

Empleo y

Protección

Social

4

Los temas laborales: un asunto comunicacional

Patricia Silva Meléndez

1. Una Ministra del Trabajo?, ¿de Hacienda?, ¿de Economía?, ¿de Salud?, ¿de Obras públicas?

Si hay algo que ha caracterizado a la Ministra Matthei es su permanente intervención en temas ajenos a su cartera. Valorable si se considera que ella debe ser la Ministra mujer que ha opinado de la mayor variedad de temas contingentes.

En lo político opina de todo y cada vez que así lo estima, llamando al orden y también planteando sus discrepancias en varios temas.

La hemos visto opinar absolutamente empoderada sobre reforma tributaria, pretendiendo convencer que no se trata de un tema ideológico sino práctico. Su sesgo profesional e ideológico aunque pretenda vestirlo de práctico, aflora siempre. Luego de la denuncia en su contra por evasión tributaria realizada por el Movimiento "Aquí la gente" en el mes de febrero, se ha omitido de un debate que sin duda le fascina.

Tampoco se contuvo de opinar sobre el conflicto estudiantil, sus dirigentes, de la oportunidad de la intervención del Gobierno; incluso por opinar en extenso en materia de aborto terapéutico, apoyando la iniciativa, (ella fue autora como Senadora de una moción en esa misma línea), pero debido a sus frases "poco felices" terminó en tribunales querellándose por injurias contra parlamentarios de la oposición.

Recientemente la vimos con casaca roja y todo, en Punta Arenas en terreno a raíz del desborde del Río Las Minas que inundó todo el centro de la ciudad, donde junto con culpar a la Concertación de los daños sufridos, se enfrascó en una discusión y descalificación pública con el alcalde de la ciudad. En fin cuando ella opina, se nota. Y esto es para bien y también para mal. Como Ministra del Trabajo, finalmente la cartera entregada por Piñera, ha sido tan dispersa y poco concreta como los diversos ámbitos de su intervención.

El Gobierno a través de la Ministra Matthei ha tenido un buen manejo comunicacional, la Ministra Matthei aparece como una activa defensora de los derechos de los trabajadores, una verdadera "indignada" por las malas condiciones laborales en que trabajan los chilenos, incluso los extranjeros.

Su presencia es inmediata en accidentes de buses, en las aberraciones del Fra-Fra, de los trabajadores intoxicados, etc. Sin embargo es evidente que se eligen bien sus temas, y los sectores a intervenir, incluso a "atacar". Por ello,

Es evidente que se eligen bien sus temas, y los sectores a intervenir, incluso a "atacar". Por ello, aparecer (la ministra Matthei), con la fuerza que lo hizo, contra Fra-Fra Errázuriz, el empresario más desprestigiado del país, incluso entre sus pares, ella tenía certeza que a nadie le importaría que la ministra apareciera haciendo escarnio del empresario...

aparecer, con la fuerza que lo hizo, contra Fra-Fra Errázuriz, el empresario más desprestigiado del país, incluso entre sus pares, ella tenía certeza que a nadie le importaría que la ministra apareciera haciendo escarnio del empresario que mantiene en todos sus negocios precarias condiciones laborales y de seguridad.

Otro tema bien escogido por el gobierno, para destacarse como defensores de los trabajadores, fue el colocar en su agenda la reducción a 8 horas de la jornada de las trabajadoras de casa particular. En efecto, sin dudas se trata de un sector sensible, donde se desempeña un importante porcentaje de la fuerza laboral femenina más vulnerable, pero que tiene características especiales que la vuelven interesante para un gobierno con tan poco apoyo ciudadano: los empleadores y empleadoras del sector somos todos y no es nadie a la vez, no hay un gremio que agrupe a los empleadores de las trabajadoras de casa particular. Quién va a salir a contrarrestar cualquier propuesta en la materia; otro elemento importante es que este sector por sus características presenta serias dificultades para su fiscalización, toda vez que la Dirección del Trabajo obviamente no tiene facultades para ingresar a domicilios particulares.

Por tanto, elegir a este sector es puro rédito pero no apunta a los principales nudos laborales. No tendrá oposición alguna, ni molesta a ningún sector, este es "empleador" silencioso. Que el gobierno ahonde en su defensa no "le hace daño a la CPC, ni a la SOFOFA, a nadie". Obtiene puros aplausos. Sin embargo en los nudos centrales demandados por el sector laboral, no se ha avanzado nada.

