

Empleo y Protección Social

4

Quizás esta vez... sí ganen los pescadores

Patricia Silva*

Simplemente el tema laboral no fue tema en este gobierno.

Salvo que hubiese un cambio fundado en que las encuestas muestren que el tema laboral puede hacer la diferencia en la elección presidencial y que despertara la agenda. Lectura que se no hizo en la campaña anterior. De haberlo hecho, nos hubiéramos evitado la vergüenza de ver como nuestra credibilidad y seriedad como país, ha caído con imágenes tan bochornosas como Piñera sentado en el sillón del Salón Oval; o las múltiples confusiones históricas expresadas en sus discursos y sus conocidos chascarros en visitas protocolares; pero la más grave sin dudas, el desprestigio de respetadas instituciones públicas como el INE, a raíz de la desconfianza generada por el ineficiente trabajo desarrollados en la Casen y el último Censo..

Claramente, la excelencia es otra de las promesas incumplidas del gobierno.

Sólo para refrescar la memoria, el programa de gobierno de Piñera hace referencia al Trabajo en el capítulo "Hacia una sociedad de seguridades", abordándolo desde una concepción del temor a no tener empleo, o a perderlo, así como a la probabilidad de perder sus viviendas, la educación de sus hijos, y lo vincula con situaciones de inseguridades y temores de la ciudadanía, (encuestas), robos, asaltos. Esto no debería sorprendernos en el marco del mensaje que ha calado hondo hasta instalarse en nuestra sociedad que ve en la clase empresarial a quienes "dan empleo" y que consecuentemente "hay que cuidar el empleo".

Este gobierno se comprometió con la creación de "Un Millón de nuevos y buenos empleos". Para ello propuso nueve medidas:

- 1) Mejorar la intermediación laboral para los trabajadores menos calificados vía Bonos de Intermediación de financiamiento público, para que empresas especializadas se dediquen a buscar empleo para los trabajadores más vulnerables.
- 2) Promover el teletrabajo y el trabajo desde el hogar;
- 3) Incorporar parámetros técnicos para fijar el salario mínimo, que incluya el riesgo de desempleo e informalidad para trabajadores jóvenes y menos calificados;

El tema laboral ha estado presente en muchas instancias de diálogo, tiene coincidencia en diagnóstico, en su urgencia y las reformas que deben realizarse, pero ello no significa garantía de inclusión en las reformas del corto plazo. De hecho no ha sido un tema relevado, para no decir incluido en las campañas

- 4) Aumentar intervención de las empresas con contratos de aprendizajes y entrenamiento financiando capacitación y un Bono de capacitación entregado directamente a los trabajadores para que ellos contraten su programa de capacitación. Se compromete en una primera etapa, sin fechas ciertas a 100.000 bonos de capacitación y en una segunda etapa otros 300.000 beneficiarios al año.;
- 5) Subsidios a la contratación de jóvenes en situación de pobreza;
- 6) En materia de salas cunas, mantiene la exigencia numérica de 20 trabajadoras y propone el co-financiamiento de salas cunas, con un 50% de aporte del Estado para empresas medianas y pequeñas. Además, una extensión del post natal a seis meses, con un cambio de cobertura de licencias médicas por enfermedad del hijo menor de un año.
- 7) Perfeccionar la institucionalidad laboral con la creación de una Dirección del Trabajo Autónoma, con nombramiento por Alta Dirección Pública y un perfeccionamiento de los Tribunales del Trabajo;
- 8) Ampliación de las materias para la negociación colectiva, incorporando la flexibilidad horaria y el sistema de turnos. Así también, prometió revisar prohibiciones de trabajadores para negociar y una solución eficaz para eliminar malas prácticas que distorsionan el concepto de empresa;
- 9) Mejorar el seguro de cesantía ampliando su cobertura y mejorar los montos del seguro mediante sustitución de parte de las indemnizaciones por despido, por pagos a todo evento durante la vigencia del contrato de trabajo.

