



TRABAJO NUEVOS DERECHOS, CONTRATO JUSTO



PROGRAMA DE GOBIERNO MARCO ENRÍQUEZ-OMINAMI

[24 ÁREAS PROGRAMÁTICAS 4 DERECHOS UNIVERSALES 1 NUEVA VISIÓN DE PAÍS]

TRABAJO Y DERECHOS LABORALES

La economía chilena muestra un importante crecimiento económico. Un PIB por habitante cercano a los US\$18.000 sitúa a Chile entre los países de ingreso medio-alto del mundo. La pobreza absoluta es moderada; a la vez que el significativo aumento de la inversión extranjera directa y una reconocida estabilidad política han reforzado la imagen del país, lo que le ha permitido ser considerado el más competitivo de América Latina según Doing Business, del Banco Mundial. Cabe recordar, además, su calidad de miembro pleno de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE).

Estos indicadores de éxito de la economía chilena han ido de la mano de procesos de flexibilización y desregulación del mundo laboral que favorecieron notablemente al sector privado, particularmente a las empresas pertenecientes a la minería, retail, salud y sistema financiero.

Sin embargo, también existe un grave problema de desigualdad de oportunidades, de ingreso y de calidad de vida que se traduce en una creciente precarización del empleo y en el cuestionamiento de la calidad de la democracia. De acuerdo a informes de la OCDE, Chile ostenta un triste último lugar en ese grupo de países en cuanto a desigualdad. El Informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD 2011), señala a Chile como uno de los países con la peor distribución del ingreso en América Latina. Esto explica por qué el desempeño laboral de estos últimos años presenta carencias relacionadas con trabajo digno y decente. Las remuneraciones se mantienen bajas a pesar de que la economía sigue creciendo y ha aumentado la cantidad de trabajadores que perciben el sueldo mínimo en las empresas medianas. Existen, además, altos índices de informalidad y subcontratación, y un creciente abuso en la utilización de múltiples razones sociales (Multi Rut) en las grandes empresas.

El modelo económico, por una parte, y el predominio de una clase empresarial intransigente por otra, han obstaculizado la construcción de un sistema de relaciones laborales democrático, moderno y eficaz. Las presiones para debilitar la acción de los sindicatos se han hecho cada vez más evidentes, lo que explica, en parte, los bajos índices de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva.

No basta con crecer para disminuir la desigualdad. Como Progresistas nos urge crear trabajo decente y consolidar el diálogo social, elementos clave de una sociedad justa que no necesariamente se desprenden del mero crecimiento.

Tal como lo expresa una Resolución de la OIT del año 2007 “La creación de riqueza depende de las interacciones productivas de todas las partes de la sociedad. Las empresas sostenibles son una fuente principal de crecimiento, creación de riqueza, empleo y trabajo decente”. Es esencial crear un ambiente que promueva la inversión y la iniciativa empresarial y los derechos de los trabajadores para fomentar la creación, crecimiento y manteamiento de empresas sostenibles.

Lo anterior implica reponer el sentido tutelar de la legislación laboral, que reconoce que las relaciones entre capital y trabajo son desiguales, y que el sentido ético y social del derecho radica en la defensa del más débil. La influencia del denominado “Plan Laboral” (1979) del ex Ministro del Trabajo de la dictadura, José Piñera E. sigue vigente en muchos aspectos, particularmente en lo relativo a la negociación colectiva, el derecho a huelga, las indemnizaciones por despidos y otras.

FRAGMENTACIÓN Y BAJA TASA DE SINDICALIZACIÓN

Chile tiene una de las tasas de sindicalización más bajas entre los países de la OCDE: con un 11,7%, supera sólo a Estonia y se ubica varios puntos por debajo del 18% promedio. Asimismo, exhibe una de las tasas más bajas en América Latina, por debajo de Argentina (38%), Uruguay (27%) y Brasil (20%). La causa más relevante de la baja afiliación tiene que ver con el temor de los trabajadores, como lo demuestra la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo (ENCLA 2008) al señalar que un 42% de los trabajadores encuestados declara sentir temor frente a posibles represalias.

A más de 20 años de recuperada la Democracia, es inaceptable que el acceso al trabajo decente se vea condicionado por el miedo de trabajadores y trabajadoras frente a sus empleadores. El temor y la obligación de conformar sindicatos por empresa, han llevado a la absurda situación de que existan más sindicatos y menos sindicalizados. En 1970 existían 4.862 sindicatos que agrupaban a 556.649 trabajadores. Tres años después los sindicatos aumentaban a 6.697, representando a 1.051.318 trabajadores. A fines del año 2011 se registraban 12.127 sindicatos que representaban a 898.365 trabajadores. Efectivamente, desde la implantación del Plan Laboral friedmaniano la tasa de sindicalización viene cayendo permanentemente, mientras aumenta la fragmentación. Los trabajadores sindicalizados disminuyeron del 15,1% en 1991 a un 11,7% en el 2011, con claras diferencias de género: las mujeres están por debajo de ese promedio.

