



UNIVERSIDAD DE CHILE

Universidad de Chile

Instituto de la Comunicación e Imagen

Escuela de Periodismo

REFORMA LABORAL: ¿AVANCE O RETROCESO?

FELIPE RIVERA BARRERA

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE PERIODISTA

Categoría: Reportaje

Profesor guía don Sergio Campos Ulloa

Santiago, Chile.

Marzo, 2016.

Al Instituto Nacional, que me lo dio todo en la vida.

Tabla de Contenido

I. Cuerpo Preliminar

Portada.....	1
Dedicatoria.....	2
Tabla de Contenido.....	3
Resumen.....	4
Prólogo.....	5

II. Cuerpo de texto

2.1 Capítulo I – Trabajar en Chile.....	9
2.2 Capítulo II – El proyecto de ley del gobierno.....	23
2.3 Capítulo III – La discusión del proyecto.....	27
2.4 Capítulo IV – ¿Avance o retroceso?.....	67

III Bibliografía.....	72
------------------------------	-----------

IV Anexo	
-----------------	--

Resumen

El objetivo de la presente investigación no es brindar una radiografía de las condiciones laborales de los trabajadores en Chile durante el presente año. Tampoco es ofrecer una Reforma Laboral alternativa ni construir una historia de la ley del proyecto en tramitación.

El objetivo principal es registrar un precedente contextual general de las condiciones laborales y socioeconómicas que tenían los trabajadores antes de la aplicación de la Reforma Laboral (suponiendo que se aprobará y ejecutará en el futuro).

Junto con ello, poner en crisis las indicaciones que se están debatiendo en el Parlamento y sus correspondientes comisiones, pero con la visión de los especialistas en ésta área. Personas que se encuentren en posiciones filosóficas y políticas (o de cómo entienden las materias laborales) lo más disímiles posibles brindan generosamente sus opiniones para potenciar la puesta en crisis de las propuestas del Ejecutivo y las indicaciones surgidas del debate parlamentario.

Para cumplir con ambos propósitos, esta investigación presenta una mirada general basada en informes técnicos sobre las condiciones laborales en Chile; qué significa trabajar en Chile. Por otra parte, pone en diálogo mediante entrevistas a diferentes voces autorizadas en materia laboral, que harán análisis crítico de la propuesta legal y expondrán sus visiones, siempre en materias laborales.

La principal conclusión de esta investigación es que la Reforma Laboral impulsada por el programa de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet pone en serio riesgo los avances en materia de derecho laborales. Más aún, de aprobarse el proyecto con indicaciones que pongan en riesgo la huelga efectiva y estimulen la des-sindicalización, podría significar un importante retroceso en derechos laborales para nuestro país.

Prólogo

Es recomendable tener consciencia, al menos de forma general, sobre la historia de los trabajadores en Chile para poder discutir en el presente. También es importante que esta mirada considere filosóficamente la historia desde quienes la vivieron. Por ello es necesario revisar el pasado más allá del relato oficial, el cual ha enterrado y oscurecido la verdad. Es necesario recurrir a historiadores como Gabriel Salazar, que trabajen a “a ras de ciudadanos, desenterrando sujetos y hechos ocultos”. El objetivo de esta mirada general no es ahondar en los hechos, sino dar cuenta que quienes han detentado el poder en Chile lo han hecho a costa de los trabajadores, a quienes han oprimido a fuego y sangre cuando ha sido necesario.

Gabriel Salazar en su libro “La enervante levedad histórica de la clase política civil (Chile 1900-1973)”, relata que luego de los procesos históricos entregados a la irracionalidad durante el siglo XX, las sociedades occidentales decidieron racionar y regularizar los procesos que históricamente han sido relevantes. Dentro de esa clasificación se definió a los del tipo laboral, promoviendo la legislación social, la institucionalización legal de los conflictos, el sindicalismo por planta y el Estado Social Benefactor, siguiendo el modelo propuesto por la Organización Internacional del Trabajo.

El premio nacional de historia 2006 también señala que nuestra sociedad ha sido dominada por el capital mercantil-financiero y no por capitales productivos. Nuestra actividad económica y el cálculo de nuestro Producto Interno Bruto (PIB) se basarían en el valor total de las transacciones comerciales realizadas en un año, contabilizando como producción la densidad y velocidad de circulación del dinero. Dicha circulación estaría inflada por innumerables deudas per cápita y créditos de consumo. El posicionamiento dominante del capital mercantil-financiero se habría producido a costa las clases productoras (desde “el golpe de Estado propinado por Diego Portales y su estirpe mercantil”ⁱ): los patrones (industriales, mineros, agricultores) y los trabajadores (adscritos a la industria, a la minería y el agro). Las mencionadas clases productoras habrían sido excluidas por el Estado, mientras que la clase trabajadora habría sido oprimida mediante la fuerza:

“...el empresariado productor fue ignorado, defenestrado del Estado liberal y burlado sistemáticamente por la clase política civil, aunque nunca reprimido por la violencia. En cambio, la clase trabajadora ha sido excluida y marginada de hecho, no solo del Estado sino también del mercado, y cada vez que ha intentado rebelarse, ha sido reprimida violentamente”ⁱⁱ.

El surgimiento de la clase trabajadora

La clase productora-laboral habría encontrado inicialmente su mano de obra en dos grupos: el pueblo mapuche y el pueblo mestizo.

El pueblo mapuche, dueño inmemorial del territorio llamado “Chile”, según refiere el autor, era una sociedad indígena libre, con memoria de sí mismos, con lenguaje y cosmovisión propios. Los invasores españoles intentaron esclavizarlos, pero tras la insurrección mapuche en 1598, que produjo la destrucción de las siete ricas ciudades hispánicas del sur, se estableció una frontera marcada por el río Biobío que los españoles no volverían a cruzar. Entonces, “el trabajo forzado que los colonos impusieron al pueblo mapuche se practicó en el Valle Central, al norte del Biobío, y solo esporádicamente, debido al proceso de despoblamiento indígena que se produjo en esa zona”ⁱⁱⁱ. Dicho sometimiento se realizó hasta fines del siglo XVIII.

El pueblo mestizo era un pueblo que se originó producto del cruzamiento de colonos españoles con mujeres indígenas. Salazar señala que eran la masa más numerosa a mediados del siglo XVII. Era un pueblo sin identidad ni territorio, ni costumbres, ni tradiciones, ni lenguaje propios. Los españoles tenían gran cantidad de derecho para sí mismos (derecho indiano), pero no ocurría lo mismo respecto a los mestizos. Eran gente “sin Dios ni ley”^{iv}. Muchas veces excluidos a tal punto de ser considerados forasteros o afuerinos, gente peligrosa, ladrones o asaltantes. Pero eran mano de obra disponible.

La instalación del modelo Neoliberal

Las estructuras racionalizadas, como la laboral anteriormente mencionada, fueron progresivamente abandonadas mediante drásticos ajustes estructurales. Estos ajustes removieron todo lo que pudiese estorbar a la instalación del modelo neoliberal, que rige actualmente, basando todo en la hegemonía radical del mercado:

“Así, se eliminó del sistema económico tanto el *fordismo* (a nivel empresa) como el *keynesianismo* (a nivel de Estado); ello implicó desprivilegiar la “demanda” (y por ende, a la clase trabajadora) para privilegiar la “oferta” (es decir, el capital y al empresariado), tal como había ocurrido a comienzos del siglo XX, en los años previos a las explosiones de irracionalidad del período 1914-1945. En consecuencia, se consideró necesario dejar de lado la lógica racional de las teorías globales orientadas al desarrollo nacional y/o social, para asumir de lleno, a cambio, la *lógica aleatoria* de los procesos fragmentarios, de corto plazo, y la minucia bursátil del mercado libre. Así, se pasó de las grandes estructuras racionales propias de la modernidad, a los equilibrios líquidos y al movimiento azaroso de partículas, propios de la posmodernidad”^v.

En términos más locales, el colapso de la Unidad Popular coincidió con la crisis del llamado Estado de Bienestar en Europa, para dejar el camino libre a las economías de mercado. Hablando siempre desde la mirada de Salazar, pero desde su libro “Historia Contemporánea de Chile I”^{vi}, los estados de bienestar cumplieron un doble rol; por una parte sirvieron para mitigar y limitar los conflictos de clases y equilibrar la asimétrica relación de poder entre trabajo y capital. Pero por otra parte sentaron bases para la estabilización del capitalismo:

“De modo que, a la larga, resultó un deficiente ejecutor de proyectos de cambio y un eficiente represor para los que quisieran imponer esos proyectos. Así, criticado y atacado por todos los que, supuestamente, se beneficiaban de él, y acosado por una crisis de inversión y productividad, el Estado de Bienestar terminó por colapsar”^{vii}.

La clase política militar

Salazar señala que la principal hazaña realizada por la historia política de Chile fue generar el sistema más estable de América Latina. La pregunta es si dicha estabilidad se sostiene en la eficiencia, en la gobernabilidad o la gobernanza.

Es oportuno recordar que Max Weber imbuyó al Estado el “monopolio de la violencia legítima”. Y en la historia de nuestro país las fuerzas armadas han intervenido cada vez que ha sido necesario construir o deconstruir de forma radical. Salazar le atribuye la clasifica como una “clase política”, adicional a la clase política civil. La nombra “clase política militar”:

“Que las Fuerzas Armadas han sido, en Chile, la clase política fundamental, ha sido reconocido por numerosos autores. Entre otros, por el historiador Gonzalo Vial. Según él, en la historia de Chile, los militares han “actuado en política exitosamente”, interviniendo cada vez que los civiles se han enredado en “conflictos graves, polarizados, que paralizaban al país y no encontraban ninguna solución pacífica”. Tal intervención ‘empezaba insinuándose (1920, 1938) y luego, si la sola insinuación no desactivaba el conflicto, venía la toma militar del poder político (1924, 1925, 1973)”^{viii}.

Lo interesante es mirar la dictadura de Augusto Pinochet y evidenciar como la clase política militar “legitimó” su gobierno mediante una Constitución.

Centrándonos específicamente en derecho laboral, Salazar señala que el Estado liberal constituido “ilegítimamente” en 1925 por obra de Arturo Alessandri Palma, buscó legitimarse a través de la legalidad. En ese intento “dictatorialmente” decretó el Código del Trabajo en 1931^{ix}.

En conclusión, estamos en presencia de un Estado que históricamente ha utilizado la fuerza para reprimir a la clase trabajadora, cuya estabilidad es puesta en duda debido a que ha alcanzado la legitimidad mediante la fuerza y que en siglos de historia no ha dado respuestas democráticas, participativas ni legítimas donde los trabajadores sean protagonistas o actores fundamentales.

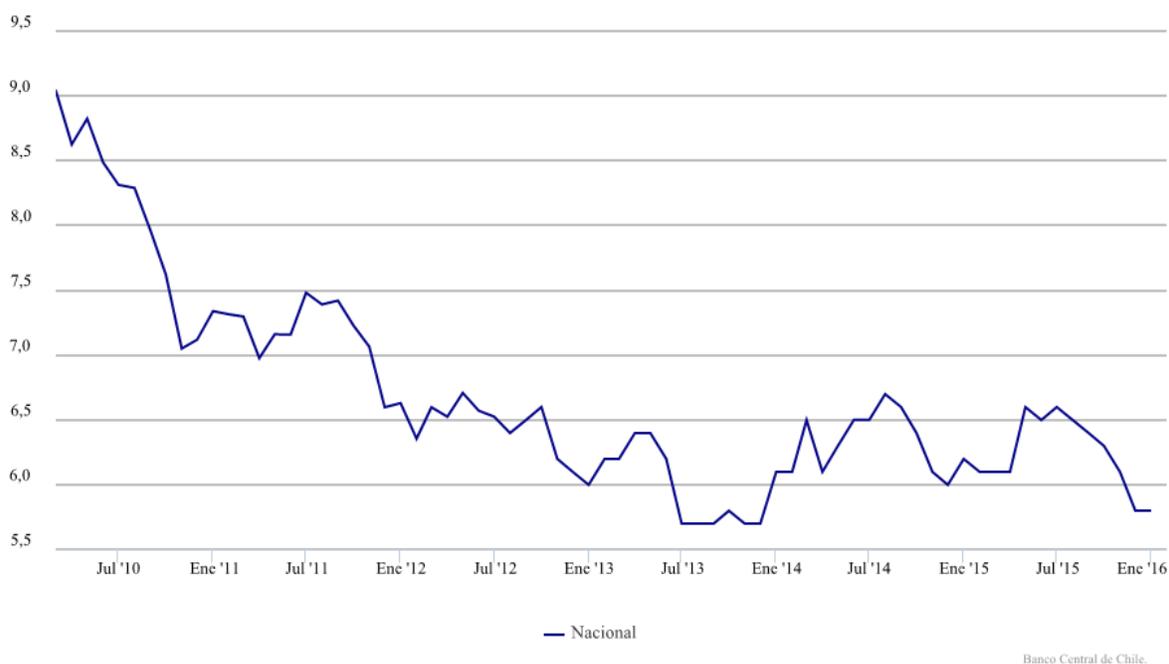
CAPÍTULO I –TRABAJAR EN CHILE

*“Nosotros, los dueños de la tierra y el capital,
somos los dueños de Chile.*

El resto, las masas, no importan” –Eduardo Matte Pérez, 1892¹.

Considerando que uno de los objetivos de este trabajo es registrar un precedente contextual general de las condiciones laborales y socioeconómicas que tenían los trabajadores antes de la aplicación de la Reforma Laboral, resulta fundamental comenzar por saber cuántos trabajadores en Chile formaban parte de las tasas de desocupación antes de ser aprobada la Reforma.

Tasas de desocupación, nacional y por región, INE (porcentaje)

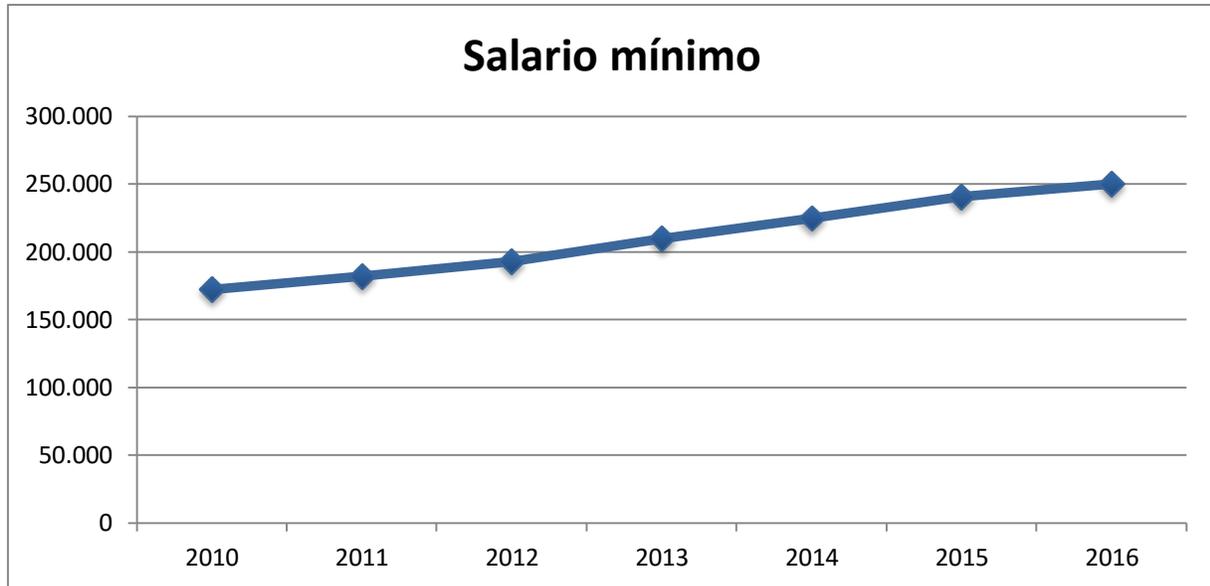


Fuente: Banco Central de Chile²

¹ Salazar, G. 2015. La enervante levedad histórica de la clase política civil (Chile, 1900-1973). Santiago, Penguin Random House Grupo Editorial, S.A. P. 15.

¿Cuánto gana un trabajador en Chile?

Actualmente (2015) el salario mínimo es de \$241.000 pesos. Para el 2016 se ha fijado que alcance los \$250.000 pesos.



Fuente: Sitio web Biblioteca del Congreso Nacional de Chile³.

Inmediatamente hay que hacerse la siguiente pregunta: ¿Cuántos trabajadores reciben el salario mínimo? Para responderla nos basaremos en la investigación realizada por Gonzalo Durán y Marco Kremerman para la Fundación Sol. La fundación se identifica como “una institución sin fines de lucro que realiza investigación, estudios, talleres y asesorías sobre el mundo del trabajo en Chile, como parte de un enfoque crítico de desarrollo”. Realiza investigaciones para generar, difundir y aplicar conocimientos en torno al mundo del trabajo y formación sindical: asesorías, escuelas, charlas y talleres. Una de sus investigaciones es “Los Verdaderos Sueldos de Chile” y tuvo por objeto analizar el panorama actual del valor del trabajo, basándose en la encuesta Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI).

² Información extraída el 15 de Marzo de 2016 a las 00.18 horas.

³ Información extraída el 23 de junio de 2015 a las 20.00 horas. La Ley 20763 que fija el salario mínimo para 2015 y 2016 está incluida completa en el Anexo.

Distribución general de los salarios

Tramos de Ingresos	No.	%Total	%Acumulado
Menor o igual a \$100.000	981.614	13,8%	13,8%
\$100.001 - \$150.000	367.337	5,2%	19,0%
\$150.001 - \$210.000	998.999	14,1%	33,0%
\$210.001 - \$300.000	1.453.779	20,5%	53,5%
\$300.001 - \$426.000	1.174.014	16,5%	70,0%
\$426.001 - \$550.000	634.723	8,9%	79,0%
550.001 - \$652.000	365.514	5,1%	84,1%
\$652.001 - \$852.000	422.724	5,9%	90,1%
\$852.001 - \$1.052.000	228.581	3,2%	93,3%
\$1.052.000 - \$1.252.000	118.963	1,7%	95,0%
1.252.001 - \$1.500.000	101.213	1,4%	96,4%
\$1.500.001 o más	257.587	3,6%	100%
Total	7.105.047	100%	-

Fuente: Fundación Sol

El primer factor a analizar es la distribución general de los salarios. La publicación de la Fundación Sol destaca que el 79% de los trabajadores gana menos de \$550.000. Desde ese tramo desciende bruscamente la cantidad de personas que ganan más dinero. Así, un 15,9% de los trabajadores obtiene un sueldo por sobre los \$652.000. Pero la distribución de valores del salario empeora hacia abajo. Un 53,3% de los trabajadores gana menos de \$300.00 pesos. **En palabras simples, más de la mitad de los trabajadores en Chile gana menos de \$300.000.**

En segundo lugar, es importante observar que cerca de un 30% gana menos del sueldo mínimo (al momento del estudio). Esto se explicaría, según Marco Kremerman debido a la gran cantidad de personas que cuentan con trabajos informales o por cuenta propia que no están objeto a leyes: “mucho empleo informal”, nos señala el investigador.

En tercer lugar, es importante visualizar que significa ganar \$ 210 mil pesos en Chile. Kremerman lo analiza de la siguiente manera: “Hoy día el salario mínimo está en \$210.000 pesos. Descontando las cotizaciones que pagan los trabajadores, en AFP, Fonasa, queda en \$193.000 líquido, que no te alcanzan siquiera para arrendar una pieza si vives solo. Nosotros siempre calculamos con el costo de movilizarte al trabajo ida y vuelta y para comprar un kilo de pan. Junta dos salarios mínimos en un hogar de cuatro personas. Son 386 mil pesos. Ni siquiera con eso se supera la línea de la pobreza en un hogar de cuatro personas. El monto está sumamente desfasado de las necesidades reales que cualquier

hogar chileno gastando lo básico. Los salarios que se están pagando hoy son anti familia. Todos tienen que salir a trabajar, no pueden cuidar los hijos, tienen que trabajar horas extras, tienen que estar en dos trabajos, no tienen tiempo para sociabilizar. O sea, hay una serie de elementos que dificultan una vida familiar actualmente”.

Por lo anterior, el investigador está de acuerdo en considerar en el futuro un ingreso mínimo para el grupo familiar. Esta política ya se habría intentado ejecutar durante el gobierno de Sebastián Piñera, pero seguía una lógica liberal; no afectemos la rigidez del mundo del trabajo subiendo el salario mínimo, sino complementemos con bonos y subsidios, entendiendo el crecimiento como pagar lo menos posible y comprar el resto con subsidios.

Desigualdad en la distribución de los ingresos

La brecha de ingresos autónomos per cápita en nuestro país entre el 5% más pobre y 5% más rico se ha duplicado entre 1990 y 2011, pasando de 130 a 257 veces, según datos de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT). Para la organización multisindical esto significaría que “las clases que ocupan los más altos niveles de la pirámide social siguen acumulando ganancia, incluso por sobre el valor de los factores con los que aportan a la productividad que generan sus servicios, su comercio o su manufactura, la gran mayoría de los trabajadores chilenos parecen seguir acumulando precariedad, endeudamiento, y en última instancia pobreza”.

Casen Metodología Nueva	2006	2009	2011	2013
Índice 20/20	11,7	12,7	11,7	11,5
Índice 10/40	2,6	2,8	2,5	2,5
Índice 10/10	27,6	38,8	29,8	29,1
Coefficiente Gini	0,505	0,512	0,504	0,504

Fuente: Casen

Al analizar los datos de la encuesta Casen se puede apreciar que el 80% de la población percibe el 47% del total de los ingresos y el 20% más rico el 53% del total de ingresos.

Para Kremerman la distribución del ingreso es una consecuencia de la distribución de poder en una sociedad; si no se altera dicha distribución no alteras la distribución de ingresos. Para él existen tres caminos para alterar la distribución de poder: educación pública gratuita de alto nivel, un sistema de impuestos progresivo y un mayor equilibrio de fuerzas en las negociaciones entre empleador y trabajador.

Para el investigador la educación de calidad no sería un factor por sí solo suficiente, debido a que personas con más educación no aseguran mejores sueldos. Esto se evidenciaría en la cantidad de personas que estudiaron en la universidad y hoy se desempeñan en trabajos no relacionados a su profesión, ganando sueldos menores a los esperados para una persona con título profesional. Desde la perspectiva de Kremerman, las sociedades más democráticas, con legislaciones más avanzadas entregan mayores facultades a los sindicatos para negociar colectivamente por rama de actividad, inhiben el reemplazo en huelga, más otros factores que ayudan a equilibrar las relaciones donde se produce la riqueza.

Evolución de la distribución de los Ingresos del Trabajo	2011	2013
Índice 20/20	12,6	13,0
Índice 10/40	2,7	2,7
Índice 10/10	34,1	36,1
Coefficiente Gini	0.506	0,511

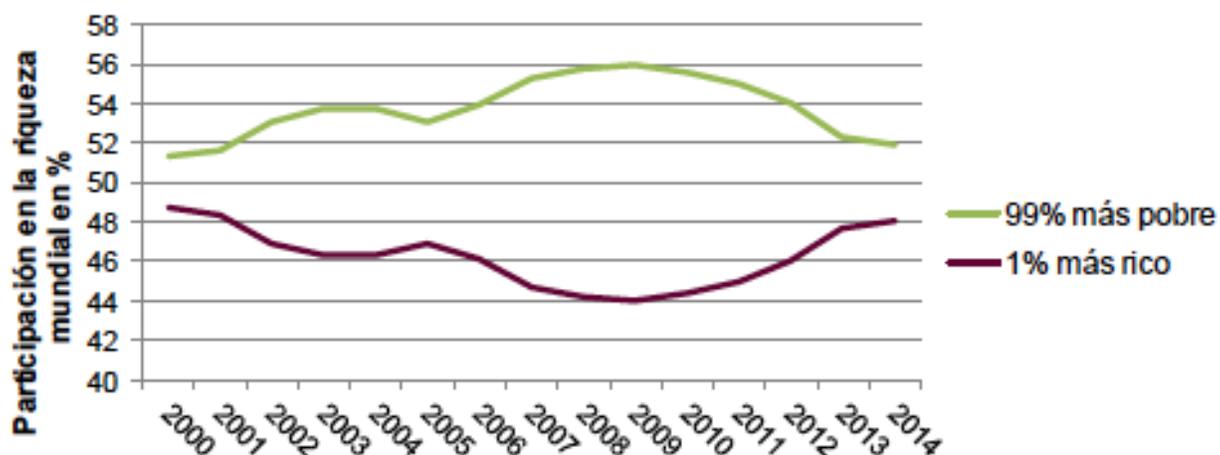
Fuente: Casen

Finalmente, el investigador habla a nombre de la Fundación Sol al señalar que exigen tener un sistema impositivo progresivo, donde proporcionalmente los que ganan más son los que pagan más, junto con aumentar los impuestos de primera categoría: “En Chile no es así, incluso con la Reforma Tributaria. El IVA sigue siendo el principal mecanismo de recolección de impuestos, de un impuesto regresivo; el que menos tiene es el que más paga IVA, en términos proporcionales. Porque si tú tienes 400 mil con un hogar de cuatro personas no puedes ahorrar. Todo lo gastas en bienes y servicios. Esa necesidad está grabada con IVA. Quien gana cinco millones de pesos puede ahorrar, entonces proporcionalmente afecta a quien tiene menos ingresos”.

