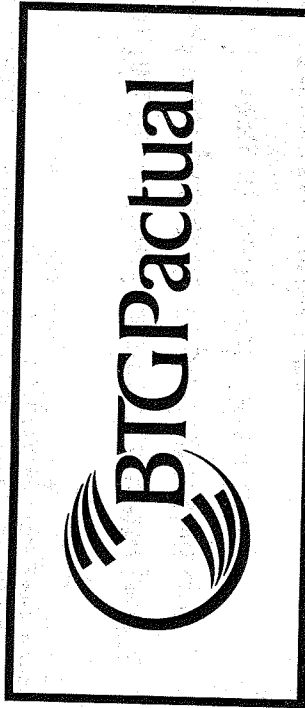
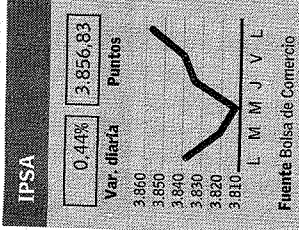


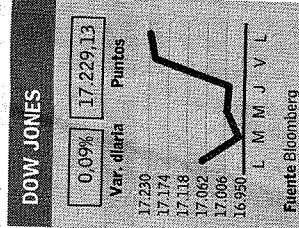


Índices accionarios por sector 14/03/2016			
Variación %	Diaria	Mensual	Anual
Consumo-básico	0,18	3,87	2,69
Financiero	0,30	2,73	1,81
Col (equipo de fútbol)*	0,00	-2,95	-0,01
Industrial	1,27	7,94	12,33
Materiales	0,10	4,46	2,68
Salud	0,51	4,20	5,35
Servicios básicos	0,36	3,15	6,81
Tecnología	-0,01	14,89	9,72
Telecomunicaciones	-1,49	-0,69	-8,73

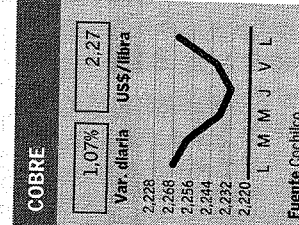
Fuente: Bolsa Electrónica de Chile *Azul Azul, Cruzados y B/N



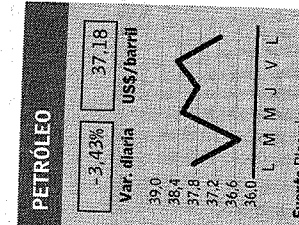
Fuente: Bolsa de Comercio



Fuente: Bloomberg



Fuente: Cochilco



Fuente: Bloomberg

Oposición y expertos consideran "inadecuados" ejemplos entregados por la titular del Trabajo:

Interpretación de "ajustes necesarios" de la ministra Rincón abre polémico debate

La autoridad entregó ayer tres casos en que el empleador podría hacer modificaciones acotadas cuando los trabajadores estén en huelga en la empresa.

MARIANA PENAFORTE
Y ESTEPHANIE PENALOZA

La ministra del Trabajo, Ximena Rincón, entregó ayer por primera vez ejemplos detallados de tres casos en que se considera que el empleador puede realizar "ajustes necesarios" dentro de una empresa en huelga.

Este punto, que ha generado intenso debate en el trámite legislativo de la reforma laboral, ha dividido a senadores y diputados respecto a la posibilidad que habría para hacer reemplazo interno o no. Ayer, en Radio

“Esta reforma

tiene que ver con la desigualdad y la concentración de riqueza. Para modernizar las relaciones, para hacerlos cargo de la productividad, te-



“Los ejemplos de la ministra son mínimos y no permiten ninguna adecuación necesaria. Es una interpretación personal, que solo pretende hacerle una reverencia a la CUT”.

ANDRÉS ALLAMAND
SENADOR RN

“Los ejemplos de la ministra me parecen claramente inadecuados, no son reales en la vida de las empresas o de los trabajadores de las

ciones necesarias" en la práctica, que van desde aumentar el tiempo de colación de los trabajadores, pasando por habilitar otra entrada en la empresa mientras dura la huelga (ver casos destacados).

TRÁMITE

Hoy el proyecto de reforma laboral se revisa en la comisión de Hacienda de la Cámara.

"Los ejemplos de la ministra Rincón son mínimos y no permiten ninguna adecuación necesaria. Es una interpretación personal, que solo pretende hacerle una reverencia a la CUT", dijo el senador RN Andrés Allamand. Agregó que un ejemplo concreto de adecuación necesaria debería ser el siguiente: en una empresa un trabajador conviene en su contrato las funciones de ayudante de contabilidad y cajero. Si todos los cajeros están en huelga, él puede desempeñar la función de cajero, sin más exigencia que la función esté convenida —no ejecutada habitualmente— en su contrato. "Esa es la interpretación que defendieron los senadores DC Walker y Zaldívar, que es plenamente coincidente con la nuestra", sostuvo Allamand.