La evaluación de la agenda laboral durante el gobierno de Piñera, debe ser una de las tareas más breves. Empezamos reconociendo lo cumplido:

Si damos por ciertas las cifras oficiales (tan cuestionadas por propia ineficiencia del Gobierno) eventualmente éste alcanzará a cumplir el compromiso numérico de la creación de empleos, pero menos certeza que la numérica tiene la calidad de los mismos. En efecto, según la Fundación Sol, si bien se reconoce una variación de 804.000 empleos entre el trimestre enero-dic 2010 y el trimestre enero-marzo 2013, los datos demuestran que el 50,5% de la variación de los asalariados, corresponden a subcontratos, suministro de trabajadores o enganchadores, cifra que sube a 62,6% de la variación de las mujeres asalariadas. El 85,6% de los nuevos trabajadores y trabajadoras por cuenta propia es jornada parcial y un 91,9% corresponde a trabajadores de baja calificación, lo que demuestra la precariedad de dichos empleos y la fragilidad de esos nuevos "emprendedores".¹

1 www.Fundaciónsol.cl Minuta empleo Trimestre enero -marzo 2013.

Esto demuestra que ya no bastan los guarismos, sino que deben incluirse en el análisis y por ende la evaluación aspectos cualitativos. Las condiciones de esos empleos. El valor del trabajo manifestado en sueldos justos, las condiciones en que éste se desarrolla, es el verdadero desafío pendiente.²

El alargue del post natal a seis meses, bajo la figura "sui generis" del permiso postnatal parental, es sin dudas su principal logro, aún cuando el proyecto original fue transformado completamente por la oposición, debe reconocerse que la iniciativa fue del Gobierno de Piñera.

*Pero no se puede dejar de hacer presente que al crear una figura distinta al postnatal les permitió, excluir al fuero maternal como parte del alargue, cuya duración se mantuvo y se sigue contando hasta un año después de terminado el permiso postnatal. Además, esta figura anexa al postnatal, les permitió establecer un nuevo sistema de cálculo del subsidio distinto y menor al del postnatal, afectando en especial a las funcionarias/os del sector público*³

Pero... sí es un importante logro.

Del resto de los compromisos del Programa poco y nada se ha avanzado. Muchos de los temas que se lanzan y enarbolan con fuerte componente mediático, mostrado como cambios "históricos", no han sido más que voladeros de luces.

Veamos:

Respecto de la promoción del teletrabajo, a la fecha existen en el Congreso dos proyectos vinculados cuya tramitación se iniciaron los años 2005, ambas por mociones parlamentarias. A la fecha siguen en etapa legislativa pendiente.

La promesa de establecer un sistema para fijar el salario mínimo que incluyere incorporar parámetros técnicos, los únicos grandes cambios y no precisamente técnicos, realizados por el Gobierno fueron adoptar como política gubernamental

2 Discurso Bárbara Figueroa, Presidenta de la CUT, 1 de Mayo 2003: "Por ello, como Central Unitaria de Trabajadores, no podemos concordar con el Gobierno cuando se sostiene que Chile avanza al Pleno empleo. Es inmoral vender una imagen país que está lejos de corresponder con la realidad. La verdad del trabajo en Chile es que mientras más empleos se crean, éstos son cada vez más precarios, sin protección, sin estabilidad y con salarios cada vez menores.

Un Estado focalizado en los más pobres es un Estado que nunca podrá superar la desigualdad. Se agotó la política de bonos y subsidios, es el tiempo de devolver el poder a los sindicatos para luchar por sus derechos."

3 Las grandes perdedoras fueron las funcionarias públicas, quienes antes de la ley que otorgó el alargue vía permiso postnatal parental, tenían garantizado por ley su derecho al goce íntegro de la remuneración mientras hacían uso de todo tipo de licencias. Pero éstas fueron expresamente excluidas de ese derecho por el periodo del permiso parental postnatal, por lo que el anhelado alargue hasta los seis meses de nacido su hijo/a, constituye un periodo de rebaja en un importante porcentaje de su remuneración para aquellas funcionarias que perciben un salario por sobre el tope legal. Esta situación está siendo revisada actualmente en el Tribunal Constitucional a partir de un requerimiento presentado por varias juezas. (rol 2550-12 INA).

