

POSICIÓN DE LA CUT FRENTE AL PROYECTO DE REFORMAS LABORALES

CUT. Diciembre 2000

El siguiente es el texto íntegro del documento que el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, Arturo Martínez, entregó ayer en su exposición frente a la Comisión de Trabajo del Senado.

1- ANTECEDENTES GENERALES

La demanda por Reformas Laborales es una de las aspiraciones largamente sentidas por los trabajadores del país, en la búsqueda de equilibrar la relación trabajadores y empresarios, que permita una situación de igualdad al momento de pactar las condiciones laborales. Este reclamo ha sido instalado en el debate nacional, en el marco de un Diálogo Social, al que hemos asistido con la mejor posición y el que ha concluido en el envío de un controvertido y polémico Proyecto de Ley por parte del Ejecutivo, ante lo cual para la Central Unitaria de Trabajadores de Chile, se ha hecho absolutamente necesario clarificar su posición.

Primeramente deseamos expresar que compartimos los fundamentos centrales en los que se basa esta Reforma, es más, para los trabajadores y sus organizaciones, modernizar y fortalecer el mundo del trabajo constituye un objetivo fundamental para establecer relaciones laborales no discriminatorias con pleno respeto a los derechos de los trabajadores, en un clima de diálogo social y en reconocimiento a los Convenios Internacionales.

Sin embargo, entre las medidas propuestas y los principios expresados hay un profundo divorcio e incongruencia que transforman estos principios (modernizar y fortalecer) en un discurso vacío si en ello no están contenidos derechos, como la Negociación Interempresas y el pleno ejercicio de la huelga, dicho de otra manera para qué queremos sindicatos si estos no pueden ejercer lo básico que es la negociación colectiva.

No se puede hablar de modernizar si los trabajadores no cuentan con mecanismos necesarios para influir en sus propias condiciones laborales. La modernización no debe ir en contra de los trabajadores y debe ir de la mano de la justicia, de lo contrario pierde su sentido de ser: un instrumento para equidad, la redistribución del ingreso y la igualdad para los más desprotegidos.

La paz social no se mide por la baja conflictividad, lo único que asegura "la paz social" es la justicia, por lo tanto no podemos aceptar que después de años de demanda de reformas laborales, en pos de alcanzar más justicia, existan siempre pretextos que lo impiden.

Tenemos por un lado un sector político apegado a una legislación impuesta iniciada con el Plan Laboral de 1978, con la exclusión total de uno de los

protagonistas los trabajadores. Este sector privilegia el poderío económico por sobre lo social y la justicia y con el pretexto de que las reformas son un instrumento político, que afectaría el empleo eluden su responsabilidad frente al electorado nacional y disfrazan sus verdaderas intenciones e intereses.

Por otra parte otro sector político que reconociendo la necesidad de estas reformas siempre encuentra excusas para no realizarlas; crisis asiática, crisis del petróleo, equilibrio macroeconómico, desempleo, etc.; lo que finalmente termina en proyectos "tibios y timoratos", perpetuando y consagrando un sistema de relaciones laborales retrógrado y extemporáneo.

Se dice que el mundo ha cambiado, que hay que asumir estos cambios, que la empresa tiene que tener más facilidades para competir, asumir y seguir el cambio del mundo, implica necesariamente hacerlo con justicia, porque sin esta condición no podemos hablar de una verdadera modernización. La reforma no se trata de un reclamo, se trata de una deuda de justicia con los trabajadores y con la democracia, porque se trata de reinsertar en las relaciones laborales los principios Éticos y morales.

II- CONTENIDOS ESPECIFICOS

1.- Artículo 161, despido por necesidad de la empresa.

Este artículo resulta particularmente nocivo y peligroso para los trabajadores, es el que manifiesta con mayor fuerza la omnipotencia el empleador, ya que este último hace un uso indiscriminado e injustificado del término "necesidad de la empresa". Es necesario que en la Reforma se defina y tipifique claramente cuáles son aquellas materias consideradas necesidades de la empresa, de lo contrario este artículo se transforma en un mecanismo más para la sobre explotación y el abuso en contra de los trabajadores.

2.- Sanción a las Prácticas Antisindicales

Con relación a las prácticas antisindicales, el aumento de las sanciones económicas sólo significa "maquillar" la ley, y no ir al cambio profundo. Cuando se sanciona con una multa insignificante, a favor de la Inspección del Trabajo, la cual el empresario está siempre en condiciones de pagar, es sólo permitir que siga violando la ley. Y por tanto, se persigue a todo aquel trabajador que quiera formar un sindicato, que quiera defender sus derechos o participar en una huelga, e incluso sirve para rebajar los salarios y contratar otras personas por menos dinero. Nuevamente un mecanismo barato y eficiente para el abuso en contra de los trabajadores.

Para la Central, se trata de cambiar radicalmente el enfoque, romper la lógica hasta ahora establecida. Una nueva forma, que implique primero que nada sanciones ejemplificadoras repudiadas socialmente, que impidan la violación reiterada de la norma; en segundo lugar que signifique una reparación al daño causado, que obligue que el trabajador que ha sido víctima de la transgresión sea reincorporado a su lugar de trabajo.