El desafío para el progresismo es ampliar la base de sindicalización y vincular a los sindicatos activos a alguna de las centrales sindicales chilenas reconocidas. Éstas no representan más del 26% del total de los sindicatos activos del país, es decir, el 76% de organizaciones son “no alineadas”, lo que le resta potencia al mundo sindical. Para ampliar la base de sindicalización es necesario reducir el “factor temor” y generar incentivos de acuerdo a las realidades que muestra la situación económica del país.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SIMULADA Y ATOMIZADA

Tal vez el mayor estímulo para la sindicalización esté relacionado con la negociación colectiva. Por cierto, la protección ante malas prácticas empresariales es otro elemento a considerar, pero la posibilidad de ser representado en un proceso que busca incrementar salarios y beneficios es un potente incentivo o debería serlo.

El sistema chileno de negociación colectiva es el único de un conjunto de 53 países (OCDE más países anexos) en donde el tránsito desde un nivel de centralización superior hacia uno inferior, se realizó en un contexto de represión: el Plan Laboral de la dictadura militar. Desde 1979 no existe negociación colectiva por rama de actividad económica, ya que por ley sólo pueden negociar colectivamente quienes pertenecen a una misma razón social es decir, por empresa. Las federaciones o confederaciones sectoriales están impedidas para actuar como sujetos de negociación.

La ley establece que “La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o de los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa”. El procedimiento se establece en base a un contrato reglado o un convenio semi reglado y en la actualidad, tanto los sindicatos como los grupos negociadores pueden invocar ambos procedimientos. Esta situación ha ocasionado diversos conflictos internos en las empresas, ya que el *modus operandi* de los centros de trabajo es estimular la negociación de convenios con los grupos negociadores por sobre el contrato colectivo que debería negociar con el sindicato.

Normalmente este proceso concluye con la “negociación” de mejores condiciones para el grupo negociador, con lo cual se desincentiva la participación de los trabajadores en el sindicato. Es oportuno señalar que el Convenio Colectivo está condicionado por la ausencia del fuero para los trabajadores

involucrados y del derecho a huelga. De un total de 311.196 personas involucradas en instrumentos colectivos, el 11,55% corresponde a Convenios.

Chile ha adoptado el modelo de negociación de los Estados Unidos y Japón, es decir; negociación por empresa. El punto es que en esos países no existe la anómala fragmentación sindical chilena, donde la existencia de más de 12.000 sindicatos ha dado lugar a un proceso no representativo y radicado en unidades negociadoras sin capacidad de presión. En el fondo, una simulación de negociación.

Los resultados del modelo actual son decepcionantes. Considerando una población laboral ocupada de 7.607.770 y un total de 311.196 personas involucradas en instrumentos colectivos (DT, diciembre 2011) resulta que no más del 4% de los trabajadores con derecho a negociación están cubiertos por un contrato colectivo. Considerando las personas que negocian con derecho a huelga, el índice baja al 3,5%. La situación entre las trabajadoras es igualmente preocupante. A pesar de que entre el 2003 y 2012 la participación de las mujeres en el mercado del trabajo aumentó del 36,6% a un 47,5%, ocurre que sólo 114.957 mujeres aparecen cubiertas por un instrumento colectivo (DT, diciembre 2011), es decir, apenas un 1,5% de la población laboral ocupada.

La mayor cantidad de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo se encuentra en la rama del comercio (156.679), seguido por la industria manufacturera (111.270); transporte (94.7788); intermediación financiera (50.713); enseñanza (47.275); explotación de minas (46.431) y otras 11 diversas ramas de actividad económica.

A pesar de que el sector “explotación de minas” representa menos del 1% de la población laboral ocupada, es la rama que obtiene los mejores rendimientos en el proceso de negociación. Tarapacá, Antofagasta y Atacama muestran las tasas de sindicalización más altas del país. Antofagasta tiene un 25,2% superando a la Región Metropolitana por más de 5 puntos. Pero el proceso de las negociaciones colectivas en la minería involucra a no más de 46.000 personas. Los más de 7,5 millones de trabajadores y trabajadoras restantes están sometidos a una realidad muy distinta.

CAMBIAR LAS REGLAS

Es necesaria una nueva institucionalidad laboral que establezca balances y que facilite la relación entre capital y trabajo. La sociedad no es la de hace 20 ó 30 años atrás, la relación de fuerzas se ha inclinado de modo contundente en favor del capital y se ha instalado un sistema perverso de representar sin representar, negociar sin negociar, presionar sin presión, etc. El modelo permite la libre circulación de personas, bienes e inversiones, pero también es imprescindible que permita la circulación de principios y prácticas que sostengan los cambios que se requieren.