la exclusión de la discusión, negociación y fijación del salario, del principal actor laboral, los trabajadores quienes siempre había sido parte a través de su organización más representativa, la CUT. La otra medida implementada este año fue adelantar la "discusión" sobre el ingreso mínimo, desde el tradicional mes de junio al mes de marzo. Pésimas decisiones, esto ha llevado a que el proyecto de ley ingresado al Congreso, el 19 de marzo del 2013 estableciendo un monto de \$205.000.-, fijado unilateralmente por el Gobierno, al mes de junio aún no haya terminado su tramitación.⁴

La fijación del monto del salario mínimo en nuestro país, no es un tema poco relevante como les gusta señalar a muchos, basados en que su impacto es bajo debido a que son pocos los trabajadores que ganan el mínimo. En la mayoría de los países la fijación del monto del salario mínimo no es tema, porque los trabajadores tienen como herramienta efectiva para mejorar sus condiciones laborales los procesos de negociación colectiva. En nuestro país, el porcentaje de incremento del sueldo mínimo fijado por ley será, en muchos casos, el único incremento remuneracional que tendrá ese trabajador. Las bajas tasas de sindicalización que no superan el 11,8%, sumado a la tasa aún menor de trabajadores asalariados que negocian, inferior a 7%, transforman el guarismo que fija el ingreso mínimo salarial en un factor importante para cientos de miles de chilenos.

La discusión sobre el ingreso mínimo en el Congreso mantiene la posición de las partes muy alejadas, más aún considerando que la cifra planteada por la CUT es de \$250.000, muy alejada a los \$205.000 ofrecidos por el Gobierno.

El salario mínimo es el monto sobre el cual se aplicarán los reajustes, y también sirve de base para una serie de asignaciones fijadas sobre él.

El planteamiento de la CUT tiene por base el siguiente análisis.⁵ Siendo el ingreso mínimo actual \$193.000 y dadas las mediciones estadísticas que provienen del INE, se puede aseverar que esta cifra ubica a un trabajador promedio y a su familia debajo de la línea de la pobreza, es decir una persona que trabaja 45 hrs semanales no alcanza a cubrir las necesidades básicas que

4 Bárbara Figueroa. Presidenta CUT. Discurso 1 de Mayo 2013. " Seamos francos, aquí no hubo debate de salario mínimo, el Gobierno impuso una cifra y vulneró con esta acción el convenio 131 de la OIT sobre la materia, buscando adelantar un debate para evitar que con campaña presidencial desatada, sus candidatos se vieran afectados, retrocediendo con este hecho años luz en materias de negociación con los trabajadores.

Por ello, como CUT fuimos tajantes, nosotros no nos vamos a mover de nuestra propuesta de un piso salarial de \$250.000, pese a las amenazas del Gobierno de dejar sin reajuste a los trabajadores. No queremos seguir reajustando la pobreza, los únicos responsables de pretender eventualmente dejar sin reajuste a los trabajadores es el Gobierno por su mezquina propuesta.

Debemos reconocer el papel jugado por los parlamentarios de oposición quienes se comprometieron con un debate de altura y exigieron que el reajuste salarial estuviera por sobre lo propuesto por el ejecutivo, rechazando en el senado, por primera vez, la propuesta de reajuste del gobierno, abriendo con ello una nueva oportunidad al ejecutivo para que se dispusiera a enfrentar el debate."...

5 Documento Base de la propuesta de la Central Unitaria de Trabajadores para un nuevo salario mínimo. Fernando Carmona Alert. Economista.

le permitan reproducir su fuerza laboral. Lo anterior considerando la propia canasta básica fijada por MIDEPLAN que actualmente es de \$76.000 familiar. Entonces una familia conformada por un promedio de 4 personas, donde solo una mantiene el hogar, el salario líquido para mantenerla fuera de la pobreza es \$304.000 y bruto asciende a \$370.000. Concluyen en la CUT que "el salario mínimo de base debiera ser calculado, en una primera aproximación, según la canasta básica para que una familia de 4 personas esté por sobre la línea de la pobreza. Esto es importante porque no podemos perder de vista que más allá del porcentaje de reajuste, estamos condenando a estas familias a vivir bajo la línea de la pobreza, esa es la miseria de la economía. En este contexto la propuesta de la CUT es moderada y sirve para dar un primer paso en la dirección deseada"...