"Los ejemplos de la ministra parecen claramente inadecuados, no son reales en la vida de las empresas y no despejan la duda mayor que es la exigencia o no de la habitualidad, que fue la discrepancia de fondo de la ministra Rincón y el ministro Valdés", agregó el diputado UDI Patricio Melero.

Los expertos en materia laboral consultados por "El Mercurio" señalaron que en los ejemplos que entregó la ministra no hay reemplazo interno. "En ninguno de los tres ejemplos hay reemplazo de funciones. En uno se aumenta el tiempo de colación y

en el segundo se modifica el lugar de ingreso al trabajo y no hay siquiera cambio de lugar, y en el tercero, la trabajadora que habitualmente prestaba los servicios de la huelga los realiza, en idénticos términos, durante la misma", dijo el abogado Luis Litzama.

El abogado laboralista Héctor Humeres pide que las auto-

ridades sinceren la discusión y aclaren que no habrá reemplazo. "La interpretación no es la adecuada, porque al incorporarle el elemento de habitualidad deja de lado la característica básica de la polifuncionalidad, que requiere solo pacto en el contrato y no su ejercicio pe-

riódico, por ende se le incorpora un aspecto adicional que limita sobremanera las adecuaciones necesarias", indicó.

La reforma laboral, tal como fue aprobada el pasado jueves por el Senado, no sería clara y permitiría interpretaciones discordantes, según un informe de Libertad y Desarrollo (LyD), que advierte, específicamente, que la indicación sobre las "adecuaciones necesarias" que el empleador podrá realizar en caso de huelga dará pie a mayor conflictividad y judicialización, lo que es —a su juicio— contrario a la certeza jurídica y a una economía dinámica.

Este punto del proyecto ha sido uno de

los nudos dentro de la discusión en el Congreso, toda vez que existen distintas interpretaciones sobre si permite o no el reemplazo interno de trabajadores en huelga. Para LyD, "la autoridad del Ejecutivo no permite el reemplazo interno durante la huelga con trabajadores propios que no desarrollen habitualmente esas funciones, de acuerdo a lo que se ha señalado públicamente en varias oportunidades".

Agrega que la indicación que se aprobó

ciones a solo aquellos casos en que las personas hayan estado ejerciendo ambos cargos prácticamente de forma simultánea, como es el ejemplo de la secretaria de gerencia que ella puso", explicó.

El experto laboral Huberto Berg, por su parte, señaló que en el ejemplo de extender el horario de colación la ministra no tomó en cuenta que esto puede

afectar toda la cadena productiva de una empresa. "Se le olvida hacer presente que esa media hora adicional de colación que tendrían que tomarse los trabajadores para que los de aseo puedan ejecutar su labor tiene serios costos adicionales para la empresa, ya que si bien logra que se ejecute el aseo, todas las otras labores se atrasan", indicó.

Mónica Fernández, abogada de Deloitte, manifestó que es importante que las ejemplificaciones entregadas por Rincón queden plasmadas como historia financiera del establecimiento de la ley, para que después tanto los tribunales como la Inspección del Trabajo tomen estos ejemplos y se evite un conflicto de cuando hay o no adecuaciones necesarias.

Los ejemplos de la ministra

CASO UNO

La ministra Rincón explicó: "Si de 10 trabajadores que realizan el aseo industrial de una planta en la media hora de colación del resto de los trabajadores, la mitad de ellos está en huelga, claramente los otros cinco no van a poder hacer, en la media hora que tenían, el aseo que hacían diez trabajadores. Por lo tanto, el empleador podrá, por ejemplo, decirle al resto de los trabajadores: '¡saben qué, chiquillos, no van a hacer su colación en media hora, la van a hacer en una hora a efecto de que la mitad de los trabajadores cumpla, no en el tiempo normal sino que en el doble de tiempo, la limpieza completa del establecimiento'. Esa es una adecuación necesaria. No estoy afectando derechos, no estoy suprimiendo derechos. Simplemente estoy haciendo adecuaciones para que puedan trabajar los trabajadores".

CASO DOS

"En un gran parque industrial de varias hectáreas de extensión, cuya entrada habitual es por 'Vespucio 1000' podrá el empleador determinar que la entrada para aquellos trabajadores que no están en huelga se realice por 'Vespucio 1090'. ¿Por qué? Por una cuestión de seguridad, porque los trabajadores que hacían los controles habituales de entrada la mitad está en huelga, por lo tanto, hay que concentrar toda la entrada en otro lugar. Esa es una adecuación necesaria".