El investigador también explica qué significa que nuestros impuestos estén integrados: “Nuestros impuestos están integrados. Pensemos, por ejemplo, en el caso de Paulmann, dueño de Cencosud. Si este consorcio empresarial paga mil millones de pesos en impuesto, y después Paulmann como persona tiene que pagar mil doscientos millones, va a pagar sólo 200, porque los que pagó su empresa se le descuentan a sus impuestos como persona, claro. Eso es algo que ocurre en pocas partes del mundo, donde están integrados los impuestos. Si tú desintegraras los impuestos, pagaría la empresa, porque es un RUT, es una personalidad jurídica distinta y después paga la persona, que es lo que corresponde, porque las empresas se benefician de las carreteras, de los aeropuertos que, a la vez, se financian con los impuestos, y la persona también tiene que obedecer al Estado terminando beneficiándose de él. Éste sistema tributario se creó en dictadura. Se hizo para motivar la inversión en las empresas. El dueño de la empresa sólo paga la diferencia de impuestos en

relación a lo que pagó su empresa. Por supuesto mientras no retires ganancias de la empresa. Entonces ahí viene el FUT y puedes eludir pagar más. Si tú tienes mil millones de utilidades y no las retiras, no pagas impuestos. Pero uno entendería que la estás reinvertiendo. Pero lo que se ha detectado es que el 50% no está reinvertido, sino que la ha desviado hacia sociedades de papel, a sociedades de inversiones. Lo que han hecho los grupos económicos que montan equipos tributarios importantes que hacen esta gimnasia tributaria y la plata en fondo en vez de reinvertirla la sacan a paraísos tributarios, a otras empresas con el nombre de su señora o hijo, y finalmente lo que tiene es una elusión de impuestos enorme. Esos son mecanismos finalmente, para pagar menos impuestos, no para reinvertir en el país”.

En enero de 2015 se realizó la Cumbre del Foro Económico Mundial (World Economic Forum) en Davos, Suiza. Durante dicha cumbre se presentó un informe titulado “Riqueza: tenerlo todo y querer más”. El trabajo fue presentado por Oxfam, una organización no gubernamental para el desarrollo (ONGD) que centra sus actividades en “ofrecer una respuesta integral al reto de la pobreza y la injusticia para que todos los seres humanos puedan ejercer plenamente sus derechos”, según declaran en su sitio web. Dicho informe indicaba que la riqueza mundial se concentra cada vez más en una pequeña elite rica. Según sus datos, desde el 2010 el 1% de los individuos más ricos del mundo ha incrementado su participación en el conjunto de la riqueza a nivel mundial. Estos datos coinciden con la concentración progresiva de la riqueza en nuestro país evidenciada por la encuesta Casen.



Fuente: Oxfam

Dentro de sus propuestas se menciona tomar medidas urgentes contra la evasión fiscal, mejorar los servicios públicos y mejores salarios para los trabajadores.

Tramos de ingresos líquidos de la Ocupación Principal por Sexo

Tramos de Ingresos	Mujeres % Total	Hombres % Total
Menor o igual a \$100.000	20,0%	8,9%
\$100.001 - \$150.000	6,8%	3,8%
\$150.001 - \$210.000	16,0%	12,5%
\$210.001 - \$300.000	19,9%	20,9%
\$300.001 - \$426.000	13,8%	18,7%
\$426.001 - \$550.000	6,9%	10,6%
550.001 - \$652.000	4,3%	5,9%
\$652.001 - \$852.000	5,3%	6,5%
\$852.001 - \$1.052.000	2,6%	3,7%
\$1.052.000 - \$1.252.000	1,2%	2,1%
1.252.001 - \$1.500.000	1,2%	1,6%
\$1.500.001 o más	2,0%	4,9%
Total	100%	100%

Fuente: Fundación Sol

Al realizar un análisis por sexo lo primero a destacar por el informe de la Fundación Sol es que el 83,5% de las mujeres chilenas que tiene un trabajo remunerado gana menos de \$550.000 líquidos. La brecha salarial entre hombres y mujeres, en promedio, es de casi \$147 mil pesos. **Esto significa que el promedio de ingresos que perciben las mujeres equivale al 70% del ingreso percibido por los hombres.**

Sin embargo, Kremerman indica que se deben aislar algunos efectos; esto debido a que una mujer puede estar trabajando diez horas a la semana y un hombre 45, lo cual explicaría la brecha. Ahora, si no consideramos la jornada de trabajo, ni las ramas de actividad económica, ni la escolaridad, resulta una brecha cercana al 21%. En otras palabras, la brecha de discriminación laboral sólo por el hecho de ser mujer es de un 21% aproximadamente para el investigador.

Para Kremerman la fuente de esta desigualdad radica en la forma en que se determina el salario: “Cuando un grupo de personas, en este caso un grupo de mujeres, no tiene poder para negociar que le paguen lo mismo que a su compañero que está en las mismas labores, le pondrán siempre algo más abajo. Entonces, el tema central es como poder generar mayor poder para las trabajadoras. Cómo tú haces para que al ir a buscar trabajo te paguen lo que produces y te paguen lo mismo que le están pagando a otro por hacer el mismo trabajo. Entonces, efectivamente existen las acciones afirmativas, que en el fondo es tratar de nivelar esta asimetría de poder entre hombres y mujeres. Pero el tema central es la negociación colectiva, porque en la negociación colectiva, no hay hombres y mujeres, no

hay mapuches y no mapuches, sino que hay trabajadores y trabajadoras. Cuando tú negocias colectivamente, lo que haces es reducir las asimetrías de poder entre los empleadores y trabajador, rompiendo la discriminación desde el punto de partida (...) el hecho es que en Chile no existe prácticamente negociación colectiva (...) Los trabajadores que negocian son el 8,4% del país, un porcentaje excesivamente bajo”.

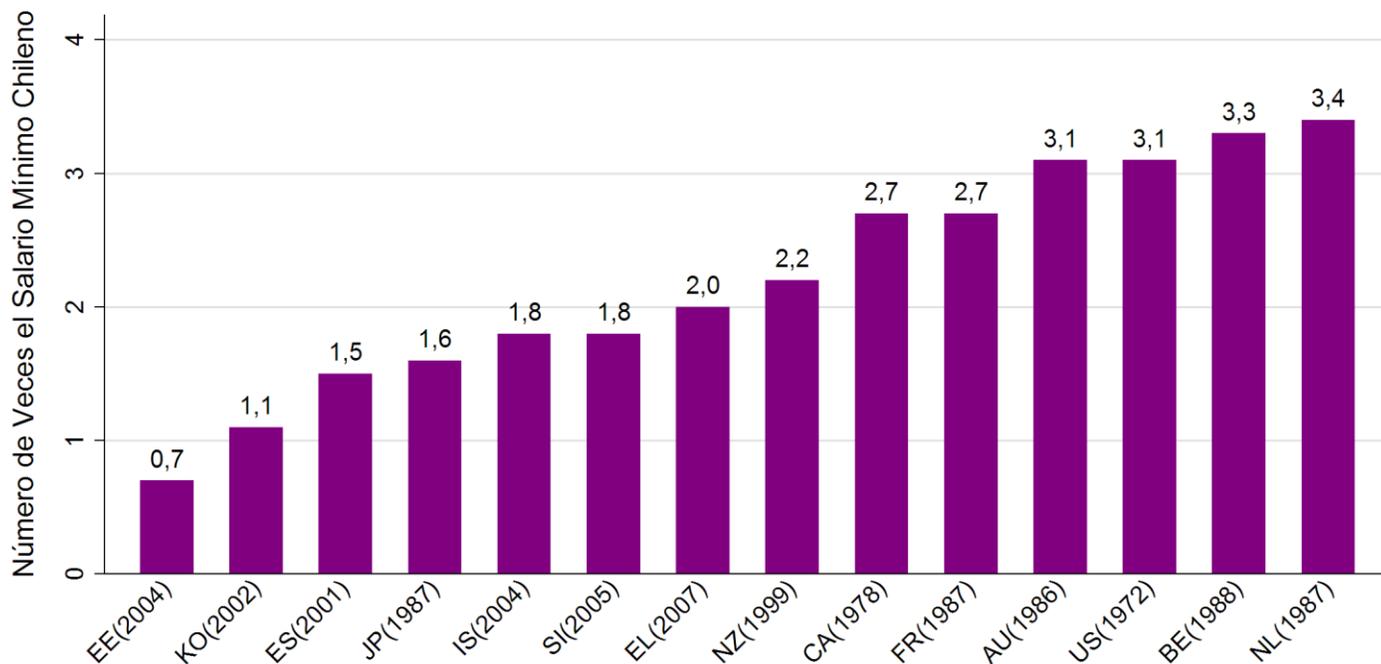
Salarios mínimos vigentes (2014) en países de la Unión Europea: moneda local, dólares y dólares ajustados por poder de compra.

País	Euros	SM US\$	en Factor PPP	SM en US\$ PPP	PIB (PPP)	PC IKA
Luxemburgo (LU)	1.921	2.612	0,79	2.069	92.507	26,8%
Bélgica (BE)	1.502	2.042	0,89	1.807	41.741	51,9%
Holanda (NL)	1.486	2.020	0,91	1.831	47.365	46,4%
Irlanda (IE)	1.462	1.987	0,91	1.817	46.770	46,6%
Francia (FR)	1.445	1.965	0,89	1.751	40.445	52,0%
Reino Unido (UK)	1.217	1.654	0,86	1.414	37.744	45,0%
Israel (IS)	1.035	1.300	0,88	1.144	33.352	41,1%
Eslovenia (SI)	789	1.073	1,21	1.301	29.359	53,2%
España (ES)	753	1.023	1,10	1.121	32.975	40,8%
Malta (MT)	718	976	1,30	1.273	31.717	48,2%
Portugal (PT)	566	769	1,21	930	26.306	42,4%
Turquía (TK)	425	578	1,86	1.074	19.556	65,9%
Croacia (HR)	405	551	1,50	824	20.392	48,5%
Polonia (PL)	387	527	1,70	898	24.429	44,1%
Estonia (EE)	355	483	1,34	648	26.555	29,3%
Rep. Eslovaca (SK)	352	479	1,50	716	27.665	31,1%
Hungría (HU)	344	468	1,85	866	24.336	42,7%
Rep. Checa (CZ)	328	445	1,50	667	28.446	28,1%
Letonia (LV)	320	435	1,48	644	23.904	32,3%
Lituania (LT)	290	394	1,62	638	26.700	28,7%
Rumania (RO)	191	259	1,91	495	19.397	30,6%
Bulgaria (BG)	174	236	2,24	529	17.115	37,1%

Fuente: Fundación Sol

El salario mínimo promedio es de US\$1.012 y en dólares comparables de US\$1.112, prácticamente el doble al caso Chileno. Pero, si recordamos que el 70 % de los trabajadores en Chile gana menos de \$426.000 (698 dólares corrientes y 1.082 dólares PPP), se puede concluir que 7 de cada 10 trabajadores en Chile ganan menos que el salario mínimo promedio para esta selección de países de la Unión Europea (al 2014).

Razón salario mínimo con respecto al salario mínimo chileno. Selección de países OECD cuando tenían igual PIB per cápita que Chile.



Fuente: Fundación Sol

El objetivo de este cuadro es comparar los países de ingresos altos cuando tenían el mismo PIB per cápita que Chile. Por ejemplo, en 1987 Holanda tenía el mismo PIB per cápita que Chile, pero su salario mínimo real por hora era casi 3,4 veces superior al actual de Chile. Si comparamos el promedio de los casos dispuesto, la investigación de Fundación Sol concluye que **“Cuando los países OECD tenían el mismo nivel del PIB per cápita que hoy tiene Chile, su salario mínimo por hora – en promedio- duplicaba el actual salario mínimo chileno”**. Esto implicaría una severa deuda de arrastre en el salario mínimo chileno, lo que a su vez impacta el resto de la economía por Efecto Faro del Salario Mínimo.

Al intentar identificar los orígenes de esta diferencia con los países desarrollados, Kremerman señala que es una mezcla de varios factores. Para él la institucionalidad heredada por la dictadura generó un sistema que permitiera que a los grupos económicos instalarse, según señalaron sus propios autores. “Lo importante era crecer y que después viniera el chorro. Pero eso no ha sido así” –explica Kremerman –Con ese tipo de instituciones, con el ataque que se ha hecho a las instituciones sociales, eliminando el sindicalismo, quitándole poder, lo que tienen hoy día es un desbalance total y, como consecuencia, la desigualdad de ingresos. Esta desigualdad de poder, que está generada

incluso por las instituciones del Estado, de la cultura, de lo que se ha ido formando en el sistema económico, como consecuencia trae una desigualdad de ingresos. Nosotros hacemos la comparación entre Chile y Croacia ante un mismo PIB. Croacia tiene el mismo PIB per cápita ajustado por paridad de compra para poder comprar los dólares iguales en ambos países de Chile y Croacia, pero la tasa salarial difiere en un 50%. Entonces la mitad de los trabajadores en Chile gana esto, justo al medio, teniendo el mismo PIB per cápita y con economías similares en tamaño. El problema es que ese PIB per cápita se distribuye tan desigualmente, las leyes laborales son mucho más avanzadas en Croacia, lo que hace que tengamos una tasa salarial que equivale a la mitad de Croacia”.

Al comparar las legislaciones de Chile con otros países, para la Fundación Sol la legislación chilena es, en teoría, menos flexible que otras. Pero en la práctica la aplicación de la ley es plenamente flexible. En otros países la flexibilidad se pacta entre empresarios y trabajadores, pensando siempre en que existe un mayor equilibrio de fuerzas entre ambos: “Chile lo que tiene es el siguiente cuadro: tiene 700.000 personas sub empleadas, que son personas que trabajan menos de 30 horas, les gustaría trabajar más ya que necesitan llegar con más recursos a la casa y no pueden, la economía no les brinda esos trabajos, pero todos están trabajando menos horas sub empleados. Tenemos más de un millón de personas que tienen horarios, tienen jefe, o sea tienen subordinación y prudencia pero no tienen contrato de trabajo; qué mayor flexibilidad. Un millón de personas que son asalariados entre comillas, que no tienen contrato de trabajo y tienes otro millón de personas que están sub contratados, externalizados. Es una modalidad bastante precaria. Chile tiene una flexibilidad enorme y lo que hace esta reforma laboral es, incluso, algunos **retrocesos**. Pero en ninguna manera aumentar la rigidez de las leyes.

Endeudamiento para compensar bajos salarios

De acuerdo al informe Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Society at a Glance 2014, el 27,8% de las personas en Chile reporta que los ingresos no le alcanzan para comprar alimentos. Entonces, ¿Cómo es posible que nuestro mercado haya logrado mantener la demanda interna a pesar de los bajos salarios? Según Fundación Sol el mecanismo que mantendría la demanda es la deuda.

Según la Encuesta Financiera de Hogares (EFH) del Banco Central de Chile el 63,8% de los hogares tiene una deuda (2.701.647 hogares). Esta estadística se condice con la VII Encuesta de Presupuestos Familiares del INE, que señala que más del 60% de los hogares está endeudado (gastos mensuales son mayores a los ingresos mensuales). Cada uno de estos hogares tiene una carga financiera que representa el total de ingresos mensuales que los hogares destinan a pagar sus deudas. El promedio de carga financiera es de 36% general, y aumenta a un 45% de ingresos en los hogares de menores ingresos (1.170.354).

El endeudamiento es transversal en cuanto a niveles etarios. Según el primer Informe de Endeudamiento de los Clientes Bancarios, los jóvenes menores de 25 años deben en promedio \$3,7 millones y los mayores de 70 años \$3,2 millones.

La conclusión de “Los Verdaderos Sueldos de Chile” es que los salarios bajos serían la causa del aumento del endeudamiento familiar. Para ellos la demanda interna no se ha detenido en nuestra economía, a pesar de enfrentar momentos buenos o malos. A lo anterior se debe sumar que gran parte de ese endeudamiento es para subsistir y no para adquirir patrimonio que en el futuro genere una ganancia: “Otra de las encuestas que es la OCDE, indica que un 28% de los chilenos se endeuda para comprar la comida. El segundo lugar en deuda en estos hogares es la deuda con casas comerciales. Y si te vas al otro extremo, al quintil más rico, la mayoría de sus deudas son hipotecarias, o sea son deudas para tener un mayor patrimonio a futuro, una deuda “positiva”. Aquí estamos hablando de endeudamiento para subsistir” –finaliza Kremerman.

Sindicalización y negociación colectiva

Nuestra Constitución Política, en su artículo 19 N°24 consagra el derecho a sindicalizarse, señalando además que la filiación será siempre voluntaria. También señala que la negociación colectiva con la empresa donde laboren es un derecho de los trabajadores, salvo excepciones explicitadas en la Carta Fundamental.

“El Derecho de sindicalizarse” de los trabajadores está consagrado en la Constitución Política de Chile, en cuyo artículo 19 se especifica además que “la afiliación sindical será siempre voluntaria”.

Según nuestra Carta Fundamental: “La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar”. Junto con lo anterior, señala como aquellos casos en que se niega la posibilidad de huelga a los

CPR Art. 19° N° 24

“La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso;”.

funcionarios del Estado, municipalidades o personas que trabajen en corporaciones o empresas que presten servicios de utilidad pública o “cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional”.

A su vez, el Código del Trabajo reconoce el derecho de los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado a constituir sin autorización previa las organizaciones sindicales que estimen convenientes, “con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas”. El mismo código reconoce cuatro tipos de sindicatos según cantidad de trabajadores o su estabilidad laboral: de empresa, interempresa, independientes o transitorios. Además, nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical y tampoco se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a un sindicato.

La negociación colectiva se define en el artículo 303 del Código del Trabajo como “el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales (...) con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado”. Este tipo de negociación se permite donde el Estado no tenga participación o lo haga de forma parcial, estando prohibida en entidades dependientes del ministerio de Defensa y otras dependencias definidas por leyes especiales.

Según los datos que entrega la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a partir de 1990 se observó un aumento en las tasas de sindicalización y negociación colectiva en nuestro país, las que alcanzaron su punto más alto en 1992, cuando el 15,1% de los empleados chilenos estaba sindicalizado. Un año más tarde, las cifras comenzaron a descender progresivamente hasta el año 2002 cuando se anotaron un repunte que llegó en 2006 al 14,9 por ciento, lo que,

Artículo 212 – Código del Trabajo:

“Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho a constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas

Artículo 216 – Código del Trabajo:

“Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:

- a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- b) Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a los trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- c) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y
- d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes”.

sin embargo, sigue estando por debajo del promedio de 30 por ciento que registran los países integrantes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), según lo constata el estudio “Sindicalización y negociación colectiva”, elaborado por la Biblioteca del Congreso Nacional.

La ilegalidad de la huelga en servicios públicos

Durante septiembre del presente año se produjo una movilización de los trabajadores de la Dirección General de Aeronáutica Civil. La DGAC es un organismo dependiente de la Fuerza Aérea de Chile y está encargada de la seguridad aeronáutica del país y la infraestructura aeroportuaria nacional. El presidente de la Asociación Nacional de Funcionarios de la entidad, José Pérez Debelli explicó al diario El Mercurio el 27 de agosto que realizarían un paro para que el gobierno regularice el sistema de previsión. La movilización comenzaría el 15 de septiembre, extendiéndose por 24 horas. Como consecuencia el organismo no prestaría servicios de operación de tránsito aéreo, seguridad, rescate y personal de tierra en todas las unidades aeronáuticas del país. Esto significaría, en sus propias palabras, que “ese día no despegaría nada, como el desplazamiento dentro de la plataforma y los despegues”. La movilización tuvo repercusiones y polémicas en varios sentidos. Uno de ellos hace referencia al derecho de éstos trabajadores a realizar una paralización de actividades. Haciendo referencia al anteriormente citado artículo de la Constitución, la editorial del diario La Tercera señaló que el paro era “ilegal” debido a que los trabajadores de entidades del Estado no tienen derecho a huelga. También aprovecharon la ocasión para manifestar que es un “anticipo de lo que podría ocurrir en muchas empresas del país si el gobierno insiste en aprobar una reforma laboral que no contemple el reemplazo en huelga”.

LATERCERA

Avenida Vicuña Mackenna 1962, Santiago de Chile.
Declaración de intereses en www.grupocopesa.cl/declaracion
Impreso en Santiago por Copesa S.A.
Teléfono de Atención a Suscriptores: 600 8 372 372

Director: **Guillermo Turner Olea**
Editor General: **Victor Cofré Soto**
Representante Legal: **Rodrigo Errázuriz R.**

Fuerte aumento del aparato estatal

La activa creación de ministerios es una muestra de la equivocada creencia en las capacidades del Estado en desmedro de la iniciativa privada.

INADVERTIDAMENTE el aparato estatal ha ido ganando un creciente protagonismo en los últimos años, fenómeno que tiene una de sus expresiones más evidentes en el alto número de instituciones públicas creadas en los últimos diez años. La importancia de este antecedente no se remite sólo al aumento de la burocracia y la erogación de mayores gastos para solventar toda esta planta fiscal, sino que tras ello subyace la creencia de que contando con más Estado el país puede aspirar a una solución más eficiente de los problemas y a un mayor desarrollo, aprovechando las supuestas ventajas que entrega la planificación estatal.

No estamos frente a un cambio puramente "organizacional", sino que esta mayor ola de estatismo conlleva un profundo cambio de modelo, desde uno basado fundamentalmente en la iniciativa privada, sobre la base de un esquema de amplia competencia apoyado por un Estado esencialmente regulador y con un rol subsidiario, hacia otro donde la iniciativa privada comienza a ser relegada en los más diversos ámbitos, con pérdida importante en los grados de autonomía individual, diluyéndose en función de lo que determine la planificación del Estado. Mientras el país se mantuvo bajo el primer modelo, alcanzó niveles de prosperidad y bienestar sin precedentes, convirtiendo a Chile en un modelo ejemplar para todas las economías en desarrollo.

El programa de gobierno de la Nueva Mayoría pretende devolver al país hacia esquemas de un estatismo ya superado y que probablemente han sido ineficaces para armonizar el mayor crecimiento con la satisfacción de las más diversas necesidades

sociales. Difícilmente el país volverá a encauzarse por una senda de alto crecimiento si acaso acentúa la desconfianza hacia la iniciativa privada y en cambio deposita su confianza en las capacidades del Estado. La nutrida creación de ministerios es un ejemplo de esto último. En la última década se ha creado el Ministerio de Desarrollo Social, el Ministerio del Deporte, el Ministerio de Energía, el Ministerio de Medio Ambiente y el Ministerio de la Mujer. Avanza también una nueva institucionalidad para el Ministerio de la Cultura, y la Presidenta ya ha comprometido la creación de un Ministerio de la Ciencia y Tecnología, y se trabaja en el diseño de un futuro Ministerio de Asuntos Indígenas.

También se elabora una nueva institucionalidad para la protección de la infancia, una subsecretaría de Derechos Humanos –que probablemente se va a superponer con el Instituto de Derechos Humanos, otra de las creaciones de esta última década–, como asimismo la Superintendencia de Educación Superior. El listado no acaba aquí, pero es una muestra de la equivocada creencia de que con la mera creación de reparticiones públicas habrá un Estado que funciona mejor y los problemas se resolverán eficientemente. Una muestra evidente de esto último ocurre en Salud, donde la deuda hospitalaria se ha empinado inexplicablemente a más de \$ 200 mil millones.

Si el desarrollo dependiera críticamente de crear nuevas instituciones, países como Argentina o Brasil deberían liderar hoy los rankings internacionales, lo que dista de la realidad. Chile debe volver a orientarse hacia el modelo que probablemente ha dado resultados, y acotar la acción del Estado.

Paro ilegal en la DGAC

LA DIRECCION General de Aeronáutica Civil (DGAC) amenazó para hoy con un paro de actividades tras considerar que sus demandas por mejoras salariales y previsionales no han sido escuchadas por el gobierno. Se trata de una movilización ilegal, dado que quienes trabajan en este organismo –que si bien es autónomo, en la práctica depende de la Fuerza Aérea– son empleados públicos que por ley no tienen derecho a huelga. Y aun cuando se alcance una solución de último minuto, el daño ya se provocó, pues las aerolíneas debieron ajustar sus vuelos, con un evidente perjuicio a miles de pasajeros.

La paralización de actividades –a la que se sumaron también los controladores aéreos– es particularmente grave, tomando en cuenta que como institución la DGAC constituye un monopolio, y por lo tanto no existe la posibilidad de que las funciones estratégicas que desempeña puedan ser ejecutadas

por otra entidad o empresa. Esta situación resulta de muy alta sensibilidad, porque además de los trastornos en las operaciones aeroportuarias, hay aspectos de seguridad que involucran no sólo a los vuelos domésticos, sino también internacionales.

Lo sucedido con el paro de la DGAC debe ser observado con especial atención por el Ejecutivo, ya que es una muestra más de los negativos efectos que tiene sobre la ciudadanía permitir que proliferen movilizaciones al margen de la ley. Es también un anticipo de lo que podría ocurrir en muchas empresas del país si el gobierno insiste en aprobar una reforma laboral que no contemple el reemplazo en huelga. En el caso de la DGAC, sería oportuno evaluar la opción de que la importante función que cumple esta entidad sea traspasada a un organismo civil, tal como ocurre en otros países, lo que probablemente permitiría mayores grados de flexibilidad en el funcionamiento de esta entidad.

Y usted, ¿qué opina? Comente en www.latercera.com

EL HUMOR DE HERVI



¡Fué horrible, se llevaron todo: el plasma, el compu, el costillar, tres kilos de tomates...!

ECOS DE UNA NOTICIA

Triunfo de Jeremy Corbyn divide a los laboristas en R. Unido

Tras su victoria en las internas de la colectividad, el nuevo líder del Partido Laborista ha logrado conectar bien con los sectores más de izquierda del partido, pero tiene la desaprobación de dirigentes históricos moderados como Tony Blair. De hecho varios parlamentarios de la colectividad han señalado que no trabajarán con él.

● Esto evidencia hasta qué punto el laborismo se ha desviado de nuevo a la izquierda, desde los días del dominio de Blair. Evidencia que Corbyn tiene un apoyo abrumador de las bases y miembros del partido. Lo que no evidencia es que tenga un apoyo abrumador de la opinión pública.