La agenda laboral la arman los distintos reportajes televisivos de denuncia en variados sectores: empaquetadores de supermercados, discriminación de "las nanas", jornadas de choferes, etc. Pero nada que se materialice en alguna medida concreta o proyecto de ley. Sin duda que los buenos indicadores en la tasa de Desempleo son -al menos comunicacionalmente- un buen logro a mostrar; otra cosa es analizar los tipos de contratos, de trabajos y que no se trata de trabajos por cuenta propia.

La ley del nuevo Post natal, vigente desde octubre, sin duda ha sido el mejor sino el único de los logros, más allá del hecho que el texto de ley que fue aprobado por el Congreso fue absolutamente distinto al presentado por el Gobierno. Los primeros ruidos de tan valorada ley han venido del sector público, del no reparo que al igualar la forma de pago del subsidio maternal entre los sectores privado y público, las funcionarias percibirán un subsidio menor que el recibido con anterioridad a la ley. toda vez ellas tenían garantizado el pago total de sus remuneraciones.

2. A falta de agenda, buenos son los acuerdos.

En el mes de enero del 2012 fue lanzado públicamente el documento "Declaración de Voluntades" acuerdo CUT - CPC, quienes movidos y "preocupados por el momento que vive nuestro país, y frente al cual opinan requiere de grandes esfuerzos para resolver el déficit de crecimiento, de empleo

y disminuir las desigualdades que por largos años se han procurado revertir y que forman parte de las principales preocupaciones de la sociedad.”

Ahora si bien, más vale algo que nada, y contar con enunciados son llamativos, el desarrollo de cada tema es desigual, incluso los propios actores señalan que se trata de “primeras conversaciones y reconocen “que existe una gran variedad de materias de gran importancia para trabajadores y empleadores que no han sido abordadas en profundidad y sobre las cuales será urgente seguir debatiendo con miras a lograr entendimientos que mejoren las relaciones laborales. Al leer el documento, inmediatamente aparece que una vez más los temas “no abordados en profundidad” son los temas que la sociedad requiere modificaciones “profundas” para ir acortando la odiosa brecha e inequidad de nuestra sociedad. El texto da cuenta de cuáles son los temas que el empresariado sí tiene interés de avanzar y aprovecha cada rendija para instalarlos,

Los enunciados del acuerdo hacen referencia a 8 puntos (ver Anexo I):

a. Protección del empleo en tiempos de crisis: que según el texto refrenda el espíritu de los acuerdos sobre protección del empleo suscritos por ambas organizaciones el año 2009 con motivo de la crisis financiera internacional, y el año 2010 con motivo del terremoto, convienen en la necesidad de contar con un marco legal permanente que ofrezca una batería de instrumentos para proteger al empleo frente a cualquier situación, que tenga por causa eventual una crisis económica o sea producto de algún desastre natural.¹

Lo amable del texto deja de serlo cuando se expresa claramente en lo que si tuvieron interés los empresarios en avanzar. Su obsesión en materia laboral, creación de comités de expertos, esta vez para proyectar crisis de efectos nacionales, regionales incluso sectorial y luego otra de seguimiento y de análisis a los distintos indicadores económicos oficial u otros. Incluso el texto en esta materia se explaya en que estas medidas de protección del empleo contempladas en esta nueva norma debieran mantenerse vigentes hasta que sean superadas las circunstancias que le dieron origen, velando por la recuperación de la calidad de los empleos.

Los Comités de expertos es una figura que le encanta al sector empresarial, deben tener probado que en ellas “les va bien”, no hay ningún ámbito laboral en que no intenten instalar sus “comités técnicos, objetivos e imparciales” que actúen como entidades paralelas a la institucionalidad existente, sobre las que abiertamente señalan, no les otorgan confianza.

b. Seguridad Laboral, en este tema claramente los empresarios siguen asignando responsabilidad en los accidentes a los trabajadores, no existe autocuidado, por ello el acuerdo CUT -CPC se centra en campañas de difusión y sensibilización. Se echa de menos un compromiso y acciones concretas para cumplir con condiciones laborales, entre otras exclusión de beneficios o subsidios del Estado para aquellas empresas reincidentes. El empresariado

debiera sancionar gremialmente a aquellas empresas que incumplen con la normativa que rige la materia.