3.- Contrato a tiempo parcial

Esta medida para la Central presenta a lo menos dos dificultades significativas cuya resolución no están claramente explicitadas. Por un lado la pérdida para

el trabajador de su 7¼ día, lo que favorece al empleador. Y, por otro lado, no quedan claros los resguardos y la protección social del trabajador, esto a corto plazo profundiza y agrega una nueva modalidad de precariedad en el empleo.

En el proyecto deben quedar detallados y explicitados todos los derechos de los trabajadores, cuyo piso sean aquellos derechos ya adquiridos. En materia de protección social debieran mantenerse de manera igualitaria los mismos derechos existentes en el empleo completo.

4.- Contratos para los jóvenes

Para la CUT resultan inaceptables las medidas propuestas para promover la contratación de jóvenes entre 18 y 24 años, y nuevamente nos vemos ante un mecanismo que precariza el empleo juvenil y debilita su permanencia en el mercado laboral. Es más, favorece fuertemente los intereses de los empresarios, ya que estos obtienen una doble compensación económica. Ya que si lo..... descuentan nuevamente lo invertido en capacitación desde la Indemnización por Años de Servicios. No es más que un subsidio disfrazado y un incentivo para despedir a los trabajadores antes de cumplir los 24 años.

5.- Negociación Colectiva

El Proyecto de Ley no recoge el principal reclamo del movimiento sindical en esta materia que es el de extender el derecho a la negociación al más amplio número de trabajadores. En Chile sólo existe la negociación por empresa, con la cual no más de 320.000 trabajadores negocian colectivamente en circunstancias que existe una fuerza apta para negociar de más de tres millones de chilenos. A lo que se agrega la mala calidad de las negociaciones colectivas, debido a la precaria legislación y excesiva normativa.

La organización del trabajo y las posibilidades de más empleos en nuestro país están centradas en la pequeña y mediana empresa, ya que las grandes empresas tienen mayor acceso a la tecnología y por tanto están más automatizadas, no requiriendo gran contratación de trabajadores. Si no se entiende esta realidad y la necesidad de dotar de mecanismos de distribución de la riqueza a través de la negociación colectiva a los sindicatos interempresa, entonces esta ley está condenada a quedar obsoleta en pocos años.

Esto no es sinónimo de Negociación por Rama, estamos hablando de negociación para el sindicato interempresa como titular y sujeto de Ésta que organiza y representa a trabajadores de empresas de un mismo rubro y de igual tamaño.

6.- Eliminación Grupos Negociadores y Convenios.

En el caso de la Negociación de Empresa donde el sindicato hace la Negociación Colectiva se debe eliminar los convenios y los grupos negociadores. Con este instrumento es la propia ley la que propicia la práctica antisindical. El Convenio Colectivo puede existir donde no hay sindicato, pero debe ser reglado, con Comisión Negociadora por ambas partes y existir uno solo por empresa, de lo contrario este divide y discrimina, atenta al espíritu colectivo del trabajo.

El pretender que la relación individual permite la igualdad de las partes, es un engaño intencionado que busca disfrazar y consolidar la filosofía de la relación individual por sobre las relaciones colectivas de trabajo, consagrando con ello

los pilares fundamentales del modelo económico Neoliberal de características salvajes.

La Negociación Colectiva debe ser fortalecida, cada negociación, cada nuevo proyecto debe partir con un piso mínimo que incorpore lo ya adquirido, en negociaciones anteriores más el 100 del IOC pasado, de lo contrario se anula su sentido de mejorar las condiciones laborales y se convierte en una lucha extenuante por mantener lo que ya se tiene. Cuando en la negociación se responde con menos de los que hay, se produce un retroceso y un estancamiento de los derechos.

El Sindicato, debe ser el sujeto único de la negociación. No es posible que los logros y beneficios que los trabajadores obtienen a través del proceso de negociación arriesgando incluso el empleo, se extiendan a los no sindicalizados, o recién integrados al trabajo, agravado por el hecho de que se les exige en la contratación no entrar al sindicato. Esto constituye en sí una práctica antisindical.

7.- Huelga

La actual legislación otorga al empleador el derecho al reemplazo de los trabajadores desde el primer día de huelga si éste ha ofrecido el piso, de no otorgarlo puede reemplazarlos al 15 día de huelga.

La huelga es un instrumento que permite el equilibrio y la competencia en igualdad, que ayuda a la búsqueda de acuerdo entre las partes, por lo tanto el reemplazo rompe esta equidad. Dejando al trabajador desamparado y sin la utilización legítima del derecho a huelga real.

8.- Eliminación de las excesivas regulaciones

La excesiva regulación y plazos tanto en la huelga como en la Negociación Colectiva limitan estos derechos perdiendo su sentido de ser.

9.- Fuero para Delegados de Sindicatos Nacionales

En aquellas Empresas cuyo Sindicato tiene una estructura nacional, se debe reconocer a sus delegados provinciales el derecho a fuero sindical, donde existan a los menos 8 trabajadores, asegurando así la conducción sindical a todo el territorio nacional y que sus trabajadores cuenten con su debida representación, en caso contrario los delegados están expuestos permanentemente al despido y se limita por tanto el ejercicio real a la participación sindical.