CASO TRES

"La secretaria del gerente que habitualmente cubre en su cargo a la secretaria del subgerente cuando ella está con licencia y cuando toma el feriado legal va a poder realizar las funciones de la secretaria del subgerente si ella está en huelga, contestando el teléfono o respondiendo el mail. Eso no es un reemplazo, eso es una adecuación necesaria".

LyD advierte mayor conflictividad y judicialización

sobre las "adecuaciones necesarias" permite que se puedan realizar funciones convenidas previamente en el contrato de trabajo, aun cuando no sean desarrolladas de manera habitual. Sin embargo, para la entidad, esto es lo que crea ciertas dudas, ya que tiene como finalidad específica "asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos". Bajo esta indicación, consideramos que el foco estaría puesto en el resto de los trabajadores más que en la firma en

conflicto, lo que sería impreciso y ambiguo. LyD califica esta redacción como "blanda", por lo que corre riesgo de ser modificada en futuras instancias. Según el análisis, esto se daría porque la paralización de las empresas es vista, desde la Nueva Mayoría, como una detención total de actividades. Otras observaciones apuntan a la negociación con sindicato interempresas, el reemplazo de empresas subcontratadas con trabajadores en huelga e incumplimiento de contrato, y la titularidad sindical.

conflicto, lo que sería impreciso y ambiguo. LyD califica esta redacción como "blanda", por lo que corre riesgo de ser modificada en futuras instancias. Según el análisis, esto se daría porque la paralización de las empresas es vista, desde la Nueva Mayoría, como una detención total de actividades. Otras observaciones apuntan a la negociación con sindicato interempresas, el reemplazo de empresas subcontratadas con trabajadores en huelga e incumplimiento de contrato, y la titularidad sindical.

sobre las "adecuaciones necesarias" permite que se puedan realizar funciones convenidas previamente en el contrato de trabajo, aun cuando no sean desarrolladas de manera habitual. Sin embargo, para la entidad, esto es lo que crea ciertas dudas, ya que tiene como finalidad específica "asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos". Bajo esta indicación, consideramos que el foco estaría puesto en el resto de los trabajadores más que en la firma en

La reforma laboral, tal como fue aprobada el pasado jueves por el Senado, no sería clara y permitiría interpretaciones discordantes, según un informe de Libertad y Desarrollo (LyD), que advierte, específicamente, que la indicación sobre las "adecuaciones necesarias" que el empleador podrá realizar en caso de huelga dará pie a mayor conflictividad y judicialización, lo que es —a su juicio— contrario a la certeza jurídica y a una economía dinámica.

Este punto del proyecto ha sido uno de

los nudos dentro de la discusión en el Congreso, toda vez que existen distintas interpretaciones sobre si permite o no el reemplazo interno de trabajadores en huelga. Para LyD, "la autoridad del Ejecutivo no permite el reemplazo interno durante la huelga con trabajadores propios que no desarrollen habitualmente esas funciones, de acuerdo a lo que se ha señalado públicamente en varias oportunidades".

Agrega que la indicación que se aprobó

ciones a solo aquellos casos en que las personas hayan estado ejerciendo ambos cargos prácticamente de forma simultánea, como es el ejemplo de la secretaria de gerencia que ella puso", explicó.

El experto laboral Huberto Berg, por su parte, señaló que en el ejemplo de extender el horario de colación la ministra no tomó en cuenta que esto puede

afectar toda la cadena productiva de una empresa. "Se le olvida hacer presente que esa media hora adicional de colación que tendrían que tomarse los trabajadores para que los de aseo puedan ejecutar su labor tiene serios costos adicionales para la empresa, ya que si bien logra que se ejecute el aseo, todas las otras labores se atrasan", indicó.

Mónica Fernández, abogada de Deloitte, manifestó que es importante que las ejemplificaciones entregadas por Rincón queden plasmadas como historia financiera del establecimiento de la ley, para que después tanto los tribunales como la Inspección del Trabajo tomen estos ejemplos y se evite un conflicto de cuando hay o no adecuaciones necesarias.

Eso tiene que quedar bien definido en la reforma, sino el tema se va a judicializar, generando diversas interpretaciones que en nada van a contribuir a una solución expedita".

HÉCTOR HUMERES
ABOGADO LABORALISTA

En la actualidad todas y cada una de las situaciones que ha planteado la ministra se pueden hacer y, por lo tanto, no se requiere una nueva ley, sino solo una que respete el derecho a trabajar".