Respecto del fortalecimiento de los comités paritarios sin duda que ése es el eje para mejorar la seguridad en la faena y junto con aumentar sus facultades, se deben hacer obligatorios sus informes; y, entre otras medidas, se debe terminar con la práctica no poco común en que el representante de los trabajadores lo nombra la empresa, impidiendo con ello tener un integrante verdaderamente imparcial ante el Comité Paritario.

c. Reforma al seguro de desempleo. La CPC y la CUT hacen suyas las recomendaciones hechas por el Comité de Usuarios del Seguro de Desempleo, cuya composición es tripartita. Se reconoce en el acuerdo "el sostenido y alto crecimiento del Fondo Solidario de este seguro", permite realizar una reforma sustantiva que permitiría otorgar mayores y mejores beneficios a los trabajadores que tienen que enfrentar la cesantía. Toda medida que implique un beneficio directo a los beneficiarios parece positiva, con tal que no se les ocurra convertir a la AFC en otra financiera con atractivos préstamos e intereses para los mismos trabajadores. No aparece razonable seguir subsidiando a las empresas por el sólo hecho de mantener contrato de trabajo superiores a dos años. Ni menos excluir a los empleadores de la obligación de cotizar el 1,6% aduciendo que así no lo descuentan de la indemnización por años de servicio. Esto es modificar un aspecto relevante de la forma tripartita de financiamiento del Seguro de Cesantía. Habría que preguntarse qué pasa con el aporte de los trabajadores, ellos al parecer sí deben costear su propio subsidio y no quien los despide.

d. Subsidio a la contratación del primer empleo y de quienes han estado mucho tiempo sin empleo. Tema que ya había sido planteado hace un tiempo atrás al propio Gobierno pero que aún no implementa

e. Negociación colectiva y sindicalización. En este punto se esperaba que hubiera un real avance en el acuerdo, pero aparte de declaraciones buena voluntad archi conocidas, como lo engorroso del sistema actual de negociación y ser la "gran instancia de diálogo social", reconocer la relevancia de la actividad sindical, etc., no hay nada concreto en los temas relevantes, y vuelven a señalar la necesidad de seguir conversando. Rescatable el acuerdo de fijar como piso la negociación anterior, aunque por supuesto los empresarios se preocuparon de colocar entre comas "atendidas las circunstancias en que encuentre la empresa", calificación que no se sabe quien hará; ampliar materias exigiendo un mínimo de porcentaje de trabajadores. Pero nada dice del reemplazo, tampoco hay acuerdo en mecanismos de sindicalización, pero sí ganas de seguir estudiando a fondo, muy a fondo, los factores que favorecen la mayor tasa de sindicalización y los factores que generan tensiones en la negociación. (imagino que todo lector de este informe tendrá al menos 3 ideas por cada una). Cambios luego, parece que no habrá.

f. Multirut. Éste es un tema que alcanzó el consenso que se trataba de un abuso empresarial y requería regulación legal, luego del informe de la Comisión

especial de la Cámara de Diputados para conocer las condiciones laborales de los trabajadores de supermercados, realizada en año 2007.

Hoy el proyecto se encuentra hace más de 3 años en segundo trámite constitucional para ser aprobado o rechazado por el Senado. Recientemente el Ejecutivo presentó una Indicación al proyecto lo que produce el efecto de abrir nuevamente el debate y lo más probable que requiera de un tercer trámite constitucional.

Respecto del documento CPC_CUT cabe relevar que siguiendo consecuentemente con su planteamiento, la CPC, porque no puede ser que la CUT piense lo mismo, la calificación de quien es el empleador, o si existe unidad económica o se trata de una misma empresa debe ser resuelta por un "tercero por definir". Esta frase oculta la desconfianza en las actuales instituciones para determinar la cuestión, y la idea de crear un"comité de expertos", para definir esta situación.

Positivo es que se haga mención al efecto en materia de derecho colectivos que tendría la calificación

g. Salario mínimo. Nada nuevo en la propuesta, "un comité", no se fijó mínimos ni se hizo referencia al sueldo digno.

h. Empleo femenino. Relevante que se haya considerado como un aspecto aparte que requiere medidas específicas, pero mientras el 70% de las empresas en Chile siga contratando menos de 20 mujeres para no financiar derecho a sala cuna y las remuneraciones sean tan bajas que el costo familiar y/o personal de dejar a los hijos e hijas con un tercero sea mayor, no habrá muchos cambios en esta materia.