10- Negociación para los trabajadores de temporada

La CUT propone hacer extensivo el derecho a Negociación Colectiva para los trabajadores temporeros, haciendo uso del mismo principio que se tuvo en vista cuando se propone, por la reforma, que varios empleadores de una misma comuna puedan habilitar servicios comunes de sala cuna; es decir que prime el principio de ubicación geográfica y que los trabajadores temporeros pertenecientes a diferentes empresas de temporada puedan ejercer su derecho a negociación por el solo hecho de estar en una misma comuna.

Se requiere legislar sobre las sustancias tóxicas y el uso indiscriminado de pesticidas, sancionando ejemplarmente el dumping social.

11.- Rechazo a la Polifuncionalidad

Desde la Central se exige la eliminación del párrafo de la reforma que modifica el artículo 10, N°3 del Código de Trabajo, que incorpora el principio de polifuncionalidad indiscriminada en el contrato de trabajo, con lo que se aumentan las facilidades para el despido por parte de los empresarios, acusando de incumplimiento grave del contrato, evitando con ello el pago de la indemnización y produciendo menoscabo en los trabajadores.

12.- Modificación del Artículo 229 del Código: Delegado con Fuero

En esta materia rechazamos la propuesta de la reforma respecto a la oportunidad en que deben elegirse Él o los delegados del sindicato interempresa, o de trabajadores eventuales o transitorios, ya que el plazo propuesto obliga a que solo puedan elegir delegados aquellos trabajadores ya afiliados a dichos sindicatos, impidiendo a los nuevos socios que, teniendo el quórum para elegir delegados dentro de sus empresas, puedan hacerlo ya que se exige que la elección de dichos delegados se lleve a efectos solo una vez que se elija el directorio del sindicato y en ninguna otra oportunidad posterior. Por lo tanto para la Central en esta materia no debe haber modificación de lo que actualmente rige en el Código del Trabajo.

13.- Fuero para la Constitución de Sindicatos

El fuero para los trabajadores para la constitución de cualquier organización sindical no debe tener limitación alguna, por lo que no debe discriminarse como lo hace la nueva redacción del artículo 221 del Código del Trabajo propuesto en la reforma.

14.- Quórum para constituir sindicatos de establecimientos

El sentido de la Reforma es facilitar al máximo la constitución de organizaciones sindicales y de rebajar el quórum para ello, y si el criterio general para los nuevos sindicatos de empresas es que exista un mínimo de 8 trabajadores para constituirlo, el mismo sentido debe existir en cuanto a la exigencia de ese número cuando se trata de un sindicato de establecimiento, debiendo asimismo reducirse a un 20 de los que laboran en éste.

Para la CUT es necesario disminuir el exceso de normativas reglamentaciones tanto en la Negociación Colectiva como en la huelga que impiden e inhabilitan la utilización de estos derechos como mecanismos de redistribución que tienen los trabajadores en cualquier parte del mundo. Lo que existe en la actualidad es una reglamentación interventora que penetra en las relaciones laborales y sindicales favoreciendo una vez más la parte empresarial.

III Conclusiones

Este mismo parlamento acordó que el Gobierno de Chile suscribiera los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva, entendemos que ello se hizo con el espíritu de profundización de la democracia, de superación de la pobreza y la iniquidad, por lo que resultaría incomprensible para la CUT y los trabajadores que este parlamento no recogiera estos principios como la base fundamental para discutir y aprobar una Reforma Laboral que cumpla con la normativa internacional y a su vez se corresponda con las aspiraciones por largos años postergadas de los trabajadores chilenos. La única forma de recuperar la Ética y la moral en las relaciones laborales es

pagando de una vez por todas, esta deuda que se tiene con los trabajadores y el país, sólo ello puede asegurar la paz social verdadera y una mejor calidad de vida para todos los chilenos y chilenas.

Fuente:...PrimeraLínea. Domingo, 3 de Diciembre de 2000



Información disponible en el sitio ARCHIVO CHILE, Web del Centro Estudios "Miguel Enríquez", CEME: <http://www.archivo-chile.com>

Si tienes documentación o información relacionada con este tema u otros del sitio, agradecemos la envíes para publicarla. (Documentos, testimonios, discursos, declaraciones, tesis, relatos caídos, información prensa, actividades de organizaciones sociales, fotos, afiches, grabaciones, etc.) Envía a: archivochileceme@yahoo.com

NOTA: El portal del CEME es un archivo histórico, social y político básicamente de Chile. No persigue ningún fin de lucro. La versión electrónica de documentos se provee únicamente con fines de información y preferentemente educativo culturales. Cualquier reproducción destinada a otros fines deberá obtener los permisos que correspondan, porque los documentos incluidos en el portal son de propiedad intelectual de sus autores o editores. Los contenidos de cada fuente, son de responsabilidad de sus respectivos autores.

© CEME web productions 2005