Partiendo de la necesidad de una nueva legislación laboral que reponga y fortalezca el sentido tutelar de la ley, hay algunas materias específicas que necesitan ser consideradas en una propuesta de carácter progresista.

PROPUESTAS

1. Concepto de empresa

Considerando los abusos cometidos con la política del Multirut, es necesario establecer que dos o más empresas sean consideradas como una cuando concurren determinados requisitos, los cuales deberían ser calificados por un comité de expertos. De esta forma, cuando dos o más empresas sean catalogadas como una sola, los trabajadores podrán constituir un solo sindicato con todos los Rut e integrar un solo proceso de negociación.

2. Subcontratación

Lo que parecía una excepción se ha transformado en lo usual: siete de cada diez trabajadores en la minería son subcontratados. Las diferencias socioeconómicas entre trabajadores directos y subcontratados aumentan y el malestar es cada vez mayor. Se requiere una revisión de la Ley 20.123 y establecer con claridad los límites entre subcontratación y suministro de trabajadores.

3. Negociación colectiva

Los bajos niveles de cobertura están indicando que el sindicato está cada vez más lejos de la gente. La negociación colectiva no está cumpliendo su rol como agente distribuidor de la riqueza. Es necesario establecer como sujeto principal de la negociación a los sindicatos y permitirles negociar tanto contratos como convenios. Al mismo tiempo es necesario limitar a los convenios el campo de acción de los grupos negociadores. Los resultados muestran un preocupante déficit ya que el sistema de negociación por empresa atomiza y empobrece la iniciativa. Es necesario impulsar un debate sobre la negociación por rama de actividad. La experiencia internacional no muestra resultados perturbadores en el mercado laboral, muy por el contrario, los ejemplos de Brasil, Uruguay, Argentina y la mayoría de los países europeos indican que se trata de un sistema bastante más efectivo que la negociación por empresa. De igual forma, es importante considerar una ampliación de las materias susceptibles de negociar.

4. Sindicalización

La voluntariedad que señala la ley no es más que una declaración. En la práctica, las empresas hacen lo posible para desestimular la afiliación a un sindicato. Es necesario establecer condiciones para una adhesión sindical automática y facilitar la familiarización del trabajador con la vida sindical por un período que abarque un proceso de negociación colectiva; el trabajador podrá entonces decidir a qué sindicato se afilia si existe más de uno en la empresa.

5. Seguro de desempleo

Se requiere una reforma profunda que permita otorgar mayores y mejores beneficios a los trabajadores que tienen que enfrentar períodos de cesantía. El Fondo Solidario reúne recursos financieros suficientes como para soportar cambios sustantivos.

6. Multinacionales

Las políticas de recursos humanos y laborales de estas empresas han tenido un negativo impacto para el sindicalismo. Urge un cambio de reglas. Se requiere fiscalizar el correcto cumplimiento de todos los instrumentos internacionales conocidos, por ejemplo; Pacto Global de ONU, Directrices de la OCDE para Multinacionales, Normas ISO 26.000, RSE y otras. Asimismo resulta necesario legitimar, en Chile, los Acuerdos Marcos Globales promocionados por las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) y establecer un monitoreo selectivo permanente sobre estas empresas. La capacidad financiera y operativa que detentan estas empresas generan desequilibrios en el mercado del trabajo que no están debidamente controlados por la Dirección del Trabajo.

COLABORADORES

Alejandra Botitnelli	Jorge Cienfuegos	Miguel Márquez
Alvaro Miranda	Jorge Farías	Miguel Prieto
Andrés Solimano	Jorge Vergara	Pablo Labbé
Arturo Duclos	Juan Carlos Urquidí	Patricia Morales
Beatriz Stager	Juan Gumucio	Patricia Peña
Berna Castro	Juan Casassus	Patricio Hermann
Camilo Lagos	Juan Valenzuela	Oriele Nuñez
Carlos Ominami	Maia Seeger	Rafael Urriola
Ciro Colombara	Manuel Baquedano	Rainer Hauser
Claudia Perez	Manuel Ipinza	Raúl Requena
Claudia Rodríguez	Manuela Gumucio	Rodrigo Chauriye
Cristian Galaz	María Pía Matta	Rodrigo Urzúa
Daniel Flores	Marcelo Lepe	Samuel Jiménez
Edgardo Bruna	Marcos Ortiz	Sandra Valenzuela
Federico Stager	Marisol Vera	Varinia Ortiz
Felipe Fuenzalida	Matias Negrete	Victor Hugo Carrasco
Fernando Gonzalez	Mauricio Electorat	Waldo Lopez
Jaime Parada		