El texto "Declaración de voluntades", suscrito por trabajadores y empresarios, según la prensa ya está siendo analizado por las autoridades para conformar proyectos de ley. "Tenemos muchas coincidencias", dijeron en Hacienda. Debe referirse a la indefinición mayoritaria de los temas planteado en el documento

En efecto, Larraín destacó que en materia de protección del empleo, seguro de desempleo, subsidios a la contratación en el primer empleo y salario mínimo, las posiciones están bastante cercanas: "Las coincidencias en estos temas son muchas y esperamos que podamos avanzar en ellas y transformarlas en proyectos del ley."...se los dije..

Por su parte, Evelyn Matthei, calificó el acuerdo como suele hacerlo este gobierno, como "histórico". "Vamos a conversar con la CUT y la CPC cuando tengamos los borradores de los proyectos."

Arturo Martínez, presidente de la CUT, dijo que aunque faltaban muchos temas que conversar, como la sindicalización automática y el reemplazo de la huelga, "al menos se logró que se reconociera el sindicato como el representante de los trabajadores."

4. Agenda legislativa escuálida.

La revisión de la agenda legislativa en ambas Cámaras, da cuenta objetivamente que ésta es escuálida. Ni siquiera la propuesta de reformas laborales realizada desde la Universidad Adolfo Ibáñez, en cuya elaboración participaron connotados ciudadanos de diversas sensibilidades, al menos políticas. (Ricardo Solari- Andrea Repetto- Marcelo Albornoz- Francisco Del Río), generó ni medio proyecto, ni Mensaje Presidencial ni tampoco moción parlamentaria. Claramente no provocó el consenso necesario, Valorable que se haya una propuesta integral, pero sus contenidos no son suficientes para romper con el actual esquema laboral tan cuestionado por los actores laborales.

En este periodo el trabajo de las comisiones de Trabajo fue escaso, la Tabla temática de las Comisión del Cámara de Diputados desde Octubre a la fecha es escasa.

Gran parte del tiempo lo ocupó la Comisión investigadora que tuvo por objeto de indagar posibles irregularidades en el proceso de otorgamiento de beneficios previsionales a exonerados políticos. Esto fue materia de largas jornadas y muchas sesiones de trabajo de los Honorables.

Otra sesión fue destinada a que la Ministra del Trabajo y Previsión Social, expusiera en relación al impacto de la crisis financiera internacional en la rentabilidad de los Fondos de Pensiones.

Los proyectos iniciados por Mensaje Presidencial desde Octubre 2011 a la fecha son:

- a. Mensaje del Presidente de la República, que crea la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortalece el rol de la Superintendencia de Seguridad Social y actualiza sus atribuciones y funciones. Boletín N° 7829-13, calificado con urgencia "SUMA"
- b. Mensaje del Presidente de la República que modifica las normas de los trabajadores agrícolas establecidas en el Código del Trabajo. Boletín 7976-13, conocido como el "Estatuto de los Trabajadores" Agrícolas" que encontró una férrea oposición de Anamuri, principal organización sindical que agrupa a las mujeres temporeras, quien se ha mantenido al margen de los acuerdos y mesas empresariales del sector agrícolas con dirigentes campesinos.
- c. Mensaje del Presidente de la República que modifica la ley N° 20.305, sobre condiciones de retiro de los funcionarios públicos con bajas tasas de reemplazo de sus pensiones, reconoce pagos y otorga beneficios. Boletín 8059-13.

Las mociones ingresadas, todas transversales:

—Moción de las Diputadas señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana, y Pascal, doña Denise, y de los Diputados señores Aguiló; Andrade; Jiménez; Monsalve; Saffirio; Salaberry, y Vilches, que regula la

representación judicial de las organizaciones sindicales respecto de sus afiliados. Boletín N° 7071-13.

—Moción de la Diputadas señoras Goic, doña Carolina, Muñoz, doña Adriana, y Sepúlveda, doña Alejandra y de los Diputados señores Aguiló; Andrade; Díaz; Jiménez; Salaberry, y Schilling, que establece fuero para integrante: s de Comités Paritarios. Boletín 7977-13.