Telegraph. Reino Unido | 13.09.2015

● Las consecuencias de la victoria de Corbyn serán impredecibles. Nunca un líder laborista, ni siquiera Michael Foot, ha estado tan a la izquierda. La incertidumbre implica que es un momento para que todos sopesen los resultados con prudencia y humildad. También los conservadores.

The Guardian. Reino Unido | 13.09.2015

● Si Corbyn e Iglesias tienen razón, veremos nuevas coaliciones de apoyo a determinadas políticas progresistas. Si se equivocan, habrá una izquierda fragmentada, impotente y lejos del poder durante toda una generación.

El País. David Fred Mathieson, España | 13.09.2015

ENTRECOMILLAS

“Reclamar por la existencia de un juicio justo (en el proceso del opositor venezolano Leopoldo López) no es una intromisión”.

Jorge Burgos
La Tercera.com | 14 | 09 | 2015



CAPÍTULO II –EL PROYECTO DE LEY DEL GOBIERNO

El 29 de diciembre de 2014, la Presidenta de la República Michelle Bachelet envió a la Cámara de Diputados el “Proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo”. El objetivo, según declara en el mensaje del proyecto, es “modernizar el sistema de relaciones laborales chileno, en pos de garantizar un adecuado equilibrio entre las partes y con pleno respeto a la libertad sindical conforme a los Convenios Internacionales que Chile mantiene vigentes”.

Dentro de los fundamentos para llevar adelante esta modificación legal el texto menciona:

“La experiencia de los países donde los niveles de sindicalización son mayores y la negociación colectiva está más desarrollada indica que, bajo estas condiciones, donde al interior de la empresa se privilegian los espacios de diálogo y colaboración entre trabajadores y empleadores, se pueden establecer acuerdos de mutuo beneficio sobre un amplio espectro de materias, tales como políticas de conciliación de vida laboral y familiar, pactos de beneficios asociados al cumplimiento de metas de productividad, organización de regímenes de jornada más flexibles, descansos, políticas de capacitación, entre otras (...) En nuestro país, lamentablemente existe contundente evidencia de que las relaciones laborales están caracterizadas por la falta de confianza y de colaboración, existiendo escaso diálogo entre los actores de la relación laboral, a lo que se suma un ordenamiento legal que contiene un modelo de organización del trabajo y de relaciones laborales que limita significativamente los espacios de negociación y entendimiento”.

Es importante tener en consideración estas aseveraciones y luego compararlas con la defensa que el Ejecutivo hará sobre las indicaciones de negociación colectiva frente a la oposición.

Como antecedentes se menciona la baja cobertura de negociación colectiva:

“La cobertura de la negociación colectiva en el año 2013 alcanzó apenas el 8.1% de los asalariados del sector privado bajo la modalidad reglada. Esto significa que la enorme mayoría de los trabajadores y trabajadoras chilenos quedan fuera de la posibilidad de negociar colectivamente sus salarios y condiciones laborales”.

También señala las observaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que hacen referencia a las “condiciones restrictivas que contiene la actual legislación en relación al debido reconocimiento y regulación de los derechos asociados a la libertad sindical”. Las observaciones dicen relación con los Convenios N° 87 y 98, sintetizándose en:

i) Legislación que limita el derecho a la negociación colectiva

ii) Legislación que limita el ejercicio de los derechos de libertad sindical en lo relativo a los sindicatos y a la negociación colectiva.

iii) Legislación que limita el ejercicio del derecho de huelga.

Contenido del Proyecto

A continuación se resumen los aspectos más importantes del proyecto de ley enviado por el gobierno en diciembre de 2014:

1) “*Ampliación de la cobertura de la negociación colectiva a trabajadores que hoy están excluidos de ejercer este derecho*”. Esta indicación se refiere particularmente a las prohibiciones y exclusiones que han sido objetadas por la OIT, apuntando específicamente al artículo 305 del Código del Trabajo. Esta modificación implica ampliar la cobertura de la negociación colectiva a parte de los trabajadores excluidos por el artículo 305. También busca incluir a los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, para que también puedan negociar condiciones de empleo en grandes empresas. Así como también a trabajadores de obra o faena transitoria.

Artículo 305–Código del Trabajo. No podrán negociar colectivamente:

1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;

2. los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración;

3. las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y

4. los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos 2,3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en (continúa)

2) *“Titularidad Sindical”*. Se busca reconocer al sindicato como sujeto principal de la negociación colectiva, en representación de sus afiliados. Entonces, cada sindicato podrá negociar colectivamente en representación de sus afiliados. Los beneficios obtenidos por un sindicato se aplicarán a todos los trabajadores que se afilien con posterioridad a la negociación. Los beneficios podrán extenderse a trabajadores no sindicalizados, previo acuerdo de las partes negociantes. En caso de no lograrse acuerdo, si se otorgan beneficios iguales a las partes negociantes y a los trabajadores no afiliados se considerará como práctica antisindical (debido a que sería un posible incentivo del empleador para desmotivar la sindicalización). También reconoce las modalidades de negociación de carácter voluntaria, es decir, a la negociación no reglada, mediante la cual en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento. Para los trabajadores transitorios se establece un procedimiento reglado especial de negociación colectiva vinculante para el empleador. Finalmente, se le reconoce al sindicato interempresa el derecho a negociar regladamente en el ámbito de la empresa, siempre y cuando cumplan con los quórum para negociar que se exigen al sindicato de la empresa.

3) *“Ampliación del derecho a información de los sindicatos, con la finalidad de mejorar la calidad de las negociaciones y de la relación empresa – sindicatos”*. Esta medida busca que el sindicato cuente con información oportuna sobre la situación económica de la empresa.

4) *“Simplificación del procedimiento de negociación colectiva reglada”*. Se busca cambiar el procedimiento reglado en la negociación colectiva por uno basado en la buena fe.

(continuación) el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

Dentro del plazo de seis meses contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de algunas de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación. El tribunal lo resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.

Los trabajadores a que se refiere este artículo, no podrán, asimismo, integrar comisiones negociadoras a menos que tengan la calidad de dirigentes sindicales.

5) *“Equilibrio de las partes en el proceso negociador: Derecho a Huelga”*. Se le quita la facultad al empleador de reemplazar los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga. Se establece un procedimiento arbitral obligatorio y gratuito. Se consagra el deber de la organización sindical de cumplir “servicios mínimos” para las operaciones indispensables a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura de la misma o que causen grave daño al medio ambiente o a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud.

6) *“Piso de la negociación”*: se introducen modificaciones que persiguen mejorar las condiciones de remuneraciones futuras por sobre la continuidad de lo obtenido en procesos de negociación anteriores. Para ello la respuesta del empleador no podría contener estipulaciones menores en materia de remuneraciones y beneficios permanentes a las vigentes al momento de la negociación.

7) *“Ampliación de materias de la negociación colectiva”*. Se eliminan las restricciones que actualmente existen respecto de los temas que pueden ser objeto de la negociación colectiva, facultando a las partes para negociar condiciones especiales de trabajo en las empresas que exista una afiliación sindical relevante. Dicha “relevancia” se reflejará en la exigencia de tener una afiliación sindical igual o superior al 30 por ciento del total de trabajadores de la empresa.

8) *“Horas de trabajo sindical”*. El proyecto reconoce la importancia de los dirigentes sindicales como posibilitadores de diálogo al interior de la empresa. Por ello modifica la norma que se relaciona con las horas para formación sindical, ampliándolas de una semana a tres semanas, en el año calendario.

9) *“Modificaciones sustantivas al sistema de mediación y arbitraje”*. Se incorpora al mecanismo de mediación en la negociación colectiva un procedimiento de mediación laboral de conflictos colectivos a través de un sistema de justicia arbitral gratuito para los trabajadores y las empresas de menor tamaño.

10) *“Igualdad de oportunidades”*. Se trata de una medida que busca brindar más participación al género femenino en las negociaciones. Para ello se integrará una trabajadora en la comisión negociadora laboral.

11) *“Modificaciones al Título Preliminar, Libro I y Libro III del Código del Trabajo”*. Refiere las legislaciones que serán necesarias modificar para efectos legales una vez aprobado el proyecto de ley.

CAPÍTULO III –DISCUSIÓN DEL PROYECTO

Como todas las reformas, las modificaciones a las leyes laborales encontraron más de un detractor. El oficialismo no sólo debió enfrentar las críticas desde la oposición o el empresariado, sino dentro de sus propias filas. La Nueva Mayoría ha tenido voces disidentes durante el proceso negociación en el Parlamento.

El siguiente relato sobre la discusión del proyecto no busca establecer un registro histórico ni menos evidenciar el espíritu de la ley en tramitación. El objetivo es establecer un precedente del contexto general en el cual se desarrolló la tramitación del proyecto de ley presentado por el Ejecutivo.

Discrepancias al interior de la Nueva Mayoría^x

La tarde del viernes 11 de septiembre de este año la Nueva Mayoría celebraba haber llegado a un acuerdo con el Ejecutivo en torno a las indicaciones al proyecto. El lunes 14 de septiembre Hacienda ingresaba sus indicaciones. En una reunión entre representantes del partido Demócrata Cristiano (DC) realizada durante la misma tarde se analizó el proyecto. Si bien valoraron algunos aspectos, manifestaron sus dudas frente a algunos aspectos, especialmente la prohibición del reemplazo en huelga. “Algunos creemos que en la discusión en particular todavía es posible introducir mejoras o perfeccionamientos en materias como reemplazo interno, extensión de beneficios, y sindicato interempresa”, declaró el senador Ignacio Walker para el diario La Tercera al salir de la reunión DC. Por su parte, el senador Andrés Zaldívar hacía sus apreciaciones respecto al no reemplazo en huelga definido por el Ejecutivo: “se puede mejorar la redacción para que los que no están en huelga puedan en la polifuncionalidad, sustituir funciones”. Senadores de la bancada del Partido por la Democracia (PPD) advirtieron que se podría prestar para permitir un reemplazo encubierto, inquietud también manifestada por el presidente del Partido Comunista, Guillermo Teillier (PC) durante la reunión de comité político, según informó La Tercera.

Las polémicas indicaciones

Más de 60 indicaciones realizó el gobierno al proyecto de reforma laboral. Los principales temas abordados fueron:

I) Negociación colectiva y titularidad sindical: la negociación colectiva queda permitida sólo para los sindicatos, impidiendo la participación de grupos negociadores. Se incluye un procedimiento especial de negociación colectiva para los trabajadores por

contrato, obra o faena. Dicho procedimiento será obligatorio para contratos de duración igual o superior a 12 meses.

II) Servicios mínimos: El empleador deberá determinar cuáles son los servicios mínimos y equipos de emergencia que deben seguir operando durante una huelga. Ésta lista deberá ser presentada a modo de propuesta a los sindicatos. Ambas partes tendrán 30 días para alcanzar un acuerdo. De lo contrario, será la Dirección del Trabajo la encargada de dirimir. Para la redacción de la lista se considerarán tres niveles: a) seguridad, con el objetivo de proteger los bienes e instalaciones de la empresa los cuales podrían sufrir daños con la paralización; b) utilidad pública, con el objetivo de proteger las necesidades básicas de terceros; c) protección ambiental, considerando que la paralización de algunas organizaciones podría significar daño para el medio ambiente o sanitario.

III) Empresas estratégicas: Como complemento a los servicios mínimos, se establece un procedimiento para determinar las “empresas estratégicas”. Serán consideradas en este ítem las firmas públicas o privadas cuyo financiamiento dependa en más de un cincuenta por ciento del Presupuesto del país. Además, se establece la prohibición de instituciones cuya paralización ponga en riesgo la salud, seguridad, ecología o seguridad del país. Se les permitirá negociar colectivamente, pero sin huelga.

IV) Reemplazo en huelga: Iniciada la huelga se prohíbe el reemplazo del puesto del trabajador que está movilizado. Sin embargo, se reconoce la libertad de trabajar de quienes no participen de la huelga. Dichos trabajadores podrán adecuar sus funciones y horarios sin que se considere una práctica desleal. Sí se considerará desleal por parte del empleador la contratación de trabajadores a partir de los 30 días previos a la negociación.

V) Extensión de beneficios: esta indicación permite que los beneficios obtenidos en una negociación colectiva puedan extenderse a terceros, previo acuerdo entre las partes en disputa, o cinco días después de la presentación del nuevo proyecto de contrato colectivo. Pero más adelante establece excepciones donde el empleador puede extender los beneficios salariales obtenidos por los trabajadores sindicalizados a quienes no lo están. Así como también permite mejoras salariales siempre y cuando se consideren capacidades individuales, calificaciones, responsabilidad o productividad.

VI) Pactos de adaptabilidad: dice relación con los pactos que se firmen en torno a horarios y jornadas entre empleador y trabajador. No se negociarán colectivamente. Sólo se aplicarán a trabajadores sindicalizados. El tope de pacto por horas extraordinarias queda en 72 horas trimestrales por trabajador y no podrán aplicarse por más de seis meses por año. Se reduce de a 10 horas la cantidad de horas extraordinarias para trabajadores transitorios. Dicho pacto no puede ser utilizado durante huelga. También se incluye un pacto para la distribución de jornada laboral en cuatro días a la semana, con descanso de tres días y un tope máximo de 12 horas diarias (incluyendo la hora de almuerzo).

VII) Pymes: Se establece un período mínimo de 12 a 18 meses de existencia de una Mipe (micro y pequeña empresa) para negociar colectivamente. Se consideran como Mipe aquellas organizaciones con hasta 49 trabajadores. Para mediana empresa se mantiene el plazo en 12 meses y para las grandes en seis meses. También se le brinda una protección durante 60 días en un año a las Mipe para declararlo no apto para negociaciones. Además, el personal denominado como “de confianza” no podrá participar de la negociación colectiva.

IV) Consejo Superior Laboral: instancia asesora tripartita compuesta por nueve expertos. Sus recomendaciones se dirigirán al gobierno en torno a relaciones laborales y mercado del trabajo. Tres de ellos serán designados por el ministerio del Trabajo, Hacienda y Economía respectivamente. El resto serán representantes de las organizaciones de trabajadores de mayor representatividad del país.

Las indicaciones técnicas propuestas por la OIT

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo. La estructura tripartita de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos durante las deliberaciones de los órganos principales de la OIT, garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas, políticas y programas de la OIT^{xi4}.

El 6 de abril de 2015, la Especialista Principal en Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales OIT Santiago, Kirsten-Maria Schapira presentó para una sesión de comisión de trabajo de la Cámara de Diputados su informe “Chile: Anotaciones generales preliminares preparadas por la oficina de la OIT para el cono sur de América Latina, sobre proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo”.

El informe destaca la importancia que de las legislaciones laborales tengan estabilidad, equilibrio y proyección de futuro. Para ello exige que los destinatarios de esas legislaciones; los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones encuentren en ella una herramienta que les permita tener relaciones laborales constructivas y armoniosas. Para ello el diálogo sería fundamental durante el proceso legislativo.

Análisis por propuestas

⁴ El 4 de marzo de 1999 el chileno Juan Somavia asumió el cargo de Director General. Desde el 2012 su director es El Británico Guy Ryder.

Titularidad del derecho de negociación colectiva: la organización reconoce que el derecho a negociación colectiva se otorga a las organizaciones sindicales y solo en ausencia de estas a grupos o comités de trabajadores no sindicalizados. Por ello, es importante que las organizaciones sindicales que negocian tengan un cierto porcentaje de representatividad, ya que la falta de este piso mínimo podría dar lugar a prácticas antisindicales. Además, los sistemas donde los sindicatos de empresa dar lugar, desde el punto de vista técnico, a facilitar las relaciones entre trabajadores y empleadores. Por ello, la exigencia de representatividad no debiese ser lo suficientemente elevada como para dificultar la negociación (recomienda entre un 30 y 51 por ciento).

Extensión de beneficios de la convención colectiva de empresa a trabajadores no afiliados al sindicato que negocia: la observación que se hace es el peligro que podría significar que los trabajadores sindicalizados reciban mayores beneficios que los previstos en la convención colectiva.

Forma de negociación colectiva en las Pymes: se señala que es recomendable exigir un mínimo de trabajadores para constituir sindicatos de empresa entre 20 y 30. Un número mayor podría implicar que la formación de sindicatos y la negociación colectiva sean muy difíciles o incluso imposibles en muchas Pymes.

Cuestiones relativas a la huelga: la OIT reconoce como un derecho fundamental la huelga. Sin embargo, al ser una institución tripartita no tiene un consenso respecto a cómo enfrentar las extralimitaciones del derecho a huelga, en caso, por ejemplo, cuando ocurran acciones de carácter delictivo. Si hay claridad de que nadie debería ser objeto de sanciones penales por organizar o haber organizado una huelga pacífica. Agrega que en muchas legislaciones el incumplimiento de obligaciones graves en materia de servicios mínimos que no impliquen delitos podría derivar hasta en un despido. El informe lo manifiesta como una observación sin hacer una propuesta concreta.

Procedimientos de conciliación y mediación en caso de huelga: la OIT admiten que las legislaciones nacionales cuenten con mecanismos que prevengan el conflicto. El plazo, contando dichos mecanismos, entre la declaración de la huelga y su ejercicio efectivo no debiese ser mayor a 30 días.

Determinación de los servicios mínimos: la determinación de qué son los servicios mínimos deben ser establecidos por el empleador, la organización sindical y las autoridades. En caso de haber divergencia se recomienda la intervención de un órgano independiente, como los tribunales.

Reemplazo de huelguistas: la organización sólo admite el reemplazo en caso de incumplimiento de los servicios mínimos o esenciales en el sentido estricto de la palabra (donde cuya interrupción podría poner en peligro la vida, seguridad o salud de la población).

Descuelgue de la huelga: la OIT reconoce la libertad de trabajo de los trabajadores no huelguistas. También admite el recurso a un arbitraje obligatorio que ponga fin a la huelga en caso de negociaciones prolongadas e infructuosas donde sea evidente que el bloqueo de las negociaciones no será superado.

La visión del subsecretario del proyecto de ley

Francisco Javier Díaz Verdugo es abogado de la Universidad de Chile y Master en Ciencia Política de la London School of Economics. Fue Fulbright Scholar en Ciencia Política en la Universidad de Pittsburgh. Fue jefe del equipo presidencial de asesores en políticas públicas y jefe de gabinete del Ministro del Trabajo durante el primer gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet. Ha dictado cátedras en las Universidades de Chile, Diego Portales y Arcis. También trabajó como Investigador Senior en Cieplan entre 2010-2014. Su posición política es clara; entre 2013-2014 ejerció como Secretario General del Partido Socialista de Chile^{xii}.

La siguiente entrevista brinda una mirada más técnica y oficial desde el Ejecutivo.

¿Por qué no se redactó la reforma a través de una comisión?

No hay que generalizar. La Presidenta ha hecho comisiones en este gobierno en unos cuatro, cinco aspectos, no más que eso. Hay actualmente en el Congreso una decena de proyectos que no fueron objeto de una comisión en especial. Muchas veces lo que se requiere es consensuar un diagnóstico, realizar un tipo de trabajo con los actores involucrados, en ese sentido una comisión es aconsejable. Pero cuando los diagnósticos son razonablemente comprendidos y aprendidos por la ciudadanía como es el caso de la reforma laboral, cuando la solución legislativa ya se conoce, hay un solo cuerpo legal que regula la negociación colectiva, no es necesario hacer un trabajo de comisión sino ir directamente a la formulación de una propuesta.

¿Cree usted que se logró la huelga efectiva en el proyecto de ley?

La huelga efectiva es uno de los principios rectores del proyecto de ley. En Chile la legislación permite reemplazar trabajadores, contratar trabajadores externos a la empresa a la hora de una huelga, realizar todo tipo de adecuaciones al funcionamiento, horarios, cambios de lugares con trabajadores internos a la hora de una huelga. Eso evidentemente tiene que limitarse drásticamente porque afecta de manera directa a lo que es la efectividad de la huelga. Por eso creemos que la norma que hemos propuesto apunta en tal sentido.

Lo que precisamente señalan las indicaciones del 12 de septiembre es prohibir todo tipo de reemplazo externo, prohibir el reemplazo interno, pero lo que sí se reconoce es la libertad del trabajador no huelguista de seguir trabajando, pero con algunas consideraciones; primero, solo seguir trabajando en sus funciones y no en funciones de terceros y no en funciones que no están incluidas en su contrato. Segundo, se reconoce que el trabajador puede seguir trabajando en sus funciones pero en el establecimiento en que se encuentra trabajando y no ser cambiado de establecimiento. Por tanto, insisto, reconociendo

el derecho del no huelguista a seguir trabajando, aun así colocan algunas limitaciones a ese trabajo.

¿Se le permiten hacer horas extras?

Se le permite hacer horas extras en tanto sean pactadas individualmente, pero no se le permite suscribir un pacto de horas extras de manera colectiva en caso de huelga. Acá lo que se trata es resguardar la libertad del no huelguista a seguir trabajando. Es parte de su libertad sindical no adherir a la huelga de otro sindicato.

Hay que combinar el derecho del huelguista a no ser reemplazado y el derecho del no huelguista a no adherir a la huelga. En ese sentido se reconoce ese derecho, se coloca un marco mínimo de cómo se va a ejercer aquél derecho. Ahora, debo señalar que esta discusión entre trabajadores huelguistas y no huelguistas pierde completa relevancia cuando existe un porcentaje de afiliación sindical al sindicato en huelga relevante. Si el sindicato tiene un 20% de adhesión, la huelga, sea como sea que se defina, va a dañar menos que la huelga de un sindicato que tiene un 70% de adhesión.

¿Cómo evitar que los trabajadores huelguistas no permitan trabajar a quienes no adhieren al paro?

Lamentablemente se generan conflictos entre trabajadores huelguistas y no huelguistas. Porque generalmente el no huelguista pertenece a otro sindicato que muchas veces está peleado con el sindicato que está en huelga. Ahora, la ley no puede solucionar todos los problemas de los sindicatos. Hay parte de la labor sindical que es responsabilidad del sindicato y los dirigentes sindicales, de ser maduros, de ser responsables, de ser solidarios con el otro sindicato y de entender que de esa manera, desunidos, los únicos que salen perdiendo son los trabajadores. Por tanto, si hay un hecho delictivo, un acto de fuerza tendrá su sanción según diga la ley penal o la justicia civil. Pero no traslademos aquellos hechos de carácter delictivos a una regulación laboral. La ley laboral hace lo que tiene que hacer y no otro tipo de sanciones.

¿Fue esta la indicación que más rechazo generó en la derecha?

Es una de los acápites más resistidos por la derecha como por los representantes del empleador, junto con la extensión de beneficios y la titularidad sindical.

Según los datos de la Encuesta Nacional de Clima Laboral (Encla) realizada por la Dirección del Trabajo en sus versiones 2008 y 2011, muestran que entre un 65% y 70% de los empleadores encuestados extendía los beneficios a los demás

trabajadores⁵. ¿Era necesario incluir esta indicación? ¿Quiere aumentar usted aún más el porcentaje?

No, es precisamente lo inverso. Lo que ocurre hoy día en Chile es una práctica generalizada y masiva de extensión de beneficios. Es decir, los empleadores tienden a extender los beneficios. En el papel no es una mala práctica, es entregar más beneficios que menos beneficios. Sin embargo, lo que han destacado los expertos, lo que ocurre en Chile es que el empleador tiene la facultad unilateral y sin consultar al sindicato ni al trabajador al que se le extienden los beneficios de realizar dicha extensión. El problema de ello es que se genera una desincentivación a sindicalizarse. Los empleadores muchas veces han utilizado esto como una herramienta antisindical bajo el argumento “para qué vas a sindicalizarte, para qué vas a pagar la cuota sindical, para qué vas a ir eventualmente a una huelga si yo de todas formas te voy a extender los beneficios”. Ahora tendría que consultar al sindicato para negociar una extensión de beneficios. Lo que estamos señalando es que si hay dos partes que llegaron a un acuerdo, entre las dos partes verán cómo se extiende ese acuerdo. Eso refuerza potentemente la titularidad sindical.

Chile tiene un promedio de alrededor de un 13% de sindicalización. El promedio OCDE se encuentra cerca del 18% pero viene con una tendencia a la baja en los últimos diez años^{xiii}. En una entrevista en El Mostrador usted señaló que le gustaría alcanzar un 30% de sindicalización. Me gustaría saber por qué quiere alcanzar un porcentaje tan alto y por qué queremos aumentar la sindicalización mientras los países desarrollados van a la baja.

Treinta por ciento es un poco menos del porcentaje de sindicalización que existía en Chile antes de 1973. Por tanto, en Chile ya existió ese porcentaje por lo que creemos que es posible replicar. Las normas que estamos introduciendo contienen un incentivo a la sindicalización.

Tan importante como el porcentaje de sindicalización es el porcentaje de cobertura. Es decir, en muchos países de Europa la sindicalización es del 18, 15 y del 10 por ciento incluso. Incluso inferior a Chile, como es el caso de Francia y España, solo por poner un par de ejemplos. Pero los trabajadores cubiertos por un contrato colectivo alcanzan a un 70, 80 por ciento incluso. Porque allí existen negociaciones ramales, sectoriales, extensión de beneficios por parte de la autoridad, es decir, trabajadores amparados por un contrato colectivo es mucho más amplio.

Efectivamente en Europa y en general en la OCDE hay una tendencia a la menor sindicalización, pero no es visto como algo positivo. Incluso hay estudios de la FMI que

⁵ Información extraída del sitio web Emol el 25 de octubre del presente año.

Link: <http://www.emol.com/noticias/Economia/2015/10/19/755068/Extension-de-Beneficios-de-la-Negociacion-Colectiva-en-paises-OCDE.html>

correlacionan la baja de la sindicalización y el aumento de la desigualdad. Por tanto no es una tendencia que allá que mirar como algo a replicar, sino, por el contrario, como algo a evitar.