HUBERTO BERG
EXPERTO LABORAL

ALEX MORENO

“Los ejemplos de la ministra me parecen claramente inadecuados, no son reales en la vida de las empresas y no despejan la duda mayor que es la exigencia o no de la habitualidad, que fue la discrepancia de fondo de la ministra Rincón y el ministro Valdés”, agregó el diputado UDI Patricio Melero.

Los expertos en materia laboral consultados por “El Mercurio” señalaron que en los ejemplos que entregó la ministra no hay reemplazo interno. “En ninguno de los tres ejemplos hay reemplazo de funciones. En uno se aumenta el tiempo de colación y

realizar en caso de nueva uara pie a mayor conflictividad y judicialización, lo que es —a su juicio— contrario a la certeza jurídica y a una economía dinámica.

Este punto del proyecto ha sido uno de

se modifica el horario laboral, en el segundo se modifica el lugar de ingreso al trabajo y no hay si quiera cambio de lugar, y en el tercero, la trabajadora que habitualmente prestaba los servicios antes de la huelga los realiza, en idénticos términos, durante la misma”, dijo el abogado Luis Lizama.

El abogado laboralista Héctor Humeres pide que las auto-

ridades sinceren la discusión y aclaren que no habrá reemplazo. “La interpretación no es la adecuada, porque al incorporarle el elemento de habitualidad deja de lado la característica básica de la polifuncionalidad, que requiere solo pacto en el contrato y no su ejercicio periódico, por ende se le incorpora un aspecto adicional que limita sobremanera las adecuaciones a solo aquellos casos en que las personas hayan estado ejerciendo ambos cargos prácticamente de forma simultánea, como es el ejemplo de la secretaria de gerencia que ella puso”, explicó.

El experto laboral Huberto Berg, por su parte, señaló que en el ejemplo de extender el horario de colación la ministra no

nuega con trabajadores propios que no desarrollen habitualmente esas funciones, de acuerdo a lo que se ha señalado públicamente en varias oportunidades”.

Agrega que la indicación que se aprobó

trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos”. Bajo esta indicación, considero que el foco estaría puesto en el resto de los trabajadores más que en la firma en

afectar toda la cadena productiva de una empresa. “Se le olvida hacer presente que esa media hora adicional de colación que tendrían que tomarse los trabajadores para que los de aseo puedan ejecutar su labor tiene serios costos adicionales para la empresa, ya que si bien logra que se ejecute el aseo, todas las otras labores se atrasan”, indicó.

Mónica Fernández, abogada de Deloitte, manifestó que es importante que las ejemplificaciones entregadas por Rincón queden plasmadas como historia financiera del establecimiento de la ley, para que después tanto los tribunales como la Inspección del Trabajo tomen estos ejemplos y se evite un conflicto de cuándo hay o no adecuaciones necesarias.

En reunión que se inicia hoy: Fed dejaría tasas sin cambios en marzo

• Buenas cifras de inflación y bajo desempleo generarían alzas en el año.

La Reserva Federal de Estados Unidos (Fed) no elevaría las tasas de interés esta semana, pero probablemente dejará en claro que mientras la inflación y los empleos continúan mejorando, la debilidad económica internacional no impedirá que las tasas suban pronto.

Eso sería un cambio importante desde la última vez que se reunió la Fed, cuando la incertidumbre sobre el impacto de un menor crecimiento en China y Europa llevó a los funcionarios a indicar que no harían modificaciones, hasta poder determinar de manera precisa el panorama.

Eso, a su vez, fue un cambio con respecto a un mes antes, cuando la Fed subió las tasas por primera vez en casi una década y parecía lista para actuar cuatro veces más este año.

Esta semana, las nuevas proyecciones de los 17 funcionarios de la Fed que se anunciarán luego de su encuentro, casi con seguridad indicarán un retroceso desde ese ritmo, a quizás dos o tres subidas de tasas este año.

Una encuesta de Bloomberg indica que el 96% del mercado espera que el organismo mantenga la tasa en niveles actuales (0,25% a 0,50%).

Para comprar

Todo lo que ud. necesita

RENUEVE SU SEGURIDAD

- » Cámaras de Seguridad
- » Video Porteros
- » Alarmas
- » Control de Acceso



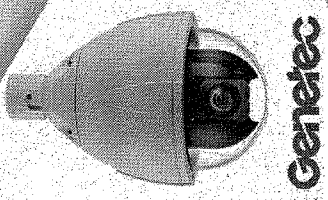
22550-0000
www.scharfstein.cl

Scharfstein



Mejore su Seguridad

Soluciones de Videovigilancia,
CCTV, Video Analítica, Alarmas
y Control de Acceso



+562 2350 7000 vigatec.com

VIGATEC

Innovación Compromiso Experiencia