango, Buin y Paine, registra una población de 1.412.443 habitantes. Se estima una fuerza de trabajo aproximada

de 226.533 personas. Se calcula que la cifra de empleadores alcanza a 8625, los cuales se distribuyen de la siguiente forma:

- Industrias: 35%
- Comercio: 20%
- Servicios: 20%
- Agricultura: 15%
- Transporte: 10%

No se tiene cifras de desempleo, pero la situación social de las comunas permite proyectar que la tasa de la Región Metropolitana se agudiza en este sector, pudiéndose estimar que es unos o dos puntos superior a la que el INE informa para el Gran Santiago.

Evolución Desocupación RM 2002-2004



- **Nivel y calidad de las organizaciones de trabajadores y empleadores:** Desde grandes empresas a medianas y pequeñas con Organizaciones Intermedias, organizaciones de base y Asociaciones .

Conflictividad laboral, origen, perspectivas:

Las negociaciones colectivas calificadas de conflictivas parecen tener como denominador común la escasa cantidad de afiliados y el rol de los asesores. Aparece como un permanente centro de la agudización de los conflictos el rol que juegan los asesores, por lo menos así se destaca en las Negociaciones Colectivas

donde la mayor cantidad de problemas se originaron en el desconocimiento de la normativa y la actitud poco colaboradora de asesores que agudizan los conflictos, aparece como constante que muchas veces contribuye a deteriorar relaciones laborales por sí mismas malas. También destaca la casi nula capacidad de negociación de los trabajadores,. Es necesario resaltar, asimismo, que el escaso número de participantes debilita aún más la capacidad de negociación; cuando hablamos de 8 ó 9 afiliados versus una Empresa como con un total de 45 se tiene claro cual es el resultado.

Otro hecho relevante a considerar es que ha aumentado de manera consistente el nivel de agresividad y el carácter violento de las manifestaciones de los trabajadores, así como una conducta pertinaz en el despliegue de prácticas desleales por parte de los empleadores, lo que en definitiva implican reducir las alternativas posibles de solución de los conflictos que se presentan.

En términos generales, el impacto de las paralizaciones legales como de hecho, fueron muy acotados en la opinión pública (que cada vez le da menos importancia si analizamos la cobertura periodística que reciben), pero no así en la situación de las relaciones laborales. En otros casos, donde la situación previa a la negociación ya era mala, el conflicto legal sólo vino a agudizar la situación, como acontece en aquellas empresas donde existen sindicatos Interempresas.

No se aprecia un incremento de la conflictividad (en cuanto a impacto), pero esta es más intensa. Se puede afirmar que se privilegia más la movilización que la negociación propiamente en sí. En muchas empresas el único espacio validado de diálogo ocurre en los Buenos Oficios, es decir cuando la huelga ya ha sido aprobada, lo que habla, certamente, de una carencia grave de instrumental que permita alcanzar acuerdos. Por ello el enunciado anterior en el sentido que los trabajadores privilegian la movilización, adquiere sentido, toda vez que ante la ausencia de otros mecanismos, este adquiere mayor protagonismo y gravitación.

- **Cumplimiento normativo:** El nivel de cumplimiento de la norma es de a lo menos el 50%, vulnerándose la oportunidad en el pago de remuneraciones, pago real de la cotizaciones previsionales , la entrega de elementos de protección personal, constitución y funcionamiento real de los comités paritarios como asimismo la autonomía sindical.

Las cifras de la Dirección del Trabajo permiten establecer que las sanciones más recurrentes se refieren a infracciones a normas relativas al Contrato de trabajo (fundamentalmente no escrituración del mismo), no declaración oportuna de cotizaciones previsionales, no concurrir a citaciones de las Oficinas de los Servicios del Trabajo, exceso de jornada de trabajo y no tener o llevar en modo incorrecto los registros de asistencia del personal.

Estas materias son especialmente relevantes y sensibles, toda vez que el universo de empleadores fiscalizados en la jurisdicción no sobrepasa el 10%.

En el siguiente cuadro se puede resumir las cifras de las infracciones detectadas en lo que va del año 2004, en las tres Oficinas de la Zona Sur de Santiago.