¿Entonces para usted una mayor sindicalización sería sinónimo de mayor igualdad?

Hay estudios con largas series de años, con muchos datos para distintos países que muestran una correlación evidente entre tasas de sindicalización y concentración de la riqueza; cuando sube una, baja la otra. Es cosa de mirar los países escandinavos, como Alemania, donde hay una alta tasa de sindicalización, alta tasa de cobertura colectiva y bajos niveles de desigualdad. Al contrario, países como EE.UU y Japón tienen bajas tasas de sindicalización y mayores tasas de desigualdad.

¿Esto se debería a que mientras mayor sea el poder de negociación de los trabajadores se acceden a mejores salarios?

Hay distintas razones para esta correlación. Siempre en ciencias sociales se dice que una correlación es causalidad. Pero acá uno puede fácilmente intuir varios beneficios positivos de una mayor sindicalización. Por lo pronto hay estudios econométricos que señalan que los trabajadores sindicalizados tienden a tener mejores remuneraciones que los no sindicalizados, por efecto propio de la presión de una negociación colectiva que hace que aumente el promedio salarial. Pero también por el efecto político, o como se dice en inglés *advocacy*, en el sentido de actores sindicales más preparados, más empoderados, con mayor vocería pública, tienden a beneficiar políticas de mayor redistribución, políticas que tienden hacia una mayor igualdad. Y uno, intuitivamente nuevamente analiza los casos históricos de países que han logrado mayores tasas de igualdad tienden a ser precedidos por un fuerte actor sindical que muchas veces se organizó como partido político.

En qué plazo usted le gustaría alcanzar esta tasa de sindicalización

No, ojalá que sea menos de diez años. Ojalá que por efectos de la ley lográramos alcanzar aquellas tasas de sindicalización antes de diez años. Pero para que hacer estimativos. Los movimientos en estas materias son movimientos que no ocurren de un momento a otro. Recién estamos viendo los efectos de la reforma del 2001, diez años después. Esperemos que en un tiempo menor logremos aumentar las tasas de sindicalización.

¿Se puede aumentar la sindicalización y no tener negociación ramal al mismo tiempo?

La experiencia europea indica que sí. Donde países con muy baja sindicalización tienen una alta cobertura colectiva precisamente por la negociación ramal. La negociación ramal a veces no aumenta la sindicalización pero si la cobertura colectiva.

¿En el caso de la negociación que hace el Estado con la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (Anef) sería un ejemplo de una negociación ramal?

Es una negociación ramal que se da en los hechos, no hay una ley que regule aquella negociación pero las cosas son lo que son y no lo que uno dice que son.

¿El Consejo Superior Laboral será meramente consultivo?

Es un ente consultivo, como señala la propuesta legal del gobierno, el cual tiene la virtud y novedad que es de composición tripartita. Al estar compuesto por gobierno, empleadores y trabajadores evidentemente que esa consulta se hace algo más posible de ser escuchada de lo que sería un simple consejo consultivo de expertos. Participan los empresarios también, por supuesto.

¿Cree usted que cuando comience la implementación de esta reforma va a significar una merma en el crecimiento económico?

No existe evidencia de que una ley laboral más estricta en materias laborales, sindicales, de contrato, genere un mayor desempleo. El desempleo es más bien función del crecimiento económico, de la productividad, de la innovación, de la competencia que tenga la economía y no tanto en función de la legislación laboral. Existió durante los años 80 y 90 la literatura neoliberal que hablaba de paradoja de la protección laboral; apruebo leyes para proteger a los trabajadores pero, por la intervención del mercado que estoy generando, termino desprotegiendo a los trabajadores. En esa época la tendencia era a desregular y no regular. Sin embargo, evidencia más reciente de la última década señala que esa evidencia tiende a difuminarse cuando se hacen estudios econométricamente más sofisticados lo que se demuestra es que no existe tal y que, al contrario, el crecimiento económico depende de otras variables y que la sindicalización y la cobertura colectiva sí tienen un impacto positivo y directo en menor concentración de la riqueza y mayor igualdad. Lo que en el agregado genera un crecimiento más sostenido.

Y usted considera que los empresarios han entendido esto o siguen en los años 80.

Claramente no lo han entendido y siguen en los años 80 con un reflejo casi pavloviano de creer que toda desregulación es buena.

¿Hay una política del miedo frente a esta reforma?

Hay una estrategia de infundir miedo. Es cosa de recorrer la carretera hacia el sur de Chile para ver como en cada una de las regiones hay carteles donde colocan las fotos de los senadores de la Nueva Mayoría con una leyenda que dice “usted senador va a ser responsable del desempleo en esta región si es que aprueba la reforma laboral”. Si eso no es política del miedo, qué es.

¿Y cómo se ha comportado la derecha?

La derecha en esto ha tenido un comportamiento adjetivo. Lo sustantivo lo señalan los empresarios y la derecha se dedica a replicar dichas críticas en el Parlamento.

¿Pero se han abierto a negociar?

Hay conversaciones y se agradecen, en varios aspectos han planteado sus puntos de vista. Esta es una reforma bien compleja, reforma casi cien artículos. Por tanto hay un montón de perfeccionamientos que se le puede hacer a la legislación, ellos han planteado varios y los hemos recogido. Pero en los nudos centrales; titularidad, extensión, huelga efectiva, ellos se mantienen firmes en contra de realizar cualquier tipo de modificación.

¿Cuál es el mayor logro de esta reforma?

Esta es una reforma acotada, si es que uno se plantea cuáles son los ideales de la libertad sindical en un país. Es una reforma acotada que tiene la gran virtud que, pese a que no es una reforma extensiva y que cambie por completo lo que es el paradigma de una negociación centrada solo en la empresa, tiene la gran virtud que va a alguno de los nudos centrales que desincentivan la acción sindical en Chile. Con la titularidad sindical, con el fin de los grupos negociadores, con la extensión de beneficios, con la huelga efectiva, entre otros temas, creemos que se logra desarticular este entramado de incentivos y desincentivos para la sindicalización. Por tanto su mérito tiene que ser visto como parte de un proceso, como el inicio de un camino más que como un evento claro oscuro. Esto es parte de un proceso que tiene mucho de político también y así es como hay que valorarlo.

¿Le hubiese gustado a usted una reforma menos acotada?

El propio partido socialista tiene dentro de su plataforma la negociación ramal. Pero no va a existir negociación ramal sin huelga efectiva, sin titularidad ni con grupos negociadores. Esta reforma se hace inmensamente necesaria y rompe tabúes que existían hoy día en el empresariado, en la clase política sobre la sindicalización.

¿Queda pendiente la negociación ramal?

No, como gobierno no nos queda nada pendiente. Estamos cumpliendo con el programa de gobierno.

¿Por qué no se incluyó la subcontratación en la reforma?

Hay muchos trabajadores que ven precarizadas su vida laboral a propósito de la subcontratación tramposa o abusiva, pero es una materia de derecho individual y no de derecho colectivo. La verdad es que si uno quiere que un proyecto de ley tenga viabilidad, sobre todo un proyecto de ley tan ambicioso como éste que plantea sustituir por completo un capítulo del Código del Trabajo había que enfocarse hacia el derecho colectivo.

Quisiera preguntarle por el rol de la CUT. Siendo la institución de mayor representación de los trabajadores en Chile, quizás ha estado más cerca del gobierno de lo que debiese estar. Por ejemplo, el frente de trabajadores de la Nueva Mayoría ha sesionado en la sede de la CUT. No debiese la CUT más crítico y no estar casada ideológicamente con una tendencia, ¿no es peligroso que las instituciones que representan a los trabajadores estén tan cerca del gobierno, sobre todo en un período de modificación de legislación?

Habría que preguntar a la CUT. Yo entiendo que si hay una organización de trabajadores que se enfrenta a un proyecto que ellos mismos han calificado de insuficiente pero que contiene avances importantes, no veo por esa organización de trabajadores no debiera apoyar ese proyecto, como ha hecho la CUT. Y al mismo tiempo, hemos leído en los últimos días que como ya se acerca el período final de definiciones sobre la reforma laboral, han alertado que cualquier cambio que altere la esencia del proyecto ellos no lo van a apoyar. Yo creo que la CUT ha jugado un rol bastante ecuánime y bastante honesto intelectualmente para con ella misma como con los trabajadores. Ahora, en lo personal, que recorro y me reúno con sindicatos todos los días, varias veces al día, puedo señalar que no hay dirigente sindical que uno le explique en breve cuales son los avances del proyecto y no reconozcan que es un importante avance, que tiene múltiples insuficientes, que alguna cosa la hubiesen redactado de otra manera, pero que es un avance.

La ciudadanía se ha manifestado y el gobierno ha respondido con tres reformas: tributaria, educacional y laboral. ¿Estamos caminando hacia la conformación de un nuevo Estado de Bienestar Moderno?

Tú mencionaste tres grandes reformas: tributaria, educacional y laboral. Y esas tres grandes reformas han sido históricamente las tres grandes herramientas de redistribución de riqueza y oportunidades en los distintos países. Aquí el tema que está sobre la mesa es un tema de redistribución de poder y prosperidad. De eso es lo que está hablando Chile y que todavía no logra dar con una respuesta. El gobierno ha puesto sobre la mesa el tema de las reformas y agrega una cuarta; tanto lo que fueron la sustitución del sistema binominal como lo que es la discusión de la nueva Constitución es también un tema de redistribución, en este caso de poder. Podríamos hablar de poder, riqueza y oportunidades. Ese tema de la redistribución es lo que está arriba de la mesa y que los chilenos están tratando de avizorar cuál sería un horizonte razonablemente común sobre como redistribuir poder, riqueza y oportunidades. El Gobierno ha plantado las reformas que tienen ese gran mérito, de que el statu quo no es una opción y lo relevante es aquella redistribución. Si eso se llama Moderno Estado de Bienestar, probablemente. Pero importa menos la etiqueta que el concepto de fondo; cómo Chile redistribuye poder, riqueza y oportunidades de una manera más equitativa.

La visión crítica de Marco Kremerman respecto al proyecto de reforma laboral

El currículo de Kremerman explica su posición dentro de la Fundación Sol como Investigador del área Institucionalidad y Desarrollo. Es Licenciado en Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Chile y cuenta con cursos de especialización en Relaciones Laborales en la Universidad de Castilla-La Mancha (España) y en Desarrollo Económico en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Italia). Posee un Máster en Políticas del Trabajo y Relaciones Laborales de Alma Mater Studiorum-Università Di Bologna (Italia)/ Universidad Central de Chile. Fue coordinador del área de Realidad Social de Fundación Terram (2003-2005), asesor del proyecto de Observatorio Laboral de la CUT (2005-2006) y asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile (2007-2010)^{xiv}.

Su voz autorizada nos da cuenta de la visión crítica que tiene la Fundación Sol respecto a esta insuficiente reforma.

¿Qué punto de esta reforma destacaría usted como un logro?

Si tú revisas bien, todos los académicos y abogados laboristas, así como sociólogos y economistas, tienen una visión crítica mayor. Claro, como hay personas que creen que Chile está estupendo y que no hay que hacer nada, que son hartos también. Pero pensando en los datos reales, no se puede ver nada positivo aisladamente. Porque podrías destacar que a través de esta Reforma Laboral se va a eliminar el remplazo en huelga, que es algo positivo, porque hoy se puede reemplazar a los trabajadores en huelga y por tanto la huelga no sirve de nada. El proyecto dice “vamos a eliminar el remplazo”, punto positivo para el proyecto. Pero al mismo tiempo lo que dice el proyecto es: “vamos a crear ciertos servicios mínimos”, para las empresas que sirven para la vida de las personas como un hospital, que es lógico que existan turnos estratégicos. En Chile cualquier empresa que se vaya a huelga el sindicato debe proporcionar servicios mínimos para que siga funcionando, porque puede haber afectado los bienes personales la empresa. La esencia de la huelga es que produzca daños, en el buen sentido de la palabra, porque si el empresario dice: “yo tengo 1000 millones de utilidades pero no te quiero dar nada, son todas para mí”, y el sindicato dice “pero a ver negociemos”. El sindicato sabe que con esto usted no me podrá reemplazar y no podrá seguir funcionando su empresa. Entonces el empresario va a tener que compartir algo de las utilidades, va a tener que negociar. Por eso el derecho a huelga internacionalmente es un derecho humano. El proyecto de ley reconoce que se va a eliminar el remplazo, pero va a tener los servicios mínimos. Avanzas por un lado y retrocedes por el otro al mismo tiempo. No podríamos catalogarlo como un punto positivo.

Hay otros puntos altos, que podría ser la titularidad sindical. Hoy en día un sindicato negocia con una empresa y tú logras un contrato colectivo, un instrumento colectivo. Obtienes una serie de beneficios y el empleador unilateralmente se lo puede extender a los

no sindicalizados. La titularidad sindical significa que esa unilateralidad pasa a ser un objeto de negociación, vale decir, el sindicato negocia con el empleador si es que se extienden los beneficios a los trabajadores no sindicalizados. Eso se debe a que el empleador puede utilizar la extensión de beneficios como una herramienta para desincentivar la sindicalización. La Reforma Laboral viene a corregir eso.

¿Cuál es tu opinión respecto a la indicación de establecer empresas estratégicas, como complemento a los servicios mínimos?

Eso está regulado en la mayoría de los países más decentes que el nuestro. Chile ya tiene alguna regulación al respecto. Primero se definen las empresas que son estratégicas, pero no en el sentido de estratégicas como negocio, sino para la salud de la población. Sin duda los hospitales no podrían parar 20 días, sino que tienen que tener turnos éticos, que tienen que atender a las personas que llegan con urgencias, a la UTI, la UCI. También si hubiese el caso de una empresa que por parar un día se incendia, puedes establecer esos conceptos. Pero no puede ser que tengas que mantener servicios mínimos para que un supermercado siga funcionando, porque el único daño de que un supermercado deje de funcionar es dejar de vender. En ese caso si sigue la huelga da lo mismo. Nunca va a haber redistribución en huelga si tú consideras los servicios mínimos como para mantenerse ante cualquier situación.

¿Qué ocurre, por ejemplo, cuando para un servicio como la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil? Cuando esa situación se produjo este año La editorial del diario La Tercera señaló que era un paro ilegal y no contento con esto también señaló que era un anticipo de lo que podría ocurrir con la Reforma Laboral. Lo cierto es que ese día no volaron aviones.

Eso es campaña del terror mediante La Tercera. Sin duda que si un supermercado no funciona, como consumidor te va a molestar. Pero es la única manera que tienen los trabajadores para negociar, en Inglaterra o Alemania. Si para el metro, para el metro y se acabó no más.

Pero según el artículo 305 que ellos son trabajadores por parte del estado, por lo que el paro sería ilegal.

En términos de legislación comparada no existen las huelgas ilegales. En ese sentido, hay dos cosas que es muy importante decir, primero que Chile tiene dos grandes problemas: no permitir la negociación colectiva ni la huelga de los trabajadores del sector público. Hay un convenio de la OIT que nosotros violamos francamente, porque existe la negociación colectiva de los trabajadores del sector público. En Chile eso también ocurre pero en los hechos; tú ves que cada año la ANEF negocia igual y cuando no llegan a acuerdo paralizan dos días y nadie los mete presos ni nada. No habría problemas, en ese sentido en términos de derechos fundamentales, que los trabajadores aeronáuticos negociaran tres días y se

fueran a huelga. Otro gran problema en Chile es que el plan laboral de 1979, que no se ha cambiado, está circunscrito a la negociación colectiva, vale decir que tú solo te puedes ir a huelga cuando haya negociación colectiva, has cumplido todos los plazos y no llegaste a acuerdo. Pero tú no te puedes ir a huelga por cualquier cosa. En todos los países más avanzados puedes hacer huelga en cualquier momento. Si están violentando tus derechos ahora y no estás en negociaciones, los trabajadores paran. En Chile se está discutiendo el sistema de pensiones. Si el gobierno dice “voy a mantener la AFP”, paran las organizaciones de trabajadores de Chile. En muchos países es normal, la huelga es un derecho y no está circunscrita a la negociación colectiva.

¿Cómo hacemos para no llegar al caso de Argentina, que es casi cotidiano que se paralicen los servicios públicos?

Es que eso va con que hay problemas de negociación en Argentina, pero la legislación en Argentina es la misma que tienen en Alemania. O sea, en Alemania existe la negociación por ramas, puedes paralizar en cualquier momento, el punto es que eso es parte de la cultura y no está sancionado por ley. Lo que está por ley siempre son algunos casos particulares, como los servicios estratégicos que yo comentaba, y a veces las cortes supremas fallan para ciertos casos puntuales.

¿Pero qué hacemos en casos como el paro del Registro Civil con 39 días sin funcionar?

Por eso es buena la negociación por ramas o por sector económico. En este caso, la rama es el sector público. Lo que existe en otros países es que a través de la negociación ramal que podría ser el sector público, o en otros casos podría ser el comercio, logras grandes negociaciones, que hacen pisos mínimos. Con eso rompes todas las discriminaciones, todas las grandes diferencias entre servicios, logras establecer salarios mínimos especiales para el sector, condiciones mínimas básicas y después de eso, cada empresa o cada servicio puede negociar aparte, pero a partir de ese piso. Te vas a encontrar que en países más avanzados de Europa está sucediendo que hay muchos menos conflictos que los que podrías encontrar acá, porque hay muchas cosas ya resueltas. Hay muchas cosas básicas que ya están niveladas. Pero si pensamos que los trabajadores portuarios acá paralizan para exigir los treinta minutos de colación...

¿Es posible la negociación por rama en el sector privado?

Sí, por supuesto. La mayoría de los países OCDE, los menos desiguales, los que tienen mayor tasa de ocupación, en todos ellos existe negociación ramal.

¿Era necesario que la Reforma incluyera la negociación por rama entonces?

Es la gran ausente. Tenemos avances pero sin negociación por rama tenemos un retroceso. La Reforma Laboral no habla nada de negociación ramal. Ese es el corazón de

los cambios que hay que hacer para mejorar la desigualdad y para ampliar la cobertura de negociación, porque hoy día negocia el 8,4% si no tienes negociación por rama y si más encima a las empresas pequeñas les tratas de colocar condiciones especiales para que negocien con más trabajadores. Es muy difícil que aumenten las negociaciones en Chile.

¿Es insuficiente la reforma?

La reforma no ataca los pilares centrales de la reforma laboral de 1979, punto uno. Segundo punto, los avances que propone en su mayoría son compensados por algunos retrocesos. Por tanto, no sólo no es suficiente, sino que en algunos casos puede generar algunos retrocesos en relación a lo que existe hoy día. Porque, como no está resolviendo el corazón, no está generando negociación por ramas, la eliminación del remplazo en huelga no es completa, tiene los servicios mínimos y está creando los pactos de adaptabilidad.

Hasta el momento dice hoy día existen ciertas posibilidades para negociar con jornadas de trabajo y otras condiciones que están en el Código del Trabajo, a través de ciertos Pactos de Adaptabilidad. Nosotros podemos ir más allá del código y podemos hacer jornadas mucho más largas de trabajo. O sea, hoy el máximo de horas extras que puedes hacer por día son dos. Con estos pactos podrás hacer cuatro horas extras, jornadas de trabajo de 60 horas. ¿Cómo se hace esto?, con un sindicato que pacte en ejercicio, al menos con un 30% de representación. Imagínate si hay un sindicato cercano a la empresa...podrías pactar esto hacia abajo y el resto se jode. O que el 50% de los trabajadores no sindicalizados más uno esté de acuerdo con esto. Imagínate una empresa donde la gente tiene miedo de perder sus trabajos y te dicen: “o firma esto o se va”. Entonces, si no tenemos sindicato fuerte, si no hay negociación por ramas y tienes pactos de la utilidad que incluso van a deteriorar las condiciones actuales, es un retroceso claro.

¿Cómo cree usted que ha sido la reacción de la oposición política y económica?

Si usas un pequeño análisis de la situación política actual, tienes un deterioro y una deslegitimación política transversal. Si revisas los índices de aprobación todos están por los suelos. Tenemos una oposición que no prácticamente no existe políticamente, por mucho que hayan diputado que hablen o que voten, oposición real no existe. Hasta los mismos analistas de derecha lo reconocen. Sobre esa base, lo que ha sucedido en es que la oposición real, que es la económica, que son los grupos económicos, son la que han sacado la voz mucho más que lo que estaban haciéndolo en años anteriores. En el fondo lo es una negociación directa, entre los dueños de la plata, los dueños de las empresas y el gobierno o los trabajadores. Esa reacción que ha sido vastísima que se ha desembocado en videos que han hecho los empresarios, opiniones de todas las ramas productivas: supermercados, industria, SOFOFA, CPC, todos han hecho algo al lado, todos han de mantener los privilegios tal cual están. Ellos se situaron en una posición rígida, y de mantener lo que

existe hasta hoy día en la legislación laboral, parece no cambiar nada. Tenemos una reforma laboral bien moderada, súper moderada, si tú la analizas técnicamente en relación al plan laboral, que incluso puede generar algunos retrocesos, como hecha a la medida de los empresarios. Pero la reacción mediática en algunos puntos tiende a ser histérica en su forma pero racional en su fondo. Lo van a hacer con sapiencia y sabiendo que paramos y porque lo están haciendo. Esas son las típicas técnicas de negociación que buscan llevar el proyecto a moderarse aún más.

Entonces tenemos un empresariado que no entiende los procesos que se están viviendo en Chile, que intentan seguir con sustancial ganancia a cualquier costo, como seguir estirando el elástico de que la gente no va a reclamar, hay que mantener todo igual. Tenemos ese escenario político que está devastado, donde transversalmente nadie puede decirle al empresariado: “sabe que lo que usted está haciendo es pésimo, no corresponde a una democracia”.

**¿Por qué era tan importante la negociación de quórum mínimo para la derecha?
¿Obtuvieron un triunfo con ella?**

Actualmente el quórum mínimo de trabajadores para sindicalizarse es ocho y antes era mucho más, llegó a ser 50 en algún momento. En 2008 volvió a ocho. Al disminuir el quórum permite que en las empresas más pequeñas exista la posibilidad de sindicalizarse. Porque si tú tienes muchas empresas chiquititas, microempresas, que muchas están por debajo de los 10 trabajadores, la mayoría no está sindicalizada. Tener ocho es como que prácticamente todos están sindicalizados. Pero las empresas que tienen 20, que también son pequeñas, con 8 al menos se podría dar la posibilidad de sindicalizarse. Esta idea de volver a los 25, como quórum mínimo, lo que hace efectivamente es eliminar un buen porcentaje de potenciales trabajadores que se podrían sindicalizar, porque un gran porcentaje de empresas de menos de 30 o 40 trabajadores, la posibilidad de juntar 25 difícil. Esto sigue en negociación, no hay claridad de lo que pase en el Senado con el llamado “Acuerdo ProPyme”. Hay divisiones internas en la Nueva Mayoría respecto de este tema.

¿Cómo evalúa usted el rol de la CUT durante la discusión del proyecto?

La CUT es la fase pre legislativa del proyecto negoció ciertos puntos. Los medios la colocan como la central más representativa de los trabajadores o al menos la que el gobierno reconoce como interlocutor directo. La CUT ha estado en una situación bastante compleja, porque en sus demandas han rotado algunas cosas, pero si tú analizas a groso modo hoy día plantean la eliminación del reemplazo en huelga sin condiciones, sin servicios mínimos, la negociación colectiva por rama, la titularidad sindical, entre otros elementos. Y se encuentran con un proyecto de ley que tenía objetivos que apuntaban a eso pero que en la práctica se perdieron en el camino, se desnaturalizaron, algunos no existen. Entonces es una situación compleja, porque directa o indirectamente participó de estas

negociaciones y en algún momento dijo “ok, este proyecto va en una línea correcta”, y hoy día no le queda otra opción que salir a criticar el proyecto.

La visión del Centro de Estudios Públicos⁶

Estefano Rubio Salinas es oriundo de Punta Arenas y trabaja actualmente como investigador de Centro de Estudios Públicos (CEP) como especialista en Políticas Sociales y Laborales. Pese a su corta edad (25 años) ya forma parte de uno de los centros de investigación de más prestigio en Chile. El primer factor que le permite este logro es haber egresado como el mejor de su generación de la carrera de Ingeniería Comercial en la Universidad de Chile. Tiene magíster en Magíster en Políticas Públicas (donde también fue el mejor de su generación) y está pronto a postular al doctorado en economía en alguna universidad de Estados Unidos. Junto con ello, también lo beneficia el cambio de política al interior del CEP, luego de la llegada de Harald Beyer a la dirección, quien decidió abrir las puertas a jóvenes profesionales para tener nuevos aires de pensamiento. Estefano se especializa en derecho laboral y se centra en evaluar el costo de las decisiones que se toman y en la eficiencia del mercado. Pese a que siempre está mirando la política, no le gusta mucho este campo. Explica que en ella siempre se da el "second best", que significa que nunca están las condiciones ideales para desarrollar las ideas a plenitud, debido a la siempre existente oposición. Por eso prefiere el campo académico, donde puede desarrollar sus ideas a plenitud, en escenarios óptimos, y que luego la gente tome parte del conocimiento generado para aplicarlo a políticas públicas. Es un hombre con sus ideas claras, firmes y argumentadas, pero que tiene la suficiente empatía para comprender que cada persona tiene derecho a su posición filosófica, por muy distinta que sea.

¿Cuál es tu diagnóstico en general de la Reforma Laboral?

Yo diría que no es una buena reforma porque no es completa. La reforma se centra en dos temas. Uno el tema de los sindicatos y otro la negociación colectiva. Pero hay muchos otros temas que quedan fuera.

¿Qué indicaciones destacarías como positivas?