La gran causa de la desigualdad en Chile es la nula distribución de la riqueza a través de la fuente primaria de ingresos de toda persona, su remuneración. Así lo demuestra el gráfico que da cuenta de la evolución del incremento de la productividad versus el incremento de las remuneraciones. Este cuadro echa por tierra otro mito que se ha logrado instalar, que en Chile se paga poco porque se produce poco, que se paga poco porque la educación es de mala calidad, se paga poco porque los trabajadores están mal preparados, requieren capacitación, es un tema educacional. Entonces, sí y sólo si, se dan esas condiciones "ganaremos todos". La producción y las buenas utilidades vienen creciendo hace rato y los trabajadores no reciben el reconocimiento monetario justo a su aporte en el desarrollo económico del país.

El aumento de la fuerza laboral especialmente de mujeres y jóvenes se da en el sector servicios: supermercados, retail, como reponedores, cajeras vendedores integrales, como eufemísticamente se llama al nuevo "maestro chasquillas" que debe hacer de todo por un mismo sueldo, los vendedores comisionistas, etc. Siendo así, vale hacerse la pregunta, cuánto más capacitación necesita una persona para acomodar, apilar, colocar tarros en las góndolas de los supermercados; cuánto más debe saber una vendedora integral para entregar una prenda y pasarla por la máquina pagadora. Quizás no basta con la jornada laboral, ni con las horas extras que habitualmente se realizan, o quizás lo que está detrás es un requerimiento de mayor rapidez para realizar el trabajo, hacer lo mismo más rápido y de esa forma cumplir por fin las condiciones para ser digno de una justa remuneración que en algo refleje el valor del trabajo de las personas en las ganancias de la empresa. El monto del ingreso mínimo en Chile, es importante.

GRÁFICO. BRECHA SALARIO-PRODUCTIVIDAD EN CHILE



Por otro lado, en cuanto a la promesa de un co-financiamiento de salas cunas, con un 50% de aporte del Estado para empresas medianas y pequeñas, medida que busca terminar con la práctica del más del 70% de las empresas en Chile de no contratar a la trabajadora número 20, tampoco hasta la fecha ha ingresado ningún proyecto a tramitación. Esto a pesar que en el mes de noviembre del 2012 la Ministra Matthei salió públicamente dando cuenta del proyecto que enviaría al Congreso.

*"Estamos avanzando con fuerza en un proyecto de ley en esta materia. Hoy la ley exige el pago de salas cuna sólo a empresas que tienen más de 20 trabajadoras, y ampliaremos el acceso a sala cuna a todas las empresas, independiente de cuántas mujeres tengan. Por ejemplo, hoy estamos en una empresa que tiene 9 mujeres. Con el proyecto que impulsamos, todas ellas tendrán derecho a acceder a una sala cuna si son madres", dijo la ministra Matthei.*⁶

Respecto a la promesa de perfeccionar la institucionalidad laboral con la creación de una nueva Dirección del Trabajo y perfeccionar a los Tribunales del Trabajo. Esta promesa solo ha servido para que cada año para el 21 de mayo haga alusión a "estamos trabajando en la modernización de la Dirección del Trabajo" y se adjudiqué el aumento de dotación de fiscalizadores en la Dirección del Trabajo, siendo que en realidad no hubo nuevas contrataciones sino "vistieron santos desvistiendo otros", a través del cambio de funciones internas. La "modernización" de la Dirección del Trabajo ha llevado a que en pos de buscar el diálogo y la salida pacífica del supuesto conflicto, cuando