	ICT SANTIAGO SUR	IPT MAIPO (SAN BERNARDO)	ICT BUIN	Total Regional
Txt Infrac Agrup				
Contrato de trabajo	127	92	11	1468
D.F.L. N° 2	122	86	17	1571
Del término del contrato de trabajo				9
Descanso	6	45		681
Despido trabajadores con fuenro	1	1		17
Feriado anual	9	5	1	81
Imposiciones previsionales	104	91	8	865
Jornada de trabajo	8	38	13	434
Negociación Colectiva	11	16		142
Organizaciones sindicales	5	8		108
Protección a la maternidad	3	5	1	72
Protección a los trabajadores	34	74	29	775
Registro de asistencia	102	91	16	1518
Remuneraciones	95	97	13	1485
Sin Clasificar				1
Total general	627	649	109	9227

- **Funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo:** Se han desarrollado programas de capacitación sobre la normativa laboral vigente y sus modificaciones dirigido a empleadores como a organizaciones sindicales actividad que se llevado a efecto sin mayores dificultades.

- **Perspectivas del dialogo social:** En el año 2003 se realizaron actividades principalmente a en el área de la capacitación de los Consejeros, esto como una iniciativa de autocapacitación para abordar reuniones con sus propios representados, en materia laboral. Se inició la elaboración de una lista de autochequeo con el objetivo de ser repartida entre los asociados a cada representante del CLU. Durante el funcionamiento del Consejo Local de Usuarios del Maipo (integrado por IPT Maipo e ICT Buin), se trabajo principalmente en la elaboración de cartillas de autoevaluación de cumplimientos de normas, análisis de algunos artículos del Código del Trabajo, como también, el inicio de un diagnóstico en materias de “subcontratación” a nivel provincial, además se realizó una actividad de difusión relacionada con el sistema alternativo de solución de conflictos colectivos (mediación laboral), incluidas las disposiciones contenidas en el Art. 374 bis, efectuada por funcionario del Centro de Conciliación y Mediación.

Actividades: utilizar un cuadro resumen que incorpore los siguientes elementos

Tipo de Actividad	Descripción de la Actividad	Objetivo de la actividad	Destinatarios de la Actividad	Responsable de la Actividad	Fecha probable de ejecución de la actividad	Mecanismo de Evaluación de la actividad
Visita a Empresa de la Jurisdicción	Todo el Consejero asiste a una Empresa, sostiene entrevistas con los Dirigentes Sindicales y Ejecutivos de la Empresa, conoce los problemas que las afectan, mecanismos de solución.	Relevar buenas prácticas laborales, estimular una buena gestión en materia de recursos humanos y valorar los esfuerzos de entendimiento.	Trabajadores y Empleadores, para que puedan replicar las buenas prácticas	Inspector del Trabajo de la jurisdicción	Octubre 2004	
Foro sobre Derechos Laborales y Responsabilidad Social	Discusión abierta sobre la temática a cargo de cuatro líderes de Opinión (Un Parlamentario, un Empleador, un Trabajador y un Funcionario Público), que analizarán el estado de las relaciones laborales y el cumplimiento normativo.	Generar opinión pública sobre el cumplimiento de la legislación laboral.	Trabajadores y Empleadores	Grupo de Trabajo del Consejo. Un consejero por cada estamento.	Noviembre de 2004	
Curso de capacitación para Microempresarios de Lo Espejo	Realizar curso de capacitación para microempresarios agrupados en la AG de MYPES de PAC para fortalecer su conocimiento de la legislación laboral y mejorar sus relaciones laborales	Fortalecimiento del conocimiento de la Ley laboral entre los empresarios de PAC	25-45 Empresarios de PAC	ICT Santiago Sur	Septiembre de 2004	

Programa de Fiscalización a Enganchadores de Trabajadores de Buin	Realizar Programa de Fiscalización a los empleadores que enganchan trabajadores para labores agrícolas de temporada que se desempeñan en las Comunas de Buin y Paine	Elevar el nivel de control normativo sobre este tipo de empleadores para garantizar la protección legal a los trabajadores temporales. Aplicar mecanismos de autoverificación, trabajo coordinación de las Inspecciones de la Zona Sur.	Empleadores Enganchadores de Buin y Paine	ICT Buin	Mes de Diciembre	
---	--	---	---	----------	------------------	--