⁶ El Centro de Estudios Públicos (CEP), fundado en 1980, se auto define como “una fundación privada, sin fines de lucro, de carácter académico y dedicada a los temas públicos. Su finalidad es el estudio y difusión de los valores, principios e instituciones que sirven de base a una sociedad libre. Su presidente fundador fue Jorge Cauas Lama y su primer director fue Hernán Cortés Douglas”. Su actual director es Harald Beyer, ex ministro de Educación durante el gobierno de Sebastián Piñera. Como vicepresidentes podemos nombrar a Roberto Angelini R., Jean Paul Luksic F., Eliodoro Matte L., Carlo Solari D., Luis Enrique Yarur R., Sebastián Edwards F. En su consejo asesor podemos encontrar a Andrónico Luksic C., Horst Paulmann, Hermann von Mühlenbrock S. Información extraída del sitio web del centro de investigación el 18 de diciembre a las 1.22 horas.

Link: http://www.cepchile.cl/dms/lang_1/base/nosotros.html

Otro paréntesis, algunas cosas menores que hicieron por ejemplo que haya al menos una mujer al menos representando el sindicato, una cuota de paridad. Eso creo que es bueno, porque muchas veces los intereses de los trabajadores hombres son distintos a los de las mujeres en el tema del postnatal, que se yo, ese tipo de beneficios que son válidos que se puedan considerar en una negociación. Esas son cosas que van a tener pendientes las mujeres y no los hombres. Eso creo que es bueno que se haya incluido.

También creo que es bueno que se haya mantenido la negociación individual. Como trabajador independiente puedo ir con mi jefe y negociar un aumento de sueldo de mi parte. Eso es bueno creo yo. Cualquier cosa que limite las libertades genera ineficiencia, porque te obliga a pasar por un ente que tiene menos información. En este caso tú puedes ir a negociar directamente con tu jefe más plata, y si he trabajado bien a usted le consta. Pero si va a ir el presidente del sindicato no va a ir a negociar sólo por ti, entonces va a negociar por todos y va a querer beneficiar a los flojos y a los que no son flojos, a los que se esfuerzan más y a los que no. Entonces no vas a tener incentivos de esforzarte harto, porque no vas a poder demostrarle a tu jefe que te estás esforzando harto para que te pague más.

¿Crees que hay que regular la subcontratación? ¿Consideras que hay una competencia desleal cuando una empresa tiene subcontratos versus una que tiene a sus trabajadores contratados?

No había pensado eso, pero tienes toda la razón, totalmente la razón. Para generar la eficiencia en los mercados, lo mejor es la competencia. Y hay que regular porque si no se pueden generar muchos abusos también.

¿Y una eficiencia del mercado significa mayor ganancia o mayor producción?

Mayor asignación eficiente en los recursos. El monopolio es ineficiente desde el punto de vista que cobran precios muy altos y eso impide que gente que está dispuesta a transar por su costo no lo pueda hacer, porque el monopolístico te está cobrando por más del costo. Entonces hay transacciones que no se están realizando y eso es ineficiente.

No se desarrolla la competencia entonces

Lo que pasa es que la competencia no es buena per se, la competencia es buena porque genera consecuencias positivas. La competencia hace que mientras más competidores hayan no vamos a tener que bajar los precios a nivel del costo. Y ser eficientes es eso. Porque si empezamos a cobrar más arriba del costo nos estamos apropiando de ganancias que son de la gente o impidiendo que la gente que podría hacer intercambio no lo pueda hacer. Cuando digo intercambio, me refiero a la plata por el bien.

Ahora, la discusión no debiera centrarse en negociaciones en términos de los salarios sino que con respecto a las horas trabajadas. Hay que flexibilizar las jornadas laborales. Si alguien quiere trabajar 41 horas en vez de 45, que es lo que está por ley, pueda hacerlo. Que

si alguien quiere trabajar 38 o 37, también pueda hacerlo. Que alguien que quiera trabajar 19 también pueda hacerlo. El mercado laboral va ser eficiente, se dice en economía, cuando el salario es igual a la productividad marginal de los trabajadores. Si yo permito a mi empresa crear dos, la empresa me tiene que pagar dos. Un poco abstracto, pero básicamente el salario tiene que ser igual a la productividad del trabajador.

Cuando tú haces negociaciones salariales en los sindicatos, tú estás subiendo el salario de forma artificial y va a estar por sobre la productividad del trabajador. Siempre va a estar por sobre. Si es que yo estoy negociando para subir el salario y si es que mi nivel de productividad se mantiene y me hacen subir mi salario, yo voy a estar ganado más de lo que produzco. Como se sube de forma artificial, a la empresa no le conviene. Claro, si la empresa me dice “yo les pago más pero ustedes trabajen más eficiente o más productivo”, no hay problema en pagarles más. Eso mejora la eficiencia más que dar más salario por horas de trabajo que no le aportan mucha productividad a la empresa. Pero como a la empresa nadie le asegura que el trabajador va a producir más, entonces sabe que le va a terminar pagando más por el mismo nivel de producción bajo que hace el trabajador.

Hay muchos estudios e investigaciones que hablan que las primeras horas de trabajo en el día son más eficientes. La gente es mucho más eficiente en la mañana que lo que es en la tarde. Y mucho más eficiente a las 4 de la tarde que lo que es a las 6. Si hacemos que se vayan a la casa a las cinco de la tarde o a las cuatro, en vez que se vayan a las seis, eso va a permitir que la productividad que se pierda sea poca. Pero va a ser una ganancia para el trabajador porque va poder pasar más tiempo con su familia, se va a ir antes de la hora de taco. Recordemos que Chile tiene las jornadas laborales más largas del mundo y una de las menos productivas.

¿Tú relacionarías producción con salario?

Eso es como lo que dice la teoría: para que sea eficiente todo, hay que asignar producción a salario.

Tu propuesta parece lógica, excepto por la inflación. Una vez reducidas las horas de trabajo, ¿cómo negociamos el reajuste por inflación de los salarios? Porque, en estricto rigor, el salario del año pasado tiene menos poder de compra este año.

Yo asumo que todas las empresas reajustan los salarios dependiendo de la inflación. Eso tiene que ser así. No pienso que sea algo moral, pienso que es justo. Debiese ponerse por ley, porque las empresas se aprovechan muchas veces de la ignorancia de la gente. Yo sigo ganando las 10 mil o 100 mil pesos del año pasado, pero ahora yo compro menos cosas que el año pasado. También es ineficiente que el trabajador me dé la misma producción y yo le esté dando menos salario.

¿Cuál es tu evaluación sobre la propuesta de titularidad sindical?

Tiene un aspecto positivo y uno negativo. No hay ninguna política pública que sea buena o mala, porque todo depende del enfoque filosófico que haya de detrás. Eso es lo principal que quiero quede claro en esta entrevista. Porque yo te puedo decir esto es bueno o malo desde cierto enfoque filosófico y esto es bueno o malo desde otro. Entonces, desde un punto de vista social o de principios o de derechos, claramente hay cosas que están buenas en esta propuesta.

Entonces el tema es que también hay otras posturas de un enfoque más economicista si se puede decir, que es de una filosofía utilitaria o utilitarista. En ese ámbito, el enfoque que se usa es maximizar el mayor bienestar para la gente en términos monetarios. Claramente un sindicato te da beneficios sociales, te da derechos, pero tiene muchos costos en términos monetarios, que al final termina afectando el bienestar directo de las personas. Entonces la pregunta es: ¿estamos dispuestos a eso o no?

¿A sacrificar producción en pos de beneficios sociales?

Claro, y no sólo beneficios sociales, porque yo te puedo decir que los beneficios sociales que te van a dar por estos sindicatos en términos monetarios van a ser menores que los que se obtendrían de otras formas, con un enfoque más utilitarista. Asignando mejor los recursos simplemente. Pero si es que uno entiende que los derechos van más allá de cualquier bienestar, entonces, bueno...

Pero en el caso específico de la titularidad sindical que le brinda mayor poder a los trabajadores, ¿significaría una merma a la producción, una merma en el progreso económico?

Sí. Lo que logra la titularidad sindical y las otras medidas es que, por ejemplo, los trabajadores que no están afiliados al sindicato en teoría no van a poder obtener beneficios. A menos que haya un previo acuerdo entre las partes, lo cual obviamente se asume que el presidente del sindicato nunca va estar de acuerdo en darle beneficios a la gente que no quiera sumarse al sindicato, porque están menos cavando al sindicato. Porque mientras ellos están protestando, los otros están trabajando y haciendo que la empresa siga produciendo. Si es que yo defiendo los sindicatos (si es que esa es mi postura) entonces eso está bien, porque elimino el problema del *freeride* o del viajero gratis (que se dice que se sube a la micro y paga el resto de la gente). Entonces desde ese punto de vista está bien. Pero obliga a participar del sindicato al resto de la gente, porque si no lo haces no vas a poder obtener los beneficios.

¿Se pierde un poco la libertad de asociación?

Se pierde un poco la libertad de asociación, y eso termina haciendo de que los sindicatos manden y muchas veces los sindicatos el problema que tienen es que persiguen intereses políticos. Muchas veces los líderes sindicales son líderes que terminan buscando

intereses políticos personales. Dependiendo de lo grande de la empresa. Hay empresas chicas que en verdad se ve que a nadie le interesa ser más famoso por estar en un sindicato. Pero el presidente del sindicato de Codelco quizás sí.

Dentro de unas de las entrevistas que el dio el subsecretario del Trabajo en El Mostrador, señala que quiere llegar a un 30 por ciento de sindicalización, siendo que estamos alrededor del 13 por ciento, y el promedio OCDE es de 18 aproximado. Pero hace 10 años que viene a la baja. Entonces yo le pregunté cuál es la lógica de que nosotros queramos aumentar la sindicalización y siendo que los países más desarrollados vienen a la baja, y siendo que el porcentaje de extensión de beneficios era del 60, 70 por ciento. Él me señala es que si se aumenta la tasa de sindicalización a números potentes no es necesaria la extensión de beneficios, que en Chile es una práctica común, y que esta indicación trata de desmotivarla y motivar la sindicalización. ¿Concuerdas con esta postura?

Claro, desde ese punto de vista está bien construido para los objetivos que ellos tienen. Ahora, el tema de la Reforma Laboral, yo no tengo tanta oposición con el tema de la titularización de los sindicatos, eso lo puedo aceptar. De hecho, en el Congreso hoy en día esa parte está aceptada entre comillas por la mayoría, no tiene tanta oposición como el segundo tema que a mí es lo que más me provoca resquemor, que es el reemplazo en huelga.

Esto hace alusión a la segunda ala de la Reforma que va al libro 4 del Código Laboral, relacionado a los temas de negociación colectiva. Lo primero que dice la reforma de la negociación colectiva es de que se va a definir un piso mínimo para cada negociación colectiva y ese piso mínimo va que ser al menos desde los beneficios que se habían negociado la última vez, desde los acuerdo previos. De ahí para adelante se empieza a negociar. A mí me parece razonable esa parte, pero lo que no me parece razonable es que no incluyeron que se partiera desde lo mismo bonos por término de conflicto. Si yo como presidente sindical y tú como empresario acordamos de que iba a ver un bono de término de conflicto de 500.000 millones de pesos, para la próxima negociación no es necesario que vuelva a haber ese mismo bono.

Ahora en relación al tema más complejo y que me hace más ruido de esta reforma es el tema del reemplazo en huelga. Lo que hace el reemplazo en huelga es hacer que la empresa se paralice totalmente, porque te prohíbe conseguir otra gente que trabaje mientras la gente está en paro. Sumado al hecho del incentivo para que haya sindicatos del otro artículo de la reforma y que hace que haya muchos incentivos por pertenecer al sindicato. Como hay mucho incentivo por pertenecer al sindicato, porque si no te dan beneficios esto va a provocar que la empresa se va a paralizar totalmente o en un porcentaje casi total. Porque va a ser muy poca la gente que no quiera sindicalizarse.

¿Y por qué esto lo consideras malo?

Porque esto no es problema para el boliche de la esquina, para una pizzería, una librería o incluso para un supermercado. Pero, por ejemplo el rubro del cobre es empresa estratégica para nuestro país porque representa totalmente la mayor cantidad de ingresos, y no sólo eso, sino que lo principal es que muchas de las maquinas que utilizan para la producción si se paralizan generan un costo altísimo echarlas a andar de nuevo. Maquinas que cuestan millones de dólares ponerlas en marcha otra vez.

Pero se ha establecido empresas estratégicas de seguridad nacional y también se ha puesto una cláusula para que las empresas no paralicen, no se permite el reemplazo en huelga si la paralización no significa una merma un perjuicio material que no le permita mantener el negocio.

El tema de que muchas veces es bien difícil cuantificar eso. Hay sectores estratégicos, o sectores que se ven muy perjudicados en ese aspecto. Otro tema importante es que menoscaba el incentivo al emprendimiento, porque mientras más trabas les pones a los empresarios, a las empresas prefieren no invertir ante tantas complicaciones.

¿Esta Reforma significa una merma en el crecimiento económico sí o sí? ¿Va a significar una merma, desde el próximo año de la economía?

Yo creo que sí. La velocidad con que lo haga va a depender de cómo reaccionen los sindicatos. Si ellos se entusiasman y empiezan a hacer la fiesta al tiro, se complica todo.

¿Y crees que va a afectar el desempleo también?

Sí, definitivamente. Eso es lo que no entiende mucho la gente de los sindicatos. No magnifican las consecuencias que tiene esto. Porque hay muchas empresas que cuando tú haces un sindicato, paralizas la empresa y haces una negociación colectiva, con un interés por elevar los salarios de los trabajadores, obliga a la empresa a tener que asignar la misma cantidad de dinero a salarios. Entonces lo que va a tener que hacer es despedir gente. Porque si yo tengo que pagar 110 en vez de pagarte 100 y tengo 10 trabajadores en la empresa, uno se va a tener que ir.

O sino, sacarlo de la inversión, que inevitablemente va a rebotar en algún momento en el desempleo a futuro. Puede que veamos los efectos de esta Reforma de inmediato o puede que la veamos para el próximo gobierno.

Sí, dependiendo siempre de cómo reaccionen los sindicatos. Y el otro tema que yo creo que es complicado es lo de las pymes. Cómo esto afecta a las pymes. Obviamente la pyme no va a tener un sindicato muy grande.

Hubo un interés bien marcado, sobre todo de Hernán Larraín, de tratar de que se establecieran pisos de cantidad de trabajadores para formar sindicatos, porque sí no afectaba mucho a las pymes.

Exactamente. Hay una aprensión sana y natural que exista. Las pymes a final de cuenta son las que generan la mayor actividad de la economía de este país. Las empresas grandes no representan tanto porcentaje ni de empleo ni de producción a la larga, como sí lo son las pymes que son el motor de la economía. Y las pymes tienen el problema, a diferencia de una empresa grande que tiene muchas más utilidades, las pymes trabajan más en el margen. Por poquito tengo beneficios sobre el cero, por decirlo así. Si tú le pones más presión, las complicas mucho, entonces eso hace que se desincentiven más los nuevos emprendimientos porque siempre parten como pymes, nunca parten como grandes empresas.

Ahora, hay una dificultad mayor para poner un piso mínimo. Eso puede producir que las empresas grandes ocupen los multirut⁷, o hagan arreglos de esos tipos, que se dividan en muchas empresas chicas. Son prácticas antisindicales porque les quitan el poder negociador a los trabajadores y se transforman en empresas invulnerables por decirlo así a los sindicatos.

¿Reconoces que hay un problema de distribución del ingreso?

Hay un problema de distribución del ingreso. Y obviamente es injusto, porque es el trabajador el que pone la mano de obra y el empleador el que le quita la plusvalía como diría Marx. Entonces hay que distinguir bien cuáles son las empresas que están teniendo utilidades y cuáles son las que no. El tema es que tú no puedes hacer una ley solo para algunas y no para otras.

Suiza limitó la diferencia entre el que gana más y el que gana menos dentro de una misma empresa. ¿Te parece una opción menos conflictiva para los salarios?

⁷ Según el gobierno, el Multirut Es una práctica a través de la cual un mismo empleador se divide en múltiples empresas, cada una con un RUT propio. Es decir, quedan ante la ley como negocios independientes, cada una con sus propios trabajadores. Según el colaborador externo de la Organización Internacional del Trabajo Emilio Morgado en su "INFORME ACERCA DE LOS PRINCIPIOS Y NORMAS CONTENIDOS EN CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO DE LA OIT EN RELACIÓN CON REFORMAS A LA LEGISLACIÓN CHILENA DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL ANUNCIADAS EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO", señala que "la reciente aprobación de la Ley núm. 20.760 (Establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador y sus efectos), en opinión de numerosos especialistas, no habría agotado el tratamiento normativo de los múltiples y complejos aspectos que implica el ejercicio de los derechos de sindicación, huelga y negociación colectiva al interior de un grupo de empresas, lo que tendría que ser considerado cuando se elaboren las proposiciones de reforma laboral específicamente referidas al ejercicio de esos derechos". Por tanto no existe consenso sobre la veracidad del fin de la práctica multirut.

Sí, de hecho eso ayudaría a que haya menos conflictos que son dañinos para el país, porque cuando se paralizan empresas se paraliza la producción y la producción al final de cuentas es lo que hace que al país pueda crecer y moverse.

Hay un problema de competencia en la negociación ramal. Por ejemplo, si yo tengo una empresa con alta tasa de sindicalización, supongamos en un rubro del tabaco, con dos empresas grandes que tienen tomado el mercado. Entonces una de ellas tiene una alta tasa de sindicalización y los trabajadores se van a huelga y detienen la producción de forma importante versus de la otra empresa de tabaco que mantiene sus operaciones de forma normal. ¿No sería una competencia desleal?

Sí, yo pienso que es un tema realmente clave. Pensemos en las líneas aéreas, LAN y Sky. Si los trabajadores de Sky hacen paro, entonces LAN Chile va a quedar solo en el mercado y qué va a hacer mientras los otros están en paro... va a subir los precios y va a cobrar precio monopólico. Se va a aprovechar de lo perjudicada que está Sky y va a sacar más provechos. Cuando Sky pase la huelga y vuelva al mercado va haber perdido mucha plata, va a haber perdido mucho mercado, fidelización de los clientes, y eso va en beneficio de LAN y va a ganar mucho más poder del que ya tiene.

Según el subsecretario queda un tema pendiente para el cual el país todavía no estaría preparado, que son necesarios cambios culturales, dejando pendiente la negociación ramal. ¿Estás de acuerdo con esta visión? ¿Tú estarías de acuerdo con una negociación ramal hoy?

Yo siempre digo hay que evaluar bien los costos y beneficios de las cuestiones y así como así no te puedo decir conviene más, conviene menos. Estaría abierto a que se analice la posibilidad.

¿Pero no crees que si hablamos de titularidad sindical, si hablamos de beneficios, no era el momento también de hablar de negociación ramal o lo habrías dejado pendiente también?

Yo pienso que lo habría incluido. Como se está planteando la Reforma, mientras más cuestiones se le ponen al asunto, más difícil es que se apruebe. Pero siento que había que incluirlo, porque dado el poder que van a ganar los sindicatos ahora, puede que se den las situaciones que hablábamos de LAN Chile o de las tabacaleras. Muchas veces los políticos no entienden que las políticas son sistémicas, no puedes hacer A sin hacer B. Tienes que hacer políticas complementarias, incluyendo las consecuencias que va a incluir la política A, entonces B es la política que te ayuda a suplir las consecuencias negativas que puede generar A. Entonces tienen que ir juntas. Yo pienso que en este caso deberían haber ido juntas.

Y de hecho si lo piensas, como ahora los sindicatos van a tener más poder y se van a generar todos los problemas que estábamos hablando. Sky sabe que si sus trabajadores se van a huelga, LAN Chile le va a sacar una ventaja mayor aún, entonces que es lo que va a tener que hacer, hacer que la huelga dure lo menos posible y va tener que ceder en todo lo que digan los trabajadores y eso a la larga le va a costar a Sky. Y también va a perjudicarlo en relación a LAN Chile, y eso aplica para cualquier industria que haya oligopolio.

El error de esta Reforma es que los sindicatos ya están ganando mucho poder con el tema de la sindicalización, la titularidad sindical y el hecho de prohibir a los empresarios sin mutuo acuerdo darle beneficios a los que no estaban afiliados. Porque eso le da más poder al sindicato, porque le va a dar una afiliación más grande. Deberían ir evaluando de a poco las modificaciones. Porque en las políticas cuando das algo es muy difícil quitarlo. Las políticas siempre van para adelante, nunca van para atrás. A menos que estemos muy fregados en términos de platas, pero en lo normal siempre van para adelante. Entonces debió haberse probado sólo con la primera etapa con titularidad sindical y prohibir los beneficios a los que no están sindicalizados. Pero deberían haber hecho de a poco esto, las políticas tienen que ser más graduales y no ir experimentando sólo por razones políticas, porque aquí lo que quieren es decir “nosotros tenemos esta propuesta del programa de gobierno”. No son muy responsables respecto a eso, porque habría que ir viendo cómo evoluciona de a poco, cómo reaccionan las empresas y los sindicatos ante pequeños cambios y no ante cambios tan bruscos. Darles el poder para paralizar una empresa no es bueno. Ya no era fácil contratar gente durante un paro, ya que tenía que capacitar personas que no están especializadas en la empresa. Pero que obviamente no van a rendir tanto como alguien que ya tiene experiencia y eso es costoso. Los sindicatos ya tenían poder. Es un error darles más.

¿Qué quedó fuera de la reforma y que tú sí habrías incluido?

Temas cruciales que se dejaron fuera son el tema de que no se trató la reforma laboral no habla nada de cómo crear más empleos que es algo básico. Si estás haciendo una reforma laboral me interesa que más gente trabaje, porque eso al final permite superar la desigualdad del país. No se va a cambiar mucho con negociaciones de empresas aisladas, aumentando los salarios de un par de personas en relación con el resto de los empresarios que hay en todo el país.

¿Estamos ante una Reforma demasiado ideologizada?

Yo creo que sí, se centraron más en eso y omitieron muchos aspectos que yo creo eran relevantes, como por ejemplo, no se habló nada de cómo mejorar la participación laboral femenina o cómo hacer para que los jóvenes trabajen más. Está el caso de los “nine”, que son gente que ni estudia ni trabaja. Lo veo en otras políticas, por ejemplo en la Reforma Educacional, donde se elimina la selección por criterios académicos y que

persigue un concepto totalmente ideologizado. Ahí está de nuevo el tema de los principios en la educación. Vamos a defender el tema de que la educación es un derecho, cuál sea el costo de eso no me importa, porque quieren defender ese principio y punto. Entonces les da lo mismo si eso genera más desigualdad, porque la genera, por el hecho de pagarle la educación a los más ricos, eso provoca desigualdad, porque son ellos los que más van a la educación superior. Hay que tener mucho cuidado porque tú puedes hacer una política con buenas intenciones y puede terminar perjudicando más al país y a la gente que más lo necesita. La terminas perjudicando más sólo por defender un principio o un ideal político que se vende bien, que es la gratuidad. En este caso, la baja participación de los jóvenes y las mujeres. La Reforma no se hace cargo de eso. Los índices de participación son bajos comparados con el resto de los índices de los países desarrollados.

¿Cómo crees que se ha dado la discusión de la Reforma desde un punto de vista cívico? Sobre todo como ha respondido la oposición. ¿Crees que ha tenido una actitud constructiva?

Yo creo que sí ha sido constructiva desde el punto de vista que ha hecho mención o ha tenido aprensiones muy válidas en relación a las consecuencias que puede tener el reemplazo en huelga. He escuchado que es lo que más se ha estado oponiendo y está bien que lo haga, porque las consecuencias de eso pueden ser graves. Pienso que ha hecho falta es decir, como te he mencionado, es que todas propuestas del gobierno se hagan de forma más gradual.

¿Y cómo evaluarías la actitud de los empresarios?

He escuchado más cosas de los políticos que de los empresarios. Me hace sentido que los empresarios se estén preocupando sólo de cómo podría afectar al crecimiento y no tengan una mirada más global. Por ejemplo, lo que yo te digo es que se ha dejado de lado incentivar el trabajo femenino, de los jóvenes, o aumentar el empleo, y, en general, esa es la clave para mejorar la desigualdad en el país. Yo pienso que eso es importante incluirlo en la reforma y que los empresarios no lo han dicho. Obviamente me imagino que los empresarios no se están preocupando de la desigualdad del país, sino sólo de sus propios intereses.

¿Van a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores luego de aplicada esta reforma?

Los trabajadores que la empresa no eche, sí. Y ni siquiera va a ser así. Puede ser que ahora tenga mejor salario gracias a la negociación del sindicato. Pero mirando la economía a largo plazo o como sistema, hay muchas otras empresas que terminarán viendo perjudicada por el tema de la negociación colectiva o las nuevas reglas del reemplazo. Entonces esas empresas van a bajar su producción, afectando el dinamismo de la economía. Va a disminuir el rendimiento de las empresas y también la capacidad de la gente para

comprar. A la larga todos se ven perjudicados, eso la gente no lo ve ahora, se ve a largo plazo.

El subsecretario Díaz me señala que los empresarios siguen con un pensamiento de los ochenta, donde se pensaba que cualquier mayor reglamentación iba a afectar la economía. ¿Qué opinas tú de esto? ¿También consideras que una mayor reglamentación va a afectar el crecimiento económico?

En general, el análisis de los modelos matemáticos neoliberales que te enseñan en la Universidad indican que si aplicas más restricciones vas a perjudicar la eficiencia y va a dañarse el sistema completo. El tema es que esos modelos asumen muchos supuestos en los individuos; que son racionales, que hay perfecta información, que hay perfecta competencia, y un montón de variables irreales. Muchas veces las regulaciones son muy útiles para arreglar fallas de mercado o externalidades negativas o de mejorar condiciones sin afectar la producción. Entonces las regulaciones no son malas per se, hay que analizar bien las consecuencias que van a tener. Siento que eso es lo que no se ha hecho en este gobierno, no se han analizado bien las consecuencias de las políticas que están proponiendo, no se están poniendo en todos los casos y están siendo un poco irresponsables. Esto traerá problemas a futuro.