6 www.mintrab.cl

una parte exige el cumplimiento de sus contratos, se esté priorizando por la mediación, por sobre el rol fiscalizador esencial de toda autoridad laboral de la naturaleza de la DT. Su concepto de modernización de la DT, debe haber sido el fundamento que tuvo el gobierno al presentar en el marco del proyecto sobre multirut, una Indicación que pretendía instalar un comité de expertos para determinar en el actual contexto en que se organiza la estructura empresarial, el núcleo esencial del ámbito laboral: quién es el verdadero empleador, calificación cada más dificultosa por los altos niveles de tercerización, y en que la realidad constatada precisamente por la Dirección del Trabajo, da cuenta que un alto índice de ocultamiento de la relación laboral, y en que muchas situaciones puestas bajo la lupa de legislación comparada constituirían fraudes laborales con sanción penal, no sólo el multirut, sino subterfugios, y simulaciones usadas, no precisamente por las Pymes, sino por la gran empresa y grupos empresariales afectando con ello los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores.

La Indicación del Gobierno incluía la creación de un comité de expertos, cuyo informe estaba previsto como obligatorio para el juez/a y que de paso privaba y excluía de toda facultad a la DT en materia de determinación del verdadero empleador. La conformación "técnica", como se estila calificar a profesionales como si fuese sinónimo de imparcialidad asegurada, de este Comité tenía un sesgo evidentemente empresarial, tal como da cuenta la descripción establecida en la Indicación gubernamental⁷. La obviedad de esto provocó el rechazo a esta Indicación, paralizando el avance en la tramitación del proyecto desde junio del 2012⁸ y una fuerte reacción de la Ministra en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.

En cuanto a la promesa de perfeccionamiento de los Tribunales de Trabajo, fue siempre una oferta inoportuna toda vez que el sistema fue reformado absoluta y exitosamente el año 2008, la única razón posible para explicar su inclusión por el Gobierno, era hacer un gesto al sector empresarial que por esos días

7 Proyecto Multirut (boletín 4456-13) Indicación Gobierno : "Artículo 502 bis B.- La comisión de expertos estará integrada por los siguientes miembros titulares:

- a) Tres profesionales con conocimiento en materias de organización industrial, gestión y administración de empresas, y que acrediten una destacada experiencia en el ejercicio de la actividad profesional de a lo menos seis años, quienes deberán estar en posesión de un título de una carrera profesional de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado, o reconocido por éste, o de un título de nivel equivalente en dichas áreas otorgado por una universidad extranjera.
- b) Dos abogados con conocimiento en materias de organización industrial, gestión y administración de empresas, y que acrediten una destacada experiencia en el ejercicio de la actividad profesional de a lo menos seis años.

Artículo 502 bis C.- Los integrantes de la comisión permanecerán seis años en sus cargos, y no podrán ser designados por periodos sucesivos. Su renovación se efectuará parcialmente cada dos años de conformidad a lo que prescriba el reglamento a que se refiere el artículo 502 bis E.

Los integrantes de la comisión serán nombrados por el Presidente de la República, mediante decreto supremo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, correspondiendo al Consejo de Alta Dirección Pública proponerle una terna para cada integrante titular y cada integrante suplente".

8 Hago presente que en enero del 2013 fue recibida en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, la Presidenta de la CUT, Bárbara Figueroa para conocer su opinión respecto del proyecto.

reclamaba la "falta de objetividad" de la nueva judicatura laboral que les exigía, esta vez rápidamente, que cumplieran con sus obligaciones laborales. Hoy las voces se han acallado porque la principal falencia estructural del sistema de justicia general que aún se mantiene, es el retardo, y algunos notorios casos de falta de sensibilidad laboral de las Cortes en sus decisiones, producto de la inexistencia de salas especializadas en estas materias. Hoy, aún cuando el tiempo de respuesta desde el ingreso de la demanda en la judicatura laboral no supera los cuatro meses, el tiempo que demora la respuesta del sistema en los niveles superiores, son un incentivo para que los trabajadores acepten conciliar por montos menores a los que efectivamente les adeudan. Ese es el ahorro que el sistema aún regala a los empleadores. Éste es el perfeccionamiento del sistema que Piñera debía implementar en el Poder Judicial, entregar recursos para la constitución de nuevas salas especializadas. No lo hizo. No sorprende su inactividad, es en esta instancia donde pone en cuestión el ejercicio efectivo de los derechos, la Justicia se imparte y se fija desde estos niveles y la especialidad es peligrosa para quienes hacen del abuso su herramienta de enriquecimiento. Hoy, hay que reconocer el notable rol que ha tenido el Poder Judicial dictando fallos, aquí sí vale usar el "históricos", para detener abusos, no laborales por cierto, pero sí en otros espacios de abuso cotidiano, en que ellos también se reconocen como ciudadanos afectados.