—Moción Código del Trabajo, estableciendo normas de protección de los trabajadores independientes de las artes y espectáculos. Boletín N° 7762-13.

—Moción de los Diputados señores Andrade, don Osvaldo; Becker, don Germán; Browne, don Pedro; Edwards, don José Manuel; García, don René Manuel; Jiménez, don Tucapel; Monckeberg, don Nicolás; Pérez, don Leopoldo; Sauerbaum, don Frank y Walker, don Matías, que modifica el Código del Trabajo en materia de contrato de trabajo por obra o faena. Boletín 7691-13, en segundo trámite reglamentario

—Iniciar estudio moción de las Diputadas señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Saa, doña María Antonieta, y Sepúlveda, doña Alejandra y de los Diputados señores De Urresti; Monsalve; Ojeda; Salaberry y Vallespín, que precisa las normas vigentes para asegurar los derechos de las manipuladoras de alimentos de establecimientos educacionales. Boletín 8048-13.

—Moción de los señores Diputados Accorsi, Aguiló, Alinco, Araya, Ascencio, De Urresti, Jiménez, Lemus, Marinovic, y Meza, que establece plazo para otorgamiento del finiquito del contrato de trabajo. Boletín 7467-13.

5. Multirut

En la última quincena de marzo, el Gobierno ingresó al fin una Indicación en materia de Multirut. Esto porque por los plazos legislativos eran ya perentorios, considerando la mayoría opositora en el Senado. Si no lo hacía la Sala finalmente debía votar por aprobar o rechazar el texto propuesto por la cámara de Diputados (conocido como la moción Aguiló), y si bien no es un texto que concite total adhesión, el gobierno podría haber visto convertirse en ley un texto que no era para nada de su agrado.

Inicialmente Gobierno y Oposición buscaron llegar a un acuerdo que permitiera la aprobación, sin embargo no fue posible consensuar temas centrales vinculados con las hipótesis descritas para considerar que dos o más empresas son una sola, tampoco la discusión sobre qué órgano debe ser el encargado de determinar la unidad económica, misma empresa o mismo empleador, otro

punto discordante es el rol de la Dirección del Trabajo, y si se modificaba o no el concepto de empresa del artículo 3° del Código del Trabajo.

Finalmente ingresaron 3 indicaciones, la del Gobierno, otra del senador Muñoz y otra de la Senadora Rincón, éstas dos últimas bastante similares en el fondo. La gran diferencia con la de Gobierno es que si bien hay acuerdo en que sea el juez del Trabajo quien resuelva la controversia, gran avance por parte del gobierno que inicialmente pretendía que los definiera un tercero externo (Comité de expertos) sin embargo, el Gobierno excluye absolutamente a la Dirección del Trabajo de toda instancia en la determinación del fraude laboral. La desconfianza del Gobierno en la institución ha quedado demostrada sin tapujos en el texto de la Indicación, limitando a la Dirección del Trabajo a la mera emisión de un informe que puede ser entregado a los trabajadores para que ellos decidan qué hacer con él. Por lo pronto no demandar por no poner en riesgo su fuente laboral

Un Gobierno que hace alarde señalando que “la Dirección del Trabajo debe ser tan temible con el Servicio de Impuestos Internos”, sin embargo al momento de manifestar respaldo a su misión y quehacer, no le reconoce ningún valor a su trabajo, ni capacidad para ser al menos, fuente de insumos al juez/a respectivo. Tampoco es expresión de confianza hacia la Institución cuando dentro de las políticas de despidos gubernamental debilita su línea jurídica despidiendo a un porcentaje importante de abogados que por años de desempeñaron en dicha institución.

Bueno con todo el Gobierno podrá dar cuenta en el discurso del 21 de Mayo que cumplió su compromiso de haber presentado la Indicación...y la verdad es que a diferencia de Gobiernos anteriores, éste, lo hizo.

6. Doctrina laboral.

En materia jurisprudencial el fallo condenatorio por prácticas antisindicales a la empresa Starbucks Coffe ² convocó la atención de la prensa. El mismo interés, pero generando un amplio rechazo del mundo laboral, se expresó por la dictación y posterior negativa a su reconsideración, del dictamen N° 4844/096, de 07.12.2011, que señaló que “El pago por concepto de semana corrida no corresponde ser incluido en la remuneración íntegra que corresponde percibir durante el feriado y la indemnización del feriado”. El fundamento fue generado a partir de una interpretación que califica la semana corrida como una “remuneración especial”, ni fija ni variable, por lo que no procede incluirla como remuneración íntegra.