Pero una regulación puede ser buena. Lo que estábamos hablando de la silla; esa es una regulación que no necesariamente es mala. O, como hablábamos anteriormente, permitirle a la gente trabajar una hora menos al día. Al final tú trabajas ocho horas al día, en esa última hora tú no haces nada y la empresa no gana nada y tú solo pierdes. Todos salimos ganando si tú trabajas una hora menos y trabajas con más ganas esas otras siete.

Una visión desde el derecho

Entrevista con José Luis Ugarte, profesor de derecho laboral en la Universidad Diego Portales.

¿Cuál es su visión general de la Reforma?

La gran crítica que se le ha hecho a esta Reforma es que no hay coherencia entre lo que se prometió y lo que se hizo. Incluso lo que se prometió en el mensaje del proyecto de ley, donde el gobierno fijó como objetivo derogar o más bien emparejar la cancha, devolver los derechos colectivos de los trabajadores. Lo que hace el proyecto efectivamente tiene total discordancia. Se promete una cosa, pero no es lo que se hace en el proyecto.

Cuando se refiere a que no se le devuelven los derechos de movilización colectiva a los trabajadores, ¿a qué se refiere específicamente?

Hay varios puntos. Lo primero es que no se avanza en materia de negociación por rama, se mantiene el nivel de negociación en la empresa lo que debilita al movimiento

sindical. Antes del golpe de Estado en Chile había un ascenso en varias normal legales al nivel de negociación a la rama.

Segundo, no se establece el derecho de huelga como un derecho efectivo, se le pone una serie de trampas y condicionantes. Las dos más fuertes son: la sobreregulación procedimental de la huelga, acá la huelga queda totalmente procedimentalizada; y la incorporación de los famosos servicios mínimos que es la obligación que van a tener los trabajadores en huelga en proporcionar trabajadores para que la marcha de la empresa se mantenga en lo indispensable.

¿Considera usted que no se asegura el derecho a huelga efectiva?

No. Con estas dos limitaciones no e incluso el gobierno ha intentado boicotear su propio proyecto. Porque se presenta como un avance, que lo es la eliminación de los reemplazantes, y el gobierno ha estado hasta última hora intentando incorporar un proyecto de reemplazo que es escondido, lo que el gobierno llama adecuaciones necesarias. Y ayer mismo la comisión del Trabajo del senado lo rechazó, pero el gobierno indicó que lo va a reponer.

Respecto a la negociación ramal yo entrevisté al subsecretario del Trabajo y me señaló que se había dejado fuera por un tema estructural. Porque él prefería una reforma que se fuera dando paso a paso y también por una cuestión de estrategia de que fuera aprobada.

Lo de Francisco Díaz es bien incoherente, porque lo que él dijo, en Internet lo puedes encontrar, esa no fue su primera explicación. Él ha ido adecuando el argumento según le conviene. Porque él dijo en un principio que era inconstitucional la negociación ramal. Eso habla de lo poco fiel que es su opinión.

Él sostuvo que eso era inconstitucional incluso cuando muchos de nosotros le aclaramos que eso era un error, que la Constitución no fija ningún nivel. Él cambió el argumento y ahora pasó a este argumento que es cultural. No sé qué conexión tiene él con la cultura que sabe lo que los demás no sabemos. Aquí lo que hay es un problema ideológico, como este es un gobierno que no quiere avanzar en esa materia, porque la negociación por rama significaría extender los derechos colectivos a todos los trabajadores, no a unos pocos.

¿Usted considera que esta es una reforma completamente improvisada?

Es una reforma que no solo no avanza mucho sino que en algunas materias retrocede. Hay varios tópicos en los que retrocede. El más importante es que se agregan pactos de adaptabilidad que son proactos de flexibilidad laboral, que significa que los trabajadores van a perder derechos que hoy en día son irrenunciables en el código del Trabajo. Ahora

van a pasar a ser negociados y por lo tanto vamos a tener extensiones de jornadas ordinarias, extraordinarias, etc.

¿Usted hubiese estado de acuerdo en incluir en esta reforma flexibilización laboral respecto a la jornada laboral?

No, porque en Chile ante la falta de poder de los sindicatos, los empresarios prácticamente imponen su voluntad unilateral y la Reforma es una cuestión engañosa. Hace como que esta flexibilidad se va a pactar con los sindicatos, pero eso exige solo el 30 por ciento de afiliación sindical, en el resto no es necesario el sindicato. Por lo tanto, aquí va a llegar normas de flexibilidad a trabajadores que pueden no quererlas, pero se van a ver obligados porque los sindicatos son débiles y no logran equiparar estas peticiones empresariales.

¿Eso es porque piden muy poco quórum?

Es por dos cosas. Uno es que piden poco quórum y segundo, para los que no están afiliados igual se les pueden extender estas normas de adaptabilidad o flexibilidad. El proyecto original del gobierno decía sin su voluntad, ahora en las indicaciones del senado se piden su voluntad individual. Pero la voluntad en materia laboral es la voluntad del empleador.

¿Usted se refiere a la extensión de beneficios?

No. Me refiero a los pactos de adaptabilidad que se van a poder extender con el acuerdo del trabajador para no sindicalizado.

¿Esas son sus principales críticas al proyecto?

Así es.

Usted mencionó una inconstitucionalidad, la derecha también está tratando de acusar inconstitucionalidad en cuanto a la extensión de beneficios. ¿Usted cree que esta Reforma contenga inconstitucionalidad en algunas de sus indicaciones?

Sí, pero no esa. Los pactos de adaptabilidad son inconstitucionales porque vulneran el principio de protección del trabajo. Porque la Constitución garantiza en el artículo 19 número 16 y así lo ha dicho el Tribunal Constitucional, un umbral mínimo de protección y eso no está garantizado en los pactos de adaptabilidad por lo que yo te expliqué. En condiciones muy básicas los trabajadores van a quedar sometidos a largas horas de trabajo con cuestiones bien complejas para sus derechos. Y eso es inconstitucional.

Lo de la extensión no, porque el trabajador que no está sindicalizado puede negociar individualmente con el empleador, puede formar otros sindicatos, su libertad sindical está completamente protegida.

¿Qué aspectos positivos de esta Reforma destacaría?

Yo creo que los únicos aspectos positivos son: la eliminación de la extensión unilateral de beneficios por parte del empleador, lo que se llama titularidad sindical; y la prohibición del reemplazo del trabajador en huelga, al menos la parte que el gobierno no ha boicoteado que es el reemplazo externo, que no se pueden contratar trabajadores. Esos son los dos avances, pero son muy relativos a lo que se prometió, que era otra cosa.

¿Cree que la modificación de la titularidad sindical va a significar una mayor sindicalización de los trabajadores?

Puede aumentar la sindicalización, pero va a significar algo brutal. Es tan regresivo el proyecto que puede que haya menos trabajadores sindicalizados con esta reforma.

Porque lo que conversé con el subsecretario es que la titularidad sindical y la extensión de beneficios en conjunto buscarían tratar de aumentar los porcentajes de sindicalización.

Pero, los que entren por ahí se van a ir con la indicación que acaba de incorporar el gobierno, que esto es toda una incoherencia del gobierno, donde suben los quórum de constitución. Hoy mantiene el quórum para formar sindicatos, en empresas de 50 trabajadores basta tener ocho. Pero ahora indicaron que sigue siendo ocho, pero siempre que representen el cincuenta por ciento de la empresa. Y eso es brutal, porque muchos sindicatos de empresas de menos de 50 trabajadores no van a poder cumplir ese quórum. Por tanto, va a haber menos actividad sindical y menos negociación colectiva.

¿Usted se está refiriendo a las pymes?

A las pymes, claro.

Tienen muy pocos trabajadores

Cincuenta menos. Por lo tanto, lo que pudiera entrar por un lado va a salir por este otro. Porque se va a hacer más difícil formar sindicatos.

Si usted tuviera que tomar una legislación para derecho comparado para tenerla como referente, ¿Qué legislación escogería usted?

Uruguay. No lo dudo ni un minuto. Bueno primero por su resultado. Hoy en día la negociación colectiva en Uruguay es del cien por ciento. No hay ningún trabajador en Uruguay que no tenga cobertura de un contrato colectivo. Y segundo porque te elimina el argumento de que esto solo funciona en Europa o en países desarrollados. Uruguay es un país de desarrollo equivalente al nuestro.

Pero ¿cómo hacer para no caer en los casos como Argentina donde los servicios públicos paran constantemente?

Por eso yo no he dicho el caso de Argentina. Para mi opinión el ejemplo es Uruguay. Donde se caracteriza por tener poca regulación y mucho poder colectivo. Ahora bien, la huelga es daño, y si se daña a terceros en casos relevantes, eso es lo que se llama servicios esenciales. Y el caso de chileno es brutal porque a los trabajadores de empresas de servicios esenciales como por ejemplo Codelco, el gobierno no mejora su situación, sigue estando prohibida la huelga además. Por lo tanto en este proyecto no se mejoró la condición de los trabajadores de servicios esenciales.

Lo que preocupa es, por ejemplo tener un paro como el del Registro Civil que fue muy extenso

Pero esa comparación entre ese servicio y lo privado es abusiva. Porque si el Registro Civil fuera empresa particular, por la función que cumple estaría obligada a otorgar servicios mínimos y el impacto no habría sido el mismo.

Pero en el sentido de hacer negociaciones colectivas, de brindarles mejores garantías. ¿Cómo hacerlo para que no abusen?

Bueno pero todo carácter te brinda un derecho para quien sea está la posibilidad implícita del abuso. Las empresas tienen el derecho a despedir un trabajador por las necesidades de la empresa y despiden por la simple voluntad de éstas, se abusa de la institución. El abuso está incorporado en cualquier institución. Si tú no vas a otorgar un derecho porque tienes temor al abuso... Prácticamente no conozco derecho que no genere un espacio de abuso.

En el caso de los servicios esenciales ¿usted consideraría la Dirección General de xxx Civil como un servicio esencial?

Claro. El Registro Civil u otros, esos son casos de servicios esenciales. Por lo tanto eso que se está planteando que mire eso es una comparación abusiva porque esas empresas si fueran privadas o si tuvieran reglas, porque en el fondo no hay reglas, serían casos donde habría servicios mínimos.

Como estamos ad portas de la redacción de una nueva Constitución. ¿Cuál debiese ser para usted la visión que debiese tener esta nueva Constitución respecto al derecho laboral?

Tiene que ser una Constitución que garantice constitucionalmente que la negociación colectiva en todas sus modalidades, no solo en la empresa, sino también sobre la empresa, áreas, sector, ramas; y un derecho a huelga amplio en el sentido de la finalidad de la huelga esté determinada por los trabajadores y no por la ley y segundo que la huelga sea lícita se

esté o no negociando colectivamente. Que la huelga no quede subordinada a la negociación colectiva.

Usted me ha nombrado dos incisos, pero ¿un principio general como artículo?

Es que con esos dos artículos basta, no son las instituciones fundamentales de las constituciones modernas.

¿Cree que tanto la Reforma Tributaria, Educacional y Laboral es un intento de la Nueva Mayoría por construir un estado de bienestar moderno?

No. Hay que distinguir entre la retórica y la práctica. La retórica es esa, los proyectos que se envían al Congreso en todos los casos que tú nombraste no son de eso. La Reforma Tributaria es de mucha menos intensidad de lo que se esperaba. La Educacional nadie sabe lo que es y la Laboral es la consolidación definitiva del plan laboral de Piñera, de la dictadura. Negociación en la empresa, fragmentación sindical y una fuerte intervención del Estado en las relaciones colectivas vía inspección del Trabajo, vía tribunales. Y se le agrega también la flexibilidad laboral.

¿Cree que se debiese legislado la subcontratación en esta Reforma? Porque yo hablé con el subsecretario y él me señaló que esos serían derechos individuales y esta Reforma tiende a regular los problemas generales.

Ese es el problema con el subsecretario, que en el fondo si no es por xxx, no saben lo que están hablando. Me van a perdonar pero el gran problema de la subcontratación es la negociación colectiva. Todas las negociaciones que se están llevando, por ejemplo la Central de la Confederación de los Trabajadores del Cobre, el problema es la subcontratación por su puesto.

¿Sugiere usted que la subcontratación es una forma de bombardear la negociación colectiva?

Claro, porque la subcontratación es una realidad donde puede haber negociación colectiva. El caso Codelco, las empresas subcontratistas de Codelco deberían poder negociar con la empresa principal. De hecho el Partido Socialista presentó una indicación a ese tema, así que eso que es derecho individual es no tener idea.

La posición de la Central Unitaria de Trabajadores

En la década de 1940 surgieron numerosas organizaciones sindicales. Entre ellas la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, la Federación de Educadores de Chile, la Federación Obrera Nacional del Cuero y Calzado, el Movimiento Unitario de Nacional de Trabajadores, el Comité Nacional de Federaciones, entre otras. En 1953 un congreso

permitió la creación de la Central Unitaria de Trabajadores, teniendo como primer presidente a Clotario Blest^{xv}.

La Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) ha participado de la formulación del proyecto, mostrándose en ánimo de colaborar más que de confrontar la Reforma. Al menos al principio. Así lo expusieron ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados. Bárbara Figueroa, Presidenta de la CUT, declaró para el sitio web de los trabajadores que representa: “éste es un debate de alta relevancia, no solamente porque tenga que ver con el giro propio, sino que porque a nuestros ojos la reforma laboral no es solo de trabajadores ni de sindicalistas, sino que es un debate por sobre todas las cosas del desafío país que tenemos: poder avanzar en equidad social, en la superación de la desigualdad implica hacernos cargos de la transformación de espacios tan significativos como el mundo del trabajo”^{xvi}.

Por ello, ante las indicaciones que generaron polémica al interior de La Nueva Mayoría, la multisindical señaló que “pudieron ser más desastrosas”^{xvii}. Figueroa manifestó sus reparos frente a estas indicaciones que podría generar desconfianza y pueden llevar a un mal entendido equilibrio. Los reparos que manifestaron ante las indicaciones del gobierno se focalizaron en tres puntos: la extensión de beneficios a trabajadores de manera individual fuera del marco de la negociación colectiva, la imposición de que una negociación colectiva por obra y faena sea obligatoria cuando dure más de 12 meses, y la discusión en torno al reemplazo en huelga. “No aceptaremos ninguna indicación que permita abrir puerta alguna a una figura de reemplazo interno”, señaló Figueroa para La Tercera.

Un rechazo demasiado tardío

La voz de rechazo ha ido aumentando poco a poco su tono. El jueves 10 de diciembre Bárbara Figueroa declaró: “como Central no adherimos a las indicaciones del gobierno, no nos sentimos partícipes de éste proceso, y vamos a hacer todas las acciones que estén a nuestro alcance para detener esta ofensiva de los sectores conservadores de la Nueva Mayoría. Que los ministros asuman la responsabilidad, que el gobierno responda por qué vulnera la esencia de su propio proyecto de ley y que los partidos de la Nueva Mayoría hagan lo que tengan que hacer para no traicionar su propio programa de gobierno”^{xviii}.

Las anteriores declaraciones confirman la cercanía que ha tenido la CUT durante la tramitación del proyecto con el gobierno. Pero no sólo eso, sino también confirma que la multisindical consensuó con el gobierno de Michelle Bachelet y el programa de gobierno de la Nueva Mayoría.

Demasiado tarde levanto la voz contra la administración de Bachelet y su bancada en el Parlamento: “el llamado de la CUT es a que la Nueva Mayoría se ordene en función del programa y no de los intereses personales de algunos sectores y Senadores que ya están haciendo campaña presidencial, y a que se respeten los mínimos que se han consensuado en

el marco del programa de gobierno (...) Como Central Unitaria señalamos que nosotros rechazamos tajantemente las indicaciones que el Ejecutivo ha ingresado el día de ayer. Hemos estado desde el 17 de junio en adelante, debatiendo intensamente con el gobierno para detener las intenciones de “moderar” el proyecto de reforma laboral y de impedir que se retroceda incluso respecto del programa que hoy tiene a este gobierno sentado en La Moneda”^{xi}.

La disidencia

La cercanía entre la CUT y el gobierno ya había levantado suspicacias al interior de la organización de trabajadores. Daba cuenta de ello radio Universidad de Chile a través de su sitio web^{xx}. En abril de 2014 el medio publicaba declaraciones de Luis Mesina, entonces representante de la Confederación Bancaria. Según él “hasta el momento es probable que la CUT represente a la mayor cantidad de trabajadores, porque cuenta con la adhesión casi total del sector público, pero hay un signo de interrogación sobre si es la organización más representativa del conjunto de los trabajadores de este país (...) Creo que la representatividad de la CUT está puesta en tela de juicio, toda vez que hoy ha perdido su autonomía”.

Con consonancia con dichas apelaciones, y ahora dentro del contexto de la Reforma Laboral, surge al interior de la CUT un movimiento díscolo que busca ser una verdadera oposición.

Esta oposición se autodenomina “Trabajadores por una mejor Reforma Laboral” y declaran como misión “mejorar el proyecto de ley de Reforma Laboral introduciendo modificaciones para que se garantice el pleno ejercicio de la libertad sindical y se eliminen los aspectos que constituyen un retroceso para los derechos laborales”. Trabajan bajo la consigna “Les vamos a pasar la cuenta”^{xxi}.

Leandro Cortez trabaja como vendedor para la cadena de tiendas Ripley. Junto con ello es consejero nacional de la CUT. Pero también es coordinador del movimiento Trabajadores por una mejor Reforma Laboral. Como dirigente se reconoce como díscolo. Para él, el mayor error de la CUT fue confiar mucho en el gobierno, quienes los terminaron traicionando y desvirtuando el proyecto.

Su diagnóstico es que la Reforma en su redacción original era buena, pero en “la letra chica” perdió su esencia. Durante una entrevista para efectos de esta investigación, declaró: “Nosotros creemos que el corazón de la Reforma no se está cumpliendo. Esta reforma decía en un comienzo que iba a acabar con el plan laboral que dejó la dictadura, decía que iba a eliminar los grupos negociadores, que iba a aumentar la tasa de sindicalización y eliminar los grupos negociadores. Pero resulta que con los requisitos adicionales que se les piden a los sindicatos vemos que no se está potenciando el crecimiento de la tasa de sindicalización y menos la de negociación colectiva”.

En relación a la extensión de beneficios estaban de acuerdo con la redacción original a la cual ahora se ha agregado un inciso que no considera una práctica antisindical la posibilidad del empleador de pactar beneficios en forma individual, lo que sería un retroceso. También consideran como un retroceso^{xxii}:

- “Pactos de adaptabilidad” que permiten a las empresas imponer jornadas diarias de hasta 12 horas, jornadas semanales de hasta 7 días corridos, trabajar más de dos horas extras al día, y que el cambio de vestuario no sea considerado parte de la jornada de trabajo.
- Aumenta de 25 a 75 socios el quórum para elegir delegados sindicales con derecho a fuero.
- Se impone exigencias a los sindicatos nuevos que la práctica les impedirá negociar colectivamente pocas semanas después de constituidos.
- “Sobre regla” más aún la negociación colectiva, creando nuevas etapas.
- Exige al sindicato a proporcionar servicios mínimos durante la huelga convirtiendo a los propios socios en rompohuelgas.
- Permite a las empresas que soliciten a los tribunales suspender una negociación colectiva.
- Permite a las empresas que soliciten a los tribunales poner término a huelgas importantes y que la negociación se termine por un arbitraje que siempre han ganado ellas.
- Las empresas pueden no fundamentar la respuesta al proyecto de contrato colectivo, sin explicar el porqué.
- Aumenta de 3 a 5 días el plazo para que se haga efectiva la huelga.
- Elimina derechos del trabajador al ser despedido por prácticas antisindicales.
- Elimina el fuero de los dirigentes en caso de caducidad del sindicato.
- Insta a las empresas a negociar con organizaciones de grado superior (federaciones y confederaciones) a través de incentivos perversos para los trabajadores

Última actualización

La Tercera informa el jueves 10 de diciembre la introducción por parte del gobierno y Senadores de más de 100 indicaciones a la Reforma Laboral. Es el último paso registrado para efectos de esta investigación. Irónicamente, parece ser el retroceso más fuerte de la Reforma.

Respecto a la huelga, las últimas indicaciones prohibiría el reemplazo de los trabajadores en huelga, pero no de los puestos de trabajo (lo que permitiría rotar las funciones de los trabajadores). Incluso permitiría las facultades para realizar “ajustes necesarios”, lo que significaría poder modificar turnos u horarios de trabajo. Además, se

dejaría de considerar una “práctica desleal” la prohibición de contratar trabajadores 60 días antes de la negociación colectiva.

La Reforma no regula el subcontrato, pero establece que una empresa cuyos contratistas o subcontratistas estén en huelga podrá ejecutar subcontratar dichos servicios con terceros. Esto implicaría una directa estimulación a la subcontratación.

En cuanto al quórum mínimo se permitirá la constitución de un sindicato con 8 trabajadores al menos en empresas con menos de 50 trabajadores, pero se exigirá una representatividad del 50%.

Finalmente, se proponen garantías para asegurar el derecho del trabajador a reincorporarse a las labores individualmente. La indicación exige 15 días transcurridos de la huelga para los casos de mediana y gran empresa, 5 para las Medianas y pequeñas empresas, con la condición que la última oferta del empleador mantenga el contrato vigente y el Índice de Precios al Consumidor (IPC) futuro por el período de duración del contrato. De no cumplirse las exigencias, los trabajadores podrán dejar la huelga cumplidos 30 días de movilización en el caso de mediana o gran empresa y 15 en el caso de Mype.

El proyecto de ley con las indicaciones del 9 de diciembre del 2015 queda de la siguiente forma:

TITULARIDAD SINDICAL		
Lo que existe hoy	Lo que plantea el proyecto inicial	Lo que plantean las nuevas indicaciones (09/12/2015)
Pueden negociar sindicatos y grupos negociadores.	Se eliminan los grupos negociadores en empresas donde exista sindicato con facultad de negociar (es decir, el que mantiene el quórum de constitución).	Se mantiene lo que plantea el proyecto.
Sindicatos interempresa sólo pueden negociar con la venia del empleador.	Sindicatos interempresa tienen garantizado el derecho a negociar en el ámbito de la empresa.	Se mantiene lo que plantea el proyecto.
No pueden negociar en procesos reglados sindicatos de trabajadores transitorios o por obra o faena.	Pueden negociar los sindicatos de trabajadores transitorios o por obra o faena, pero sin derecho a fuero ni huelga.	Se mantiene lo que plantea el proyecto.
El empleador puede extender unilateralmente	Extensión de beneficios a trabajadores	Extensión de servicios deberá ser

<p>los beneficios pactados colectivamente, cobrando el 75% de la cuota sindical al trabajador no sindicalizado.</p>	<p>no sindicalizados deberá ser pactada con el sindicato. Además, los trabajadores que se afilien al sindicato en el futuro podrán recibir todos los beneficios del instrumento colectivo.</p>	<p>pactada con el sindicato, según criterios objetivos. Se permite que el empleador haga extensivo el beneficio de incremento por IPC de remuneraciones de manera automática. Se elimina la posibilidad de extender beneficios a afiliados futuros al sindicato.</p>
		<p>Se cambia quórum de constitución en micro y pequeña empresa: mínimo de 8 que represente al menos al 50% de trabajadores (que finalmente se aprobó en 45% en la Comisión).</p>

NEGOCIACIÓN COLECTIVA		
Lo que existe hoy	Lo que plantea el proyecto inicial	Lo que plantean las nuevas indicaciones (09/12/2015)
Sólo pueden negociar los trabajadores del sector privado.	No hay cambios.	No hay cambios.
Sólo está garantizado el derecho a negociar en el ámbito de la empresa.	No hay cambios.	No hay cambios.
La empresa está obligada a entregar información general al sindicato para negociar.	Se detallan antecedentes que la empresa debe entregar al sindicato para negociar, distinguiendo por tamaño. Micro y pequeñas no se obligan a entregar información sobre inversiones y se obligan a	Saca a medianas empresas de algunas obligaciones de información al sindicato. Se especifica que el derecho de información es para el sindicato de empresa.

	entregar planilla de remuneraciones del sindicato con menor detalle. Sólo en grandes y medianas el sindicato puede solicitar información sobre remuneraciones por cargo.	
Se prohíbe negociar facultades de administración del empleador.	No hay cambios.	No hay cambios.
De no haber acuerdo, y a solicitud de al menos una de las partes, se procede a un procedimiento de “Buenos Oficios”.	Se reemplazan los Buenos Oficios por una mediación obligatoria.	Se mantiene lo que plantea el proyecto.
Existe un plazo de 60 días en que el empleador puede definir para que no se negocie en la empresa.	No se considera.	Se repone la norma sobre 60 días que el empleador puede definir para que no se negocie en la empresa.
No se garantiza piso mínimo en el instrumento colectivo. Está la posibilidad de suscribir dichas condiciones por un plazo de 18 meses sin reajustabilidad.	Se garantiza como piso mínimo las condiciones del instrumento colectivo vigente sin reajustabilidad. El empleador puede negarse aduciendo malas condiciones económicas.	Se mantiene lo que plantea el proyecto.
	Se agrega la posibilidad de negociar colectivamente sobre los derechos de jornada ordinaria, extraordinaria, pasiva y vacaciones	Se mantiene la negociación de Pactos de Condiciones Especiales de Trabajo, pero se realizará fuera del proceso de

	(Pactos sobre Condiciones Especiales de Trabajo).	negociación colectiva.
--	---	------------------------

HUELGA		
Lo que existe hoy	Lo que plantea el proyecto inicial	Lo que plantean las nuevas indicaciones (09/12/2015)
Sólo se garantiza como parte del proceso de negociación colectiva reglada.	No hay cambios.	No hay cambios.
Existe posibilidad de reemplazar trabajadores en huelga.	Prohíbe el reemplazo de los “puestas de trabajo”	Prohíbe el reemplazo de “trabajadores” (aunque otorga nuevas facultades al empleador*).
	Se crean servicios mínimos universales provistos por el sindicato para proteger bienes e instalaciones de la empresa, entre otros.	*Se mantiene idea de servicios mínimos universales provistos por el sindicato. Se acota su finalidad a la protección de “bienes corporales” de la empresa.
		*Empleador podrá realizar adecuaciones en turnos y horarios de no huelguistas.
		*Empleador podrá realizar nuevas ofertas al sindicato durante la huelga cada 55 días, quien estará obligado a votarlas.
		*Se posibilita que el empleador utilice los bancos de horas extras de

		trabajadores no huelguistas en caso de huelga.
		*Se elimina prohibición de contratar trabajadores durante la negociación colectiva y en un período de 30 días antes de que comience el proceso.
		*En caso de huelga de una empresa contratista o subcontratista, el empleador podrá ejecutar directamente o a través de un tercero el servicio.
Trabajadores se pueden descolgar individualmente de la huelga al día 15 o 30, dependiendo de la Última Oferta del empleador.	Se elimina	Se repone la posibilidad del descuelgue individual: en gran y mediana empresa al día 16 y 30 de la huelga, en la micro y pequeña al día 6 y 16, respectivamente.
Consejo de 3 ministros define un grupo de empresas cuyos trabajadores no pueden ejercer el derecho a huelga.	Se mantiene este artículo, incorporando la posibilidad de que el sindicato apele la decisión.	Se mantiene lo que plantea el proyecto.
Presidente de la República puede reanudar faenas en una huelga.	Juez de Letras puede solicitar la reanudación de las faenas.	Se mantiene lo que plantea el proyecto.
Una vez votada la huelga debe hacerse efectiva al tercer día.	Una vez votada la huelga debe hacerse efectiva al quinto día.	Se mantiene lo que plantea el proyecto.

CAPÍTULO IV – ¿AVANCE O RETROCESO?

¡Padre! ¿Quién lo ha matado?

¡Hijo! Tú mismo lo sabrás

¡Padre! ¿Por qué lo hicieron?

¡Hijo! por defender tu libertad.

“Corazón indomable” –Los Muertos de Cristo.

Al hacer una revisión general de la historia de nuestro país al comienzo de esta investigación, despierta un dolor por los horrores cometidos por el Estado en el pasado en contra de los ciudadanos que, supuestamente, debía proteger. Surge entonces la pregunta si ese mismo Estado, hoy amparado bajo una Constitución redactada y consagrada durante la dictadura del general Augusto Pinochet, tiene una deuda con los trabajadores de nuestro país. La pregunta es necesaria para establecer cuál debiera ser el objetivo principal de esta Reforma Laboral; comprender el pasado y presente de los trabajadores para desde ahí pensar y construir el futuro de la fuerza de trabajo de nuestro país.

¿Reconoce Estefano Rubio una deuda histórica desde su posición filosófica que le da sentido a su lugar en el CEP?: “No estoy muy a favor de las deudas históricas, en el sentido de hacer compensaciones al pueblo por lo que pasó en el pasado. La gente toma decisiones en cada minuto histórico en base a su contexto, a las realidades que estaban viviendo. Si es por eso deberíamos nosotros debiéramos devolverle el mar a Bolivia porque se lo quitamos en una guerra. Pero lo que pasó, pasó. Ahora el mar es nuestro y tenemos que defenderlo porque es nuestro. Yo siento que el mundo fue evolucionando. En todos los países del planeta las condiciones laborales eran muy precarias. Y está bien que hayan mejorado. A principios de siglo XX, cuando estaba la cuestión social y las políticas de hacer la jornada laboral más corta, la política de la silla, y está excelente que se hayan aplicado porque eran condiciones inhumanas. Entonces, siento que no es justo que la gente real, que es la gente que está viviendo ahora, que no tiene nada que ver con la gente que vivió en el pasado, tenga que pagar las consecuencias de gente que ya está muerta. Entonces, si yo te dijera que el Estado tiene una deuda con los trabajadores, entonces el Estado tendría que compensarlos y tendría que darle más plata a los trabajadores. Eso implica que hay menos plata para otras necesidades actuales que son más importantes que esa; hay que hacer hospitales, viviendas, urbanismo, educación. Hoy día hay gente que está viviendo debajo de

un puente y a esa persona le importa un comino que años atrás se haya perjudicado a un trabajador”.

Al realizar la pregunta nunca se menciona una compensación económica, pero él entiende la “deuda” como algo que hay que “pagar”. Similar respuesta ofrece cuando se le pregunta por situaciones históricas como la matanza de la Escuela Santa María: “No hay nada que hacer. Si la gente ya está muerta y las familias ya deben tener bisnietos que ni conocieron a sus abuelos. Yo siento que hacer beneficios históricos es perjudicar a gente del presente que tiene necesidades reales, o simplemente una moralidad egoísta”.

Hay que recordar que Estefano no viene llegando de Chicago. Su formación base la realizó en la Universidad de Chile, la universidad pública más antigua del país. Entonces los juicios de valor no se orientan a su persona, sino al sistema educacional que lo formó. Sistema que lo evaluó con sobresalientes notas.

Pero hay que recordar que el diálogo requiere de empatía y el desafío no está en juzgar, sino en cómo construimos una sociedad con mayor consciencia social y con respeto por aquellos que les tocó nacer en las clases oprimidas y discriminadas.

Al consultar al subsecretario Díaz si considera que el Estado chileno tiene una deuda con los trabajadores chilenos, señala que existe un retraso en la actualización de las legislaciones que aseguran los derechos individuales de los trabajadores. Pero nunca se refiere al Estado como un ente que deba proteger a quienes detentan menos poder y utilizar el monopolio de su fuerza para equilibrar la balanza de las relaciones cotidianas entre trabajadores y empleadores. El Estado olvidó su rol fundamental: “En materia de derechos colectivos del trabajo estamos en deuda. No hemos legislado, no nos hemos preocupado con la misma fuerza y celeridad como si lo hemos hecho, por ejemplo, en materia de derechos individuales. Chile hizo una reforma en materia de derecho individual del trabajo súper relevante, que muchas veces no se aquilata en toda su dimensión. Al hacer la reforma procesal laboral también hicimos, en esos mismos años, la reforma que reconoce los derechos fundamentales del trabajador, la cual es una reforma importantísima porque le reconoce al trabajador incluso la posibilidad de invocar derechos constitucionales o garantías constitucionales a la hora de defender sus derechos laborales. Eso ha sido muy relevante. Esa misma fuerza no se ha aplicado en materia de derechos colectivos. Ahí hay una deuda que saldar. Pensar que estamos en la segunda década del siglo XXI y todavía estemos discutiendo sobre huelga efectiva claramente indica que el país no supo dar esta discusión como se debía en décadas pasadas. Estamos retrasados”.

¿Avance o retroceso?

En la presente investigación se puso en evidencia las condiciones generales de los trabajadores de Chile y un análisis técnico de la Reforma que está aún en discusión. Para ello se hicieron “dialogar” mediante entrevistas las voces de especialistas que se encuentran

en polos ideológicamente opuestos. Y es notable observar cómo convergieron en dos puntos:

1) Es necesario legislar en materia de flexibilidad laboral. Tanto la Fundación Sol como el CEP estuvieron de acuerdo en brindar la posibilidad de disminuir la cantidad de horas laborales previo acuerdo entre trabajador y empleador.

2) Considerando los objetivos que se planteó la Reforma desde su gestación, como aumentar los índices de sindicalización, las modificaciones que ha sufrido durante su discusión podrían resultar en un texto que sea adverso a lo propuesto. Dicho de otra manera, tal y como está la Reforma hasta este momento podría significar incluso un retroceso en los objetivos que se planteó inicialmente.

Por lo tanto, existe consenso en gran parte de los entrevistados para esta investigación en que esta Reforma está ideologizada y podría representar un retrocesos importantes en materia de derechos laborales. Eso explicaría el cambio de posición de la CUT respecto de la Reforma.

Legislaciones laborales de otros países

¿Hacia dónde caminar entonces? Al mirar el derecho comparado hay nombres de países que se repiten entre los entrevistados.

Para el subsecretario del Trabajo, la OIT es un referente muy importante, sobre todo sus estándares de libertad sindical. También reconoce que no es bueno extrapolar modelos mecánicamente de un lugar a otro. Cita el caso de la negociación sectorial en Alemania, que es muy distinta a una negociación del mismo tipo en Francia. Pero también menciona que las negociaciones ramales funcionan muy mal en el sur de Europa o en Latino América, donde las grandes empresas la utilizan para impedir la competencia de pequeñas y medianas empresas.

Al hacer mención a las diferencias de ejecución de la negociación ramal en las distintas latitudes, y a los tabúes que se estarían “rompiendo” con esta reforma en el inconsciente colectivo del empresariado, el subsecretario apunta a factores netamente culturales. Lo anterior se vería evidenciado de forma fehaciente en “las historias particulares de cada país, específicamente en las historias de lucha del movimiento sindical de cada país”.

Para Marco Kremerman la legislación alemana es un buen ejemplo a seguir: negociación por rama, derecho a huelga pleno, cogestión (participación del trabajador en la gestión de la empresa). También cita el caso de Uruguay, donde existe negociación por rama, tiene Consejos Salariales donde se definen los grandes pisos mínimos para los distintos sectores de la economía, y el reemplazo en huelga estaría mejor regulado.

Para Estefano Rubio la legislación alemana cuenta con una mejor reglamentación respecto a la cantidad de horas trabajadas. Imitar una legislación como aquella permitiría abrir las puertas a negociar menos horas trabajadas en vez de cantidad de salario.

La redacción de una nueva Constitución

La Presidenta Michelle Bachelet ha comenzado un proceso que podría derivar en la conformación de un Constituyente que brinde a nuestro país una nueva Carta Fundamental. El procedimiento no está claro. Tampoco la visión que tendrá esta nueva Constitución. Pero existe la intención de iniciar un proceso.

Al consultar al subsecretario cómo debiese ser, desde su perspectiva, la visión que debiese tener el Estado en materia de derechos laborales en esta nueva Constitución señaló que “Yo soy subsecretario del trabajo y no me han invitado a eso y si me invitaran tampoco iría. La idea es que la ciudadanía sea la que entregue sus opiniones a través del proceso de participación ciudadana que ha anunciado la Presidenta”.

Rubio tiene claridad sobre tres derechos que debiese asegurar una nueva Constitución: trabajo digno y responsable por parte de los trabajadores, condiciones que incentiven ingresar una mayor cantidad de personas al mercado laboral, y condiciones suficientes que no desincentiven el emprendimiento ni el crecimiento económico.

Leandro Cortez, dirigente del movimiento de oposición interna de la CUT, brinda una respuesta como ciudadano de a pie, con la pala sobre el hombro. Se empodera en su respuesta y responde como si ya fuese parte de la comisión constituyente: “Si redactamos una nueva Constitución tendría que decir que la huelga es un derecho fundamental, que la negociación colectiva también y ahí regular una huelga sin reemplazo efectiva, que el trabajo sea un derecho y no sólo defienda la libertad de dar trabajo”.

Empoderamiento ciudadano

Cada vez hay más gente marchando por las grandes Alamedas. Hay una ciudadanía que le está exigiendo al Estado se haga cargo por deberes que olvidó en dictadura. Entonces es conveniente volver a citar a Gabriel Salazar, cuando se pregunta por los factores históricos específicos que contribuyeron a la autonomización de los poderes públicos:

“En Chile la Constitución no ha sido nunca producto de una deliberación ciudadana, sino, siempre, imposición de una “minoría organizada”. Bajo el imperio –explícito o tácito- de una “ley marcial”, de un “estado de sitio”. En una situación de poder estatal próxima al “terrorismo de Estado”. Así ocurrió en 1829, 1925 y 1980”^{xxiii}.

En esta investigación personas con visiones completamente opuestas filosóficamente pudieron dialogar. Aquello que no se ha dado durante la discusión del proyecto de ley de

Reforma Laboral fue posible gracias al ejercicio del periodismo. Si dicho diálogo se hubiese realizado en la fase de elaboración del proyecto quizás habría incluido negociación ramal, o habría regulado la subcontratación, o incluso habría brindado a los trabajadores condiciones más dignas para realizar la huelga, a veces el único recurso de equilibrio en una relación tan desigual como empleado-empleador. En todos estos puntos se encontraron coincidencias en los entrevistados, por más distantes que se encontraran los polos que cada uno decidió habitar.

Por ello, esta investigación no busca brindar una Reforma Laboral ideal ni tecnócrata. Tampoco busca proveer de una historia de ley. El principal objetivo es incentivar la participación, el diálogo y el respeto de una ciudadanía que deberá comprender que los cambios no llegarán hasta que vayamos a buscarlos, juntos, marchando por nuestra dignidad. Esa lucha es la mejor forma de pagar nuestra deuda a todos aquellos trabajadores que murieron por nuestros derechos, por nuestra libertad.

Bibliografía

Durán, G. y Kremerman, M. (2015). Los verdaderos sueldos de Chile. Estudio Fundación Sol.

Sitio web de la Biblioteca del Congreso Nacional: <http://www.bcn.cl/>

Informe de la confederación internacional Oxfam, “Riqueza: tenerlo todo y querer más”: https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/ib-wealth-having-all-wanting-more-190115-es.pdf

Informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Society at a Glance 2014:

<http://www.oecd.org/els/societyataglance.htm>

Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen). Evolución y distribución del ingreso de los hogares (2006-2013). Síntesis de Resultados.

Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) realizada por el Ministerio de Desarrollo Social:

http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen/casen_obj.php

Presentación Reforma Laboral de la CUT ante la comisión de Trabajo de la cámara de Diputados.

Chile. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO. REAJUSTA MONTO DEL INGRESO MÍNIMO MENSUAL, DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR Y MATERNAL Y DEL SUBSIDIO FAMILIAR, PARA LOS PERÍODOS QUE INDICA, julio 2014.

Chile. MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA. Constitución Política de la República de Chile, septiembre 2005.

Chile. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Código del Trabajo, julio 2002.

Oxfam, Informe Anual 2013-2014.

Referencias

-
- ⁱ Salazar, G. 2015. La enervante levedad histórica de la clase política civil (Chile, 1900-1973). Santiago, Penguin Random House Grupo Editorial, S.A.
- ⁱⁱ Salazar, G. 2015. La enervante levedad histórica de la clase política civil (Chile, 1900-1973). Santiago, Penguin Random House Grupo Editorial, S.A. P. 453
- ⁱⁱⁱ Salazar, G. 2015. La enervante levedad histórica de la clase política civil (Chile, 1900-1973). Santiago, Penguin Random House Grupo Editorial, S.A. p. 454
- ^{iv} Salazar, G. 2015. La enervante levedad histórica de la clase política civil (Chile, 1900-1973). Santiago, Penguin Random House Grupo Editorial, S.A. P. 455
- ^v Salazar, G. 2015. La enervante levedad histórica de la clase política civil (Chile, 1900-1973). Santiago, Penguin Random House Grupo Editorial, S.A. p. 20
- ^{vi} Salazar, G. y Pinto, J. 2012. Historia Contemporánea de Chile I. Santiago, LOM.
- ^{vii} Salazar, G. y Pinto, J. 2012. Historia Contemporánea de Chile I. Santiago, LOM. p.68
- ^{viii} Salazar, G. y Pinto, J. 2012. Historia Contemporánea de Chile I. Santiago, LOM. p.74
- ^{ix} Salazar, G. y Pinto, J. 2015. La enervante levedad histórica de la clase política civil (Chile, 1900-1973). Santiago, Penguin Random House Grupo Editorial, S.A. p.470
- ^x Relatos obtenidos mediante el seguimiento de prensa del diario La Tercera, El Mercurio y revista Pulso.
- ^{xi} Descripción y declaración de su misión obtenidos del sitio web de la OIT. Información extraída el 17 de diciembre del presente año, a las 12.00 horas.
Link: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- ^{xii} Información obtenida del sitio web de la subsecretaría del Trabajo el 15 de diciembre del presente año a las 23.58 horas.
Link: <http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/nuestra-subsecretaria/subsecretario/>
- ^{xiii} Información aseverada por la embajadora ante la OCDE Claudia Serrano y difundida por el sitio web de radio Cooperativa el miércoles 2 de septiembre de 2015.
Link: <http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/proyectos/embajadora-en-la-ocde-chile-es-de-los-paises-con-mas-bajas-tasas-de/2015-09-02/202849.html>
- ^{xiv} Información obtenida del sitio web de la Fundación Sol el 10 de agosto del presente año a las 11.00 am.
Link: <http://www.fundacionsol.cl/2010/08/329/>
- ^{xv} Información extraída del sitio web Memoria Chilena.
Link: <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-96204.html>
- ^{xvi} Información extraída del sitio web de la CUT el 16 de agosto del presente año en su pestaña de prensa. Añadido al anexo como medio de prueba.
Link del sitio web: <http://www.cut.cl/Portal/index.php>
- ^{xvii} Información publicada por el diario La Tercera el martes 15 de septiembre del presente año. Dicha publicación fue añadida al anexo como medio de prueba.
- ^{xviii} Información extraída del sitio web de la CUT el 10 de diciembre del presente año en su pestaña de prensa. Añadido al anexo como medio de prueba.
Link de la noticia: http://www.cut.cl/Portal/index.php?option=com_content&view=article&id=2965:2015-12-10-17-28-59&catid=293:nacionales&Itemid=542

^{xix} Información extraída del sitio web de la CUT el 10 de diciembre del presente año en su pestaña de prensa. Añadido al anexo como medio de prueba.

Link de la noticia:
http://www.cut.cl/Portal/index.php?option=com_content&view=article&id=2965:2015-12-10-17-28-59&catid=293:nacionales&Itemid=542

^{xx} Información extraída del sitio web de radio Universidad de Chile el 17 de diciembre del presente año.

Link: <http://radio.uchile.cl/2014/04/13/cercania-entre-gobierno-y-la-cut-genera-suspicias-entre-dirigentes-sindicales>

^{xxi} Descripción, misión y consigna extraídas del sitio web del movimiento, el 17 de diciembre del presente año a las 23.00 horas.

Link: <http://noalplanlaboral.com/2015/07/28/quienessomos/>

^{xxii} Puntos manifestados públicamente como “Los Retrocesos” a través del sitio web del movimiento. Información extraída el 17 de diciembre a las 23.58 horas del presente año.

Link: <http://noalplanlaboral.com/2015/08/27/reforma-laboral-un-gran-retroceso-para-todos-los-trabajadores-chilenos/>

^{xxiii} Salazar, G. y Pinto, J. 2012. Historia Contemporánea de Chile I. Santiago, LOM. p. 72

Anexo

Temas de hoy

Indicaciones a reforma laboral

NO DEJE DE LEER

» **Te Deum.** Tras la filtración de correos entre los cardenales Ezzati y Errázuriz, los presidentes de los partidos de la Nueva Mayoría anunciaron que no asistirán a la ceremonia -que será encabezada el viernes por el arzobispo de Santiago- argumentando problemas de agenda (pág. 12).

» **La Araucanía.** Carabineros envió un equipo especial a la IX Región luego de que tres delincuentes golpearan a una policía e intentaran robar un cajero automático en un retén ubicado en Mininco (pág. 18).

» **Crisis migratoria.** Austria, Holanda, República Checa y Eslovaquia anunciaron el endurecimiento de los controles fronterizos, al igual que lo anunció el domingo por Alemania, para contener el mayor flujo migratorio desde la Segunda Guerra Mundial (pág. 22).

» **Sociedades cascadas.** Rafael Guillisastí renunció a su cargo como consejero de la Corfo para asumir la presidencia de Pampa Calichera, Oro Blanco y Norte Grande, en reemplazo de Julio Ponce Lerou (pág. 28)

» **Champions League.** Hoy se da inicio a la fase de grupos del torneo de clubes más importante del mundo. En el certamen, participarán siete chilenos (pág. 36).

» **Museo de Bellas Artes.** La pinacoteca nacional abre hoy una muestra con sus últimas adquisiciones: obras que cruzan lenguajes y que, según el director Roberto Fariol, vienen a saldar cuentas con el arte contemporáneo (págs. 39-40).

Senadores DC toman distancia de acuerdo por reforma laboral

► Parte de los senadores cree que se debe mejorar el proyecto en la discusión en particular, pese a indicaciones del gobierno.

► Ministro del Interior, Jorge Burgos, conoció el detalle de las enmiendas sólo una vez que fueron presentadas por Rincón y Valdés.

Macarena Vega

Apareció como uno de los convocantes, sin embargo, Andrés Zaldívar (DC) no llegó al punto de prensa en que los senadores de las comisiones de Trabajo y Hacienda respaldaron las indicaciones del gobierno a la reforma laboral. Aunque más tarde explicó que se marginó porque no le avisaron y "no era parte" de la convocatoria, su ausencia no pasó desapercibida.

Ya desde el viernes, cuando la Nueva Mayoría celebraba haber llegado a un acuerdo con el Ejecutivo en torno a las enmiendas, la postura de Zaldívar generaba dudas. El senador fue parte de la negociación, pero quienes conversaron con él después de que abandonó el edificio de Teatínos 120 -el viernes a las 16.00- comentaban que no se sentía suscribiendo un acuerdo propiamente tal.

Lo mismo ocurría con otros senadores del partido el sábado por la tarde, luego de que Hacienda ingresara -sorpresivamente, ya que el plazo expiraba a las 18.00 de ayer- sus indicaciones. En reserva, algunos se desmarcaban de la que sería la versión oficial falangista.

A esto se sumó la incomodidad que generó un detalle para algunos alarmante: el ministro del Interior, Jorge Burgos, no conoció las indicaciones hasta después de que fueron ingresadas. Según quienes conversaron con él, si bien en el

proceso tuvo mucho diálogo con el ministro de Hacienda, Rodrigo Valdés, no fue informado de la redacción final, la que conoció luego de que fueran presentadas. Algunos comentaron que Burgos ni siquiera fue informado del adelanto en el ingreso de las enmiendas, lo que advirtieron como un distanciamiento entre ambos.

Matices

La versión oficial que habían comunicado el presidente de la DC, Jorge Pizarro, y la jefa de comité, Carolina Goic, era que había acuerdo en los temas clave, y que por lo mismo el gobierno contaba con los votos DC. Ese compromiso fue refrendado ayer varias veces. Con esa certeza, el ministro Valdés afirmó -luego del comité político- que "el acuerdo fue muy bien recibido por los presidentes de partido. Da cuenta de un esfuerzo en que todos cedimos algo".

Sin embargo, este acuerdo fue relativizado en la tarde por algunos senadores de la DC, luego de una reunión en que analizaron el proyecto. Si bien unánimemente valoraron "los avances" emanados de las conversaciones entre el gobierno y los senadores oficialistas, plantearon reparos en la forma en que se resolvieron algunos aspectos. Entre ellos, uno clave: la prohibición del reemplazo en huelga.

"Algunos creemos que en la discu-



► Los senadores de la DC en una de las oficinas del Congreso, en foto de archivo. FOTO: AGENCIAUNO/ARCHIVO

Empresarios dicen que indicaciones son un retroceso respecto del proyecto aprobado

Inquietos tienen a los empresarios las indicaciones presentadas por el Ejecutivo al proyecto de reforma laboral, que se legisla en segundo trámite constitucional en el Senado. Ayer, la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) junto a todas las ramas que la integran (Sociedad Nacional de Agricultura, Cámara Nacional de Comercio, Sociedad Nacional de Minería, Sociedad de Fomento Fabril, Cámara Chilena de la Construcción y Asociación de Bancos) tuvieron una reunión extraordinaria

del comité ejecutivo donde analizaron el tenor de los cambios propuestos.

"Con la información disponible entregada hasta ahora por el gobierno, las indicaciones podrían significar un retroceso respecto al proyecto despachado en primer trámite constitucional, agravando aún más sus efectos negativos", señalaron los empresarios en un comunicado.

Cabe constatar que el sector privado pedía cambios a la iniciativa tras su paso por la Cámara Baja,

pues a su juicio lo allí legislado podía tener efectos negativos en el mercado laboral.

Los empresarios acordaron procesar y estudiar en detalle el contenido de las indicaciones, "que nos generan la mayor preocupación, y entregaremos nuestra opinión definitiva a la brevedad", precisaron. En ese sentido, reiteraron que la reforma laboral en discusión, "atenta contra las empresas y sus trabajadores, no aborda los principales desafíos del mercado laboral chileno, que son lograr más

y mejores oportunidades de empleo, alzas en las remuneraciones y mejoras en productividad".

Los líderes de la CPC aseguraron que para alcanzar tales objetivos, "los empresarios hemos estado siempre dispuestos a colaborar en mejorar y adaptar las condiciones para que más personas, principalmente mujeres, jóvenes y adultos mayores, puedan incorporarse al mundo del trabajo, con todo el círculo virtuoso que ello trae en igualdad de oportunidades, crecimiento y bienestar". ●

sión en particular todavía es posible introducir mejoras o perfeccionamientos en materias como reemplazo interno, extensión de beneficios, y sindicato interempresa", comentó al salir de la reunión el senador Ignacio Walker, que añadió que "como se está iniciando esta discusión en particular, creemos que hay espacio para introducir mejoras o perfeccionamientos en estas materias".

El senador explicó que si bien hay poca iniciativa parlamentaria en estos asuntos, reservados mayormente al Ejecutivo, "hay algunas materias que evidentemente pueden ser objeto de indicaciones".