7. Organizaciones sindicales inquietas.

La Central Unitaria de Trabajadores, intenta superar el fuerte embate sufrido el año 2011 por diferentes medios de comunicación, en especial el diario electrónico El Mostrador, que denunció varias situaciones cuestionables de

2 RIT S-32-2011 del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago. Jueza Paola Díaz Urtubia.

la organización y de su propio Presidente. Sin duda, que el acuerdo con la CPC fue un hito importante que les permite retomar su rol como la principal organización de los trabajadores en Chile. Incluso su Presidente, quien hace poco tiempo se abría a la posibilidad de dejar el cargo, ha declarado recientemente que volverá a postularse en las próximas elecciones de la CUT.

En las bases las organizaciones sindicales están inquietas por cierta sensación que se va reflejando en la cotidianeidad, de aumentos de grados de confianza y sobreseguridad del empresariado para actuar con menor reproche laboral y con menores efectos frente a abusos e incumplimiento laborales.

Además existe inquietud por los desafíos que significará para ellos el cambio de la ley en materia de multirut en materia de quórum, fueros incluso en el tipo de organización. Aún cuando la Dirección del Trabajo ya resolvió que las modificaciones en la conformación y organización de las empresas por unificación de Rut, no afectan el fuero y sus beneficios a los que debe aplicarse la norma ordinaria, que otorga protección hasta después de 6 meses de expirado el mandato dirigenal.

De hecho varias empresa retail y supermercados comenzaron a hacer ajustes adelantándose a lo que ven como un retroceso inevitable para ellos. Pero el atraso en la discusión parlamentaria y el temor que lo que se aprueba sea distinto a la idea original de la Indicación del Ejecutivo, ha puesto un freno en ajustes.

Vale la pena rescatar la incipiente creación de un conglomerado que aglutina a todas las organizaciones de trabajadores vinculadas con el sector energético donde concurren las organizaciones superiores del sector minero, petrolero. La Federación de Trabajadores del Cobre, la Confederación de trabajadores del Cobre, la Fenatrapech, entre otros. Éstas van coincidiendo en propuestas y acciones en orden hacer conciencia de la necesidad de contar con una política nacional energética, ámbito en que el Gobierno ha demostrado nulo interés, al menos no desde el rol del Estado en la protección y proyección de nuestra matriz energética, habiendo cambiado en dos años, 5 veces de Ministro de Energía.

Anexo I

Texto según publicación www.CUTchile.cl

1.- Protección del empleo en tiempos de crisis.: que según el texto refrenda el espíritu de los acuerdos sobre protección del empleo suscritos por ambas organizaciones el año 2009 con motivo de la crisis financiera internacional, y el año 2010 con motivo del terremoto, convienen en la necesidad de contar con un marco legal permanente que ofrezca una batería de instrumentos para proteger al empleo frente a cualquier situación, que tenga por causa eventual una crisis económica o sea producto de algún desastre natural. "las medidas contempladas en la nueva norma debieran activarse automática y focalizadamente cada vez que la tasa nacional, regional o sectorial de

desempleo publicada por el INE - si la hubiere - exceda en un punto porcentual el promedio de dicha tasa, correspondiente a los cuatro años anteriores publicados por ese Instituto, y/o, cada vez que, previa solicitud conjunta de la CUT y la CPC, una comisión compuesta por expertos - Decanos de las Facultades de Economía de tres universidades nacionales de reconocido prestigio - determine que se está frente a una crisis en el empleo, o bien, hay elementos suficientes para proyectar que ésta sería inminente y que tendría efectos nacionales, regionales o que afectarían a uno o más sectores económicos.