Walker explicó sus aprensiones comentando que "la diferencia entre la reforma tributaria y la laboral es que la primera se puede revisar -de hecho a menos de un año de su entrada en vigencia estamos haciendo una adecuación legal y administrativa- en cambio la reforma laboral es irreversible, no hay marcha atrás. No podemos equivocarnos". En todo caso, valoró algunos aspectos de lo acordado, como lo relativo a la negociación colectiva en los contratos con trabajadores transitorios, o la posibilidad de que una vez iniciada la huelga, el empleador pueda realizar una nueva oferta, que pueda someterse a una votación secreta por parte de la asamblea de trabajadores.

El senador Patricio Walker también valoró esos aspectos, y destacó "el reconocimiento del derecho y la libertad del trabajador a reintegrarse a su trabajo en caso de huelga, mediante la desafiliación al sindicato". Sin embargo, también marcó un matiz respecto de las indicaciones del gobierno.

"Naturalmente que en el trámite parlamentario se puede mejorar la redacción de algunos artículos para permitir que los trabajadores que no están en huelga puedan, dentro del concepto de la polifuncionalidad, sustituir las funciones al interior de la empresa de aquellos que están en huelga. En eso se puede precisar la redacción", dijo el presidente del Senado.

El ministro Burgos, a su vez, en entrevista con La Tercera había adelantado que la discusión en el Senado será una buena instancia para efectuar modificaciones.

En tanto Zaldívar -apuntó a que lo definido por el Ejecutivo para el no reemplazo en huelga "es un avance", y que "las leyes siempre se pueden ir mejorando". Según el senador, las enmiendas del gobierno no están "dentro de los acuerdos que se han hecho, pero todo es perfeccionable".

Oficialismo pidió "precisiones" por reemplazo interno

►► La casa del ministro Valdés, fue la sede de una reunión a la que asistieron el domingo los senadores de la bancada PPD. Ahí, le pidieron al ministro precisiones respecto de los alcances de uno de los puntos que contenía el comunicado emitido el día anterior por el gobierno, donde decía que si bien no podría haber reemplazo de puestos de trabajo, los trabajadores que no fueran a huel-

DEFINICIONES

"(A diferencia de la reforma tributaria) la reforma laboral es irreversible, no hay marcha atrás. No podemos equivocarnos".

Ignacio Walker
Senador DC

"Las indicaciones del Ejecutivo están dentro de los acuerdos que se han hecho, pero todo es perfeccionable".

Andrés Zaldívar
Senador DC

"Se puede mejorar la redacción para que los que no están en huelga puedan, en la polifuncionalidad, sustituir funciones".

Patricio Walker
Senador DC

"Lo que no puede pasar es que un reemplazo busque minar o perforar la huelga. En eso el gobierno ha sido claro y lo compartimos".

Carolina Golc
Senadora DC

El otro acuerdo

En paralelo, un grupo transversal de senadores -impulsado por Andrés Zaldívar (DC), Eugenio Tuma (PPD), Rabindranath Quinteros (PS), Hernán Larraín (UDI) y Andrés Allamand (RN)- ha ido preparando un segundo acuerdo, esta vez, para "normar de mejor forma" la realidad sindical de las micro, pequeñas y medianas empresas. Las modificaciones apuntan, entre otras cosas, a aumentar el quórum para organizar sindicatos de ocho a 25 trabajadores.

Con esto, las microempresas quedarían excluidas, que funcionan con un máximo de ocho operarios. También afectaría a las pequeñas empresas, que poseen entre 9 y 49 trabajadores, por lo que la mitad de sus funcionarios debería afiliarse, cifra que no se da con frecuencia. Asimismo, en las pymes, según lo que proponen los legisladores, las negociaciones podrían darse no sólo a través de los respectivos sindicatos, sino también de "grupos negociadores". Ambos cambios son rechazados por parte importante de la Nueva Mayoría. ●

ga podrían seguir trabajando, y los empleadores podrían hacer las "adecuaciones necesarias". Con una lectura opuesta a la de la DC, los senadores PPD advirtieron que eso podía permitir un reemplazo encubierto, inquietud que también fue expresada por otros presidentes de partido, como Guillermo Teillier (PC) durante la reunión de comité político.

CUT: indicaciones "pudieron ser más desastrosas"

► Dicen que no permitirán cambios que abran la puerta al reemplazo en huelga.

► La multisindical apunta a que se debe mejorar la redacción de las indicaciones.



►► La presidenta de la CUT, Bárbara Figueroa, junto a otros dirigentes de la multisindical.

C. Cáceres

A pesar de que la reforma laboral mantuvo sus "elementos esenciales", los dirigentes de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) no quedaron conformes con las indicaciones presentadas por el gobierno.

Tras realizar un análisis en su sede en Alameda 1346, la presidenta de la multisindical, Bárbara Figueroa, señaló que existen "reparos en algunas indicaciones pues generan desconfianza y pueden llevar a un mal entendido equilibrio".

Mientras que el secretario general de la CUT, Arturo Martínez, fue enfático en señalar que "las indicaciones pudieron haber sido más desastrosas por toda la presión que los empresarios y parte de la derecha política desarrollaron".

Principales reparos

Tres son los puntos que preocupan a la CUT. Por un lado, critican la extensión de beneficios a trabajadores de manera individual fuera del marco de negociación colectiva, pues aseguran podría abrir la puerta a vulnerar el acuerdo entre el empleador y el sindicato.

Califican como un retroceso que se imponga que la negociación por obra y faena sea obligatoria cuando

LO QUE SE VIENE

La declaración de la CUT es sólo el inicio de un trabajo que comenzará la multisindical, pues aseguran que continuarán con reuniones con parlamentarios, ya que el ingreso de indicaciones podría cambiar el rumbo del proyecto. Es más, según los dirigentes de la CUT la tramitación en el Senado y la redacción final del texto será crucial.

La declaración de la CUT es sólo el inicio de un trabajo que comenzará la multisindical, pues aseguran que continuarán con reuniones con parlamentarios, ya que el ingreso de indicaciones podría cambiar el rumbo del proyecto. Es más, según los dirigentes de la CUT la tramitación en el Senado y la redacción final del texto será crucial.

La representante de los trabajadores señaló que aún falta conocer las indicaciones que presentarán los senadores, ya que si bien existen materias que son potestad exclusiva del gobierno, hay otras que pueden incidir en materias que ya han sido superadas como la posibilidad de aumentar quórum en la constitución de sindicatos. Figueroa aseguró que en los próximos días habrá reunión de la directiva de la CUT para ver la posibilidad de reunirse nuevamente con el gobierno para plantear sus reparos. ●

Críticas

Tras la ola de críticas que han surgido luego de que el gobierno diera a conocer desde el sábado parte de las indicaciones, la presidenta de la CUT dijo que en medio de este escenario en donde "la oposición no está dispuesta a legislar y el mundo empresarial ha dicho claramente que rechaza este proyecto", la Nueva Mayoría debería darle legitimidad a la iniciativa avanzando con los sectores que están disponibles al diálogo. Sin embargo, apuntó a que para ello "se debe evitar cualquier mala interpretación de las indicaciones que pueda abrir la puerta a falsos equilibrios o vulnerar elementos esenciales de la huelga".

La representante de los trabajadores señaló que aún falta conocer las indicaciones que presentarán los senadores, ya que si bien existen materias que son potestad exclusiva del gobierno, hay otras que pueden incidir en materias que ya han sido superadas como la posibilidad de aumentar quórum en la constitución de sindicatos.

Figueroa aseguró que en los próximos días habrá reunión de la directiva de la CUT para ver la posibilidad de reunirse nuevamente con el gobierno para plantear sus reparos. ●

CUT en Comisión de Trabajo de Diputados: esta reforma laboral es una forma concreta de iniciar la derrota de la desigualdad

MIÉRCOLES 04 DE MARZO DE 2015 20:16 PRENSA CUT CLICS: 1234



Recomendar

Twitter

2

g+1

0

Share

SocButtons v1.4



(04/03/2015) La CUT expuso por casi 2 horas ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, donde plantearon las indicaciones que, a juicio de la multisindical, son fundamentales para que el proyecto de ley no sea un retroceso, sino que un paso concreto en la derrota de la desigualdad que agobia a Chile.

Bárbara Figueroa, presidenta de la CUT, acompañada de Arturo Martínez, Secretario General; Nolberto Díaz, Vicepresidente, y Guillermo Salinas, Secretario de Organización, expuso por cerca de una hora en detalle los argumentos con los que la multisindical afirma que la reforma laboral será una herramienta en el camino del fin de la

desigualdad material y que para ellos requiere que normas propuestas sean modificadas y/o eliminadas por los parlamentarios.

“Para la CUT este es un debate de alta relevancia, no solamente porque tenga que ver con el giro propio, sino que porque a nuestros ojos la reforma laboral no es solo de trabajadores ni de sindicalistas, sino que es un debate por sobre todas las cosas del desafío país que tenemos: poder avanzar en equidad social, en la superación de la desigualdad implica hacernos cargos de la transformación de espacios tan significativos como el mundo del trabajo” concretó Figueroa.

Afirmó que “si hay algo de lo que nos da cuenta el mundo del trabajo en Chile, es que mientras las clases que ocupan los más altos niveles de la pirámide social siguen acumulando ganancia, incluso por sobre el valor de los factores con los que aportan a la productividad que generan sus servicios, su comercio o su manufactura, la gran mayoría de los trabajadores chilenos siguen acumulando precariedad, endeudamiento y pobreza”.

Figueroa mencionó un estudio de la Oxfam entregado en la Cumbre de Davos, que “destaca la centralidad del problema de la desigualdad a nivel mundial y asume que la desigualdad es el principal desafío de este siglo y posiblemente de la historia de la humanidad”

“Esto significa que el debate que estamos haciendo en Chile sobre reforma laboral, no es un debate prehistórico, todo lo contrario, es un debate que está a la altura del debate que se está dando a nivel mundial” afirmó la presidenta de la CUT.

Figueroa también citó en su intervención un informe emitido en conjunto por la OIT, el Banco Mundial y la OCDE, en septiembre del 2014, a petición del G20, donde “se dice que incentivando las economías locales a través de mayores salarios y particularmente de una justa redistribución de ingreso por la vía de la negociación colectiva, podemos estar haciendo un desarrollo más pleno y avance significativo en las tasas de desarrollo para el país”

La presidenta de la CUT en base a estudios respaldó la tesis de la multisindical de que la reforma laboral tiene que ver directamente con la superación de la desigualdad, y agregó que “el porcentaje de reajuste de las negociaciones colectivas de nuestro país le ha significado a los trabajadores casi un 1% de reajuste, que quiere decir eso, que el instrumento legislativo que tenemos es pésimo para enfrentar una acción sindical con garantías mínimas. Este resultado es la prueba empírica de un sistema de relaciones laborales cuya filosofía es no distributiva”.

“Si no entendemos que el debate de la reforma laboral, es el debate de la desigualdad vamos a estar hablando en tonos distintos, eso quiero que ustedes lo entiendan. No estamos enfrentando este debate que esto sea solo administrativo, eso sería mezquino, sino que estamos debatiendo de la reforma laboral como una forma para superar la desigualdad que agobia a Chile” emplazó Figueroa a los parlamentarios.

Indicaciones necesarias.

Los dirigentes de la CUT detallaron las indicaciones propuestas por la multisindical para que el proyecto de ley cumpla con el objetivo central de transformar a la negociación colectiva en un instrumento real de superación de la multisindical.

Así, Figueroa detalló cada una de las indicaciones exigidas por la multisindical(en detalle en documento adjunto), las que tienen que ver con el concepto de derecho al trabajo, consagración real del derecho a huelga, eliminación de normas restrictivas de la libertad sindical y tutelaje excesivo que entorpecería la negociación colectiva.

“Lo primero que debe hacer la reforma laboral es cambiar la concepción del derecho al trabajo que instala el Plan Laboral, un derecho del trabajo moderno y civilizado reconoce que la relación de trabajo es esencialmente una relación de poder y tiene por finalidad la proscripción de cualquier espacio de abuso arbitrario de poder de una parte sobre la otra” afirmó Figueroa.

Tras esto, la presidenta de la CUT detalló las indicaciones propuestas por la multisindical para perfeccionar el proyecto de ley, afirmando que “hay que prevenir desde ya que algunas de las normas específicas contenidas (y otras eliminadas) en el proyecto hacen correr el riesgo de que, aprobadas como están, todo lo valorable trasunte en una Ley que sea concebida más como un retroceso que un avance hacia la consecución de los objetivos declarados por el proyecto”

Entre las indicaciones de la CUT están consagrar la negociación colectiva con derechos (especialmente Fuero y Huelga) para trabajadores transitorios y por obra o faena, reponer el procedimiento especial de negociación colectiva para las Federaciones y Confederaciones que contiene el Código actualmente y que el proyecto de ley elimina por la vía de reemplazar el Libro IV completo del Código del Trabajo.

En derecho a huelga se pide por ejemplo modificar la definición de la Huelga que propone el proyecto. Acotar la procedencia de los servicios mínimos y su calificación y eliminar normas que atentan contra el derecho pleno.

Asimismo, la CUT solicita que el piso mínimo sea con reajustabilidad, eliminar normas que aumentan excesivamente el arbitraje y que la entrada en vigencia de la ley sea inmediata, entre otras indicaciones detalladas en el documento que se adjunta.

Asimismo, Arturo Martínez, Secretario General, afirmó que “con este debate no se agota la necesidad de un Código del Trabajo que deje a los trabajadores en igualdad”.

“Los trabajadores chilenos, como dijo la Presidenta de la CUT, no estamos pidiendo nada más que se nos devuelva lo que se nos quito años atrás y que en 25 años de democracia no hemos podido lograr cambiar las condiciones en que se desenvuelven las relaciones de trabajo en Chile” expresó Martínez.

Agregó que “la actual negociación colectiva es funcional al modelo económico, que necesita sindicatos fragmentados, con ningún poder, que no causen problemas y sin capacidad para reclamar los derechos de los

trabajadores y es momento de cambiar esa situación”

En tanto, Nolberto Díaz, Vicepresidente, expresó que “le pedimos a la Comisión de Trabajo, pues aunque hay mucha gente que les ha perdido la fe, los que estamos en la CUT creemos en las instituciones, que el Parlamento no puede ser un buzón receptor, el Parlamento puede mejorar este proyecto y todos sabemos donde hay que mejorarlo”.

“Lo que le heredamos a nuestros hijos de normas laborales es la posibilidad de un país más justo. Hacemos este llamado para que esta comisión analice nuestras observaciones y lo haga de buena fe, pues hay mucho que mejorar” concretó Díaz.

Finalmente, la Presidenta de la CUT concluyó afirmando que “el paso que corresponde ahora al Parlamento, es que hagamos todos los cambios necesarios a este proyecto para que sea el mejor proyecto que le ofrezcamos al país y podamos, ustedes y nosotros, mirar a cualquier ciudadano y decirle esto lo hacemos por ustedes, porque Chile no aguanta más seguir con el modelo que tenemos. Iniciemos al fin el camino de los cambios, porque este modelo se agotó y, por tanto, abramos perspectivas de nuevas políticas de desarrollo”

Ver presentación

PRENSA PRESIDENCIA CUT

CUT rechaza nuevas indicaciones del Ejecutivo y hace llamado crítico a parlamentarios de la Nueva Mayoría

JUEVES 10 DE DICIEMBRE DE 2015 17:24 PRENSA CUT CLICS: 938



Recomenda

Twittear



Share

SocButtons v1.4



(10/12/2015) Esta mañana la mesa ejecutiva de la Central dio a conocer su rechazo “tajante” a las nuevas indicaciones presentadas por Ejecutivo a la Comisión de Trabajo del Senado, que abren nuevamente la posibilidad de reemplazo en huelga y que vulnera los pilares fundamentales de la reforma laboral.

Con la presidenta de la CUT, Bárbara Figueroa, encabezando la conferencia de prensa, la multisindical reprocha que se intente vulnerar el proyecto que cambia las relaciones laborales entre empleador y trabajadores, después de un año de diálogo y tramitación.

“Hemos hecho un debate que ya lleva un año de discusión y tramitación. El retraso da cuenta de las dificultades con las que la Nueva Mayoría (NM) está asumiendo el debate en materia laboral, y la incapacidad que tienen algunos sectores de comprender que Chile requiere una democracia profundizada y que esta se tiene que hacer con actores organizados. Para eso es que nos hemos pasado un año debatiendo el cambio de las relaciones laborales, para hacernos cargo del gran desafío país, no solamente para darle el gusto a un sector, o para tratar de buscar falsos equilibrios entre las relaciones de trabajadores y empleadores”, señala Figueroa.

Añadiendo que “Como Central Unitaria señalamos que nosotros rechazamos tajantemente las indicaciones que el Ejecutivo ha ingresado el día de ayer. Hemos estado desde el 17 de junio en adelante, debatiendo intensamente con el gobierno para detener las intenciones de “moderar” el proyecto de reforma laboral y de impedir que se retroceda incluso respecto del programa que hoy tiene a este gobierno sentado en La Moneda”.

Junto con rechazar las indicaciones y expresar su molestia, la CUT hizo un llamado al gobierno para que “recapite” y que revise el carácter de estas indicaciones, manifestando que los ministros “han fracasado el día de hoy”. “Los últimos meses hemos enfrentados una discusión compleja en el Senado, donde pareciera ser que el cambio de gabinete pretende, para algunos ministros, transformarse un cambio de giro del gobierno, y donde los sectores más conservadores empiezan a tomar fuerza en el debate”, puntualizó la dirigente.

El por qué del rechazo

Respecto a lo esencial que hoy se rechaza y genera molestia en la Central, Bárbara Figueroa manifestó que “tanto el ministerio de Hacienda como de Trabajo, han presentado un cúmulo de indicaciones que, si bien resguardan aquellos elementos que ya fueron votados en la comisión (titularidad sindical y extensión de beneficios), abren la puerta a debilitar las libertades sindicales por la vía de incorporar reemplazo y descuelgue en la huelga, incorporar a los trabajadores de los subcontratos en este proyecto de ley (materia que está siendo trámite de otro proyecto en el Cámara actualmente), y rebaja las multas dándole una señal clara al empresariado de que puede hacer abusos de las prácticas anti sindicales”.

En la misma línea, el secretario general de la CUT, Arturo Martínez, manifestó que “por la vía de nuevas fórmulas se abre nuevamente el reemplazo en la huelga, se le faculta a la empresa para reordenarse durante ella, que no es otra cosa que decirle: busque y reemplace a los trabajadores en huelga con otros que no lo están. Es un subterfugio y eso le va a dar a la empresa para modificar los contratos de trabajo, hacer una cantidad de ajustes al interior de la empresa que al final del día busca vulneren la huelga efectiva. Además, un proyecto de ley que pone descuelgue a los 15 días en empresas grandes y 5 días como tope en empresas chicas, es vulnerar a los trabajadores”.

La indicación respecto a la polifuncionalidad, señala que “el empleador puede readecuar turnos y jornadas durante la huelga”, es decir con los trabajadores que quedan al interior de la empresa. Por lo tanto esta posibilidad de reemplazo, terminará violando los contratos de trabajo. “Sí un trabajador tiene un determinado horario de trabajo, este horario no puede ser readecuado por el empleador, entonces el proyecto de ley autoriza a este último a que haga anexos de contratos”, explica Martínez.

Misiva para la Nueva Mayoría y parlamentarios

Los dirigentes de las CUT fueron duros al manifestar su molestia con los senadores y sectores de la NM que han jugado el gallito a favor de los empresarios en los últimos meses de tramitación del proyecto.

“Queremos señalar que nos parece ridícula la posición de algunos demócratas cristianos, al intentar hoy, porque no se han escuchado todas sus peticiones, ingresar indicaciones que claramente deben ser declaradas inamisibles por parte de la Comisión de Trabajo, porque están fuera de tiempo, fuera de forma y no responden al reglamento que el propio Senado tiene para la tramitación de indicaciones”, enfatizó Figueroa.

Por su parte Martínez agregó que “este proyecto hace diferencia y discrimina entre empresas que tienen menos de 50 trabajadores y los que tienen más de ese número. Ningún parlamentario que votó este proyecto puede volver a permitir que en Chile se establezca que hay trabajadores de una y otra clase. Esperamos que, como este proyecto debe volver a la Cámara, los diputados recuperen los pilares de la reforma y la esencia de ésta”.

En tanto el vicepresidente de la Centra, Nolberto Díaz, señaló que “lamentamos que senadores del PPD y la Democracia Cristiana, terminen hoy haciendo de caballitos de Troya y contrabandeando fórmulas de reemplazo que nosotros no aceptamos ni aceptaremos. Llevamos un año discutiendo este proyecto, se ha abusado de la confianza de la CUT y el gobierno equivoca rotundamente el camino”.

Sin retroceso

En el debate en sala, el llamado de la CUT es a que la NM se ordene en función del programa y “no de los intereses personales de algunos sectores y Senadores que ya están haciendo campaña presidencial”, y a que se respeten los mínimos que se han consensuado en el marco del programa de gobierno. A lo que Figueroa añadió que “nuestro llamado a la Cámara de Diputados es que ellos sean los defensores de este proyecto de ley que hoy pretenden vulnerar en el Senado”.

Bárbara Figueroa cerró el punto de prensa puntualizando que “como Central no adherimos a las indicaciones del gobierno, no nos sentimos partícipes de éste proceso, y vamos a hacer todas las acciones que estén a nuestro alcance para detener esta ofensiva de los sectores conservadores de la NM. Que los ministros asuman la responsabilidad, que el gobierno responda por qué vulnera la esencia de su propio proyecto de ley y que los partidos de la NM hagan lo que tengan que hacer para no traicionar su propio programa de gobierno.

Además la multigremial concluyó que no está disponible para el avance de las indicaciones del Ejecutivo, que espera tener y pedirán una nueva reunión con la presidenta, y que no se descartan movilizaciones en defensa de los ejes principales del proyecto así como de la necesidad de unidad y fuerza de los sectores del mundo laboral.

CUT rechaza nuevas indicaciones del Ejecutivo





Tipo Norma	:Ley 20763
Fecha Publicación	:18-07-2014
Fecha Promulgación	:14-07-2014
Organismo	:MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO
Título	:REAJUSTA MONTO DEL INGRESO MÍNIMO MENSUAL, DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR Y MATERNAL Y DEL SUBSIDIO FAMILIAR, PARA LOS PERÍODOS QUE INDICA
Tipo Versión	:Unica De : 18-07-2014
Inicio Vigencia	:18-07-2014
Id Norma	:1064512
URL	: http://www.leychile.cl/N?i=1064512&f=2014-07-18&p=

LEY NÚM. 20.763

REAJUSTA MONTO DEL INGRESO MÍNIMO MENSUAL, DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR Y MATERNAL Y DEL SUBSIDIO FAMILIAR, PARA LOS PERÍODOS QUE INDICA

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"Artículo 1º.- Elévase, a contar del 1 de julio de 2014, de \$210.000 a \$225.000 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad. A partir del 1 de julio de 2015, dicho monto será de \$241.000 y, a contar del 1 de enero de 2016, tendrá un valor de \$250.000.

Elévase, a contar del 1 de julio de 2014, de \$156.770 a \$167.968 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad. Este ingreso mínimo ascenderá a \$179.912, a contar del 1 de julio de 2015 y a \$186.631, a contar del 1 de enero de 2016.

Elévase, a contar del 1 de julio de 2014, el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales, de \$135.463 a \$145.139. Este valor se elevará a \$155.460 a contar del 1 de julio de 2015 y a \$161.265, a contar del 1 de enero de 2016.

Artículo 2º.- Reemplázase el artículo 1º de la ley N°18.987 por el siguiente:

"Artículo 1º.- La asignación familiar y maternal del Sistema Único de Prestaciones Familiares, regulada por el decreto con fuerza de ley N°150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tendrá para los años que se señalan los siguientes valores, según el ingreso mensual del beneficiario:

- 1.- A contar del 1 de julio de 2014:
 - a) De \$9.242 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$236.094.
 - b) De \$5.672 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$236.094 y no exceda los \$344.840.
 - c) De \$1.793 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$344.840 y no exceda los \$537.834.
 - d) Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a \$537.834 no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo.
- 2.- A contar del 1 de julio de 2015:
 - a) De \$9.899 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$252.882.
 - b) De \$6.075 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$252.882 y no exceda los \$369.362.
 - c) De \$1.920 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$369.362 y no exceda los \$576.080.
 - d) Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a \$576.080 no tendrán derecho a las asignaciones



aludidas en este artículo.

3.- A contar del 1 de enero de 2016:

- a) De \$10.269 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$262.326.
- b) De \$6.302 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$262.326 y no exceda los \$383.156.
- c) De \$1.992 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$383.156 y no exceda los \$597.593.
- d) Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a \$597.593 no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, mantendrán plena vigencia los contratos, convenios u otros instrumentos que establezcan beneficios para estos trabajadores.

Dichos afiliados y sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.

Los beneficiarios contemplados en el artículo 2°, letra f), del citado decreto con fuerza de ley N°150, y los que se encuentren en goce de subsidio de cesantía, se entenderán comprendidos en el grupo de beneficiarios indicados en cada una de las letras a) del inciso primero."

Artículo 3°.- Fíjase el subsidio familiar establecido en el artículo 1° de la ley N°18.020 en los valores que a continuación se indican para los años que se señalan en la tabla siguiente:

FECHA	VALOR SUBSIDIO FAMILIAAR
A CONTAR DEL 1 DE JULIO DE 2014	\$ 9.242
A CONTAR DEL 1 DE JULIO DE 2015	\$ 9.899
A CONTAR DEL 1 DE ENERO DE 2016	\$ 10.269

Artículo 4°.- El mayor gasto que represente la aplicación de la presente ley en el año 2014 se financiará con cargo a los recursos del Tesoro Público, y en los años 2015 y 2016 los recursos serán provistos en las respectivas leyes de presupuestos."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 14 de julio de 2014.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Javiera Blanco Suárez, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Alberto Arenas De Mesa, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.- Francisco Javier Díaz Verdugo, Subsecretario del Trabajo.