A su vez, proponen, para los casos en que se active la norma de protección del empleo, que se constituya una comisión técnica tripartita encargada de dar seguimiento a la efectividad en la implementación de las distintas medidas, así como de analizar los distintos indicadores económicos oficiales o de entidades de reconocido prestigio."De igual manera, proponen la ampliación del permiso de capacitación, de modo tal que los trabajadores con jornada completa, si así libremente lo acuerdan con su empleador, puedan reducir sus horas de trabajo; en cuyo caso el trabajador tendría derecho a una remuneración que no podría ser inferior a la proporción de la jornada trabajada, la que sería cancelada por su empleador. Los trabajadores referidos tendrían derecho a acceder a los cursos de capacitación durante las horas en que hayan pactado la reducción de horas de trabajo, estableciéndose que si al vencimiento del plazo acordado la empresa desvincula al trabajador, la remuneración que debiera considerarse para el cálculo de todos los beneficios laborales, sería la que tenía el trabajador antes de pactar la reducción de su jornada laboral. Las medidas de protección del empleo contempladas en esta nueva norma debieran mantenerse vigentes hasta que sean superadas las circunstancias que le dieron origen, velando por la recuperación de la calidad de los empleos. Ambas partes estudiaron las medidas contempladas en las leyes 20.351 y 20.440, en materia de protección del empleo con capacitación y financiamiento del seguro de cesantía y flexibilización de los requisitos de acceso a los beneficios del seguro de cesantía producto del terremoto, estimando la utilidad de estas herramientas y la posibilidad de perfeccionarlas.

2.- Seguridad Laboral: Existe pleno consenso en que todos los esfuerzos de cooperación que se desarrollen en materia de seguridad siempre deberán tener como objetivo reducir la accidentabilidad laboral y, en particular, disminuir el número de accidentes fatales y accidentes de trayecto. Para tal efecto, la CPC y la CUT se comprometen a promover la realización de una campaña sobre cultura de seguridad y prevención en el trabajo, que tenga como público objetivo a toda la comunidad, que fomente la prevención y el auto-cuidado. Para ello, se propone invitar al Gobierno, al ISL y a las Mutuales, a ser parte de esta campaña de sensibilización, que podría desarrollarse a través de afiches, folletos, spots publicitarios, con una periodicidad acorde a factores estratégicos, tales como: estacionalidad, fecha de inicio de clases, temporada de la fruta, etc. En materia de Comités Paritarios, se considera importante fortalecer el rol que estos cumplen al interior de las empresas, para lo cual se analizará: formalizar la actividad que estos desempeñan; dar mayor peso a sus recomendaciones dotando de mayores facultades al Comité; y mejorar la capacitación de sus integrantes. Se acuerda solicitar al Gobierno tomar en consideración los puntos de vista de los actores sociales en la formulación e implementación de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo, de manera acorde a los términos que establece el convenio 187 de la OIT.

3.- Reforma al seguro de desempleo. La CPC y la CUT hacen suyas las recomendaciones hechas por el Comité de Usuarios del Seguro de Desempleo, cuya composición

es tripartita. El sostenido y alto crecimiento del Fondo Solidario de este seguro, permite realizar una reforma sustantiva que permitiría otorgar mayores y mejores beneficios a los trabajadores que tienen que enfrentar la cesantía. En tal sentido, ambas organizaciones acuerdan las siguientes medidas: Elevar el tope de los actuales \$ 380.000 a \$750.000, de manera que aumente sustantivamente el número de trabajadores que se beneficien con esta medida. Elevar la tasa de reemplazo, sobre todo en los dos primeros meses de cesantía, partiendo de un 70% para el primer mes. Establecer una nueva modalidad de copago, de manera que el Fondo Solidario concorra a financiar desde el primer mes la cesantía, y permita al trabajador no ocupar el 100% de su Cuenta de Capitalización Individual. Reducir el aporte de los empleadores al Fondo Solidario cuando la relación laboral se extienda por más de 24 meses. A estas cuatro propuestas, la CPC y la CUT agregan la siguiente: Sustituir el aporte del 1,6% que se efectúa a las cuentas individuales de los trabajadores en el seguro de cesantía, para que en caso de desvinculación por necesidades de la empresa, el trabajador reciba íntegra la indemnización por años de servicio, sin descuento alguno por este concepto.

4.- Subsidio a la contratación del primer empleo y de quienes han estado mucho tiempo sin empleo. Se acuerda reiterar la solicitud efectuada al Gobierno para que considere la implementación de la propuesta contenida en el Acuerdo suscrito por la CUT, la CONAPYME y la SOFOFA en materia de capacitación en el trabajo para: a) Aquellas personas que no tengan registro de imposiciones en el Sistema de Administración de Fondos de Pensiones, ni iniciación de actividades en el Servicio de Impuestos Internos como independiente. b) Aquellas personas que, en los últimos tres años, no figuren con imposiciones en sus respectivas cuentas de Administración de Fondos de Pensiones, o no tengan en los últimos 12 meses prestación de servicios independientes. c) Aquellas personas que hayan trabajado en los últimos tres años en una industria o servicio, que por motivos legales, tecnológicos o comerciales, ya no funcionen efectivamente en Chile.

5.- Negociación colectiva y sindicalización. La CPC y la CUT concuerdan en la necesidad de mejorar el marco en que se desarrollan las relaciones laborales en el país, principalmente en lo referido a la Negociación Colectiva, por tratarse de la principal herramienta a través de la cual se canaliza el diálogo social entre trabajadores y empleadores. También coinciden en la importancia de fomentar la actividad sindical y generar más espacios para el fomento de la sindicalización. Bajo este principio, se explicita la voluntad de avanzar en los siguientes aspectos: Fortalecer el sindicato como el principal sujeto de la negociación colectiva, evitando que elementos externos afecten o debiliten el rol que, de acuerdo a las partes, debe tener el sindicato.

Dado lo engorroso y complejo del proceso vigente de negociación colectiva prevista en el Código del Trabajo, conviene en crear una comisión bipartita que en el corto plazo genere una propuesta que simplifique los procedimientos. Se ha expresado la voluntad de establecer que la respuesta de la empresa a la propuesta de contrato colectivo presentado por los trabajadores, atendidas las circunstancias en que se encuentra la empresa, debiera mantener las condiciones de la anterior negociación colectiva. Conviene en ampliar la cantidad de materias que el o los sindicatos pueden abordar en una negociación colectiva con sus empleadores, cuando esto sea por acuerdo de las partes y el o los sindicatos representen a lo menos el 65% de los trabajadores de la empresa. Hay coincidencia en la necesidad de favorecer el conocimiento de la actividad sindical y sus beneficios. Sin embargo, al no existir criterios comunes respecto de los mecanismos para ingresar a un sindicato, se ha concordado seguir profundizando en

esta materia, a fin de dilucidar cuáles son los factores que podrían favorecer mayores tasas de sindicalización. Acuerdan que, en el marco de las conversaciones sobre sindicalización y negociación colectiva, es importante dejar espacio para un capítulo agrícola, en el que una comisión bipartita pueda analizar en detalle todos los aspectos particulares de la relación laboral en el campo. Finalmente, las partes manifiestan su voluntad de constituir una comisión bipartita para que haga un análisis periódico de las negociaciones colectivas, con el fin de identificar y estudiar los factores que pudieran generar tensiones en su desarrollo.

6.- Multirut. La CPC y la CUT expresan su voluntad común de que, para efectos de todos los aspectos de las relaciones laborales, dos o más empresas deban ser consideradas como una, cuando concurran los requisitos que a continuación se indican respecto de ellas: tengan un mismo controlador; presten los mismos servicios o fabriquen productos similares; y tengan una dirección laboral común. Estos requisitos deberán ser calificados por un tercero por definir, a requerimiento de alguna de las partes interesadas. Dentro de este marco, proponen que cuando dos o más empresas sean calificadas como una, los trabajadores puedan constituir si así lo desean un único sindicato con todos los Rut, y/o los distintos sindicatos integrar un solo proceso de negociación colectiva y, el (los) sindicato(s) inter - empresa que agrupen sólo a trabajadores de esos Rut, puedan negociar conforme a las reglas de la negociación de empresa.

7.- Salario mínimo. Se estima importante analizar la posibilidad de que los actores sociales se reúnan anualmente para intentar acordar cuáles son los parámetros objetivos que deben servir de sustento para el cálculo del salario mínimo de cada año, considerando distintos antecedentes, pudiendo solicitar acceso a la base de datos del seguro de cesantía administrado por la AFC y efectuar una recomendación conjunta al Gobierno, sin perjuicio de los contactos que éste realice por su cuenta con los actores sociales.

8.- Empleo femenino. La CPC y la CUT declaran estar conscientes de que en Chile sigue siendo necesario aumentar la tasa de participación laboral femenina y reducir las brechas de remuneración que aún persisten entre hombres y mujeres. En este contexto, conviene en constituir una comisión bipartita que analice todos los aspectos particulares del empleo femenino.