Respecto de las promesas vinculadas con la ampliación de las materias para la negociación colectiva, y eliminar malas prácticas que distorsionan el concepto de empresa (multirut) nada se ha avanzado salvo la propuesta de Indicación ya comentada (boletín N° 4456-13); Mejorar el seguro de cesantía ampliando su cobertura y mejorar los montos del seguro mediante sustitución de parte de las indemnizaciones por despido, por pagos a todo evento durante la vigencia del contrato de trabajo.

Esto últimos temas fueron retomados en el discurso del 21 de mayo del 2010. En efecto, en el discurso de ese año, Piñera sorprendió con un párrafo condensado, claramente fuera del contexto de los párrafos anteriores en el que señalaba "Por último, y lo importante, nuestro gobierno va a respetar y hará respetar los derechos de los trabajadores, propiciando una relación constructiva y participativa con sindicatos y trabajadores, modernizando la Dirección del Trabajo y agilizando la justicia laboral. También ampliaremos las materias susceptibles de ser negociadas colectivamente, incluyendo la adaptabilidad horaria y los sistemas de turnos. Además, potenciaremos la Escuela de Formación Sindical, y corregiremos las malas prácticas que muchas veces distorsionan el concepto de empresa, recurriendo a múltiples RUTs, afectando negativamente los derechos de los trabajadores."

Basta con revisar comparativamente los sucesivos discursos del Presidente Piñera ante el Congreso los 21 de Mayo para constatar que el tema EMPLEO, con un fuerte componente numérico, ha sido el principal objetivo y al cual le ha dedicado importantes tiempo en su agenda, sin duda el caballito de batalla del gobierno: la baja tasa de desempleo. Esto en las condiciones comentadas anteriormente.

Sin embargo, la agenda laboral vinculada al TRABAJO, abarcando en ello a las condiciones y derechos laborales individuales y colectivas de los trabajadores y trabajadoras, la institucionalidad laboral eje central del ejercicio de dichos derechos tanto en el plano administrativo como judicial, si bien fue aludida en sus discursos, en los hechos no hubo interés de avanzar en ella.

El último de sus discurso dedicado exclusivamente al tema laboral, fue el del 1 de Mayo recién pasado. El Gobierno, en cadena nacional junto con saludar a los trabajadores y trabajadoras en el día del Trabajo, lanzó nuevamente una agenda con propuestas laborales algunas repetidas y otras nuevas, quizás pensando que los candidatos presidenciales de la oposición harían lo propio. Se equivocó. Ninguno lo hizo.

La agenda laboral remozada del gobierno y expuesta el 1 de mayo fue la siguiente:

La primera propuesta fue enunciada como "Mejorar del seguro de cesantía incrementando beneficios y traspaso de un punto porcentual del aporte que hacen trabajadores y empleadores a la cuenta individual del seguro de cesantía al fondo individual AFP."

No se requiere mucho conocimiento en el tema para concluir que el sistema AFP no está para parches. Requiere cambios sustantivos El fracaso del sistema por los bajos montos de las pensiones es un tema instalado y ha comenzado a ser levantada como bandera de lucha por la ciudadanía. Hoy el tema central es la tasa de reemplazo.

La propuesta de gobierno encubre un ahorro obligatorio, solución dada por los dueños del sistema, la Asociación de AFPs. Según la información entregada por medios de comunicación, la propuesta logra un 10% de incremento de las pensiones, lo que no se señala es que los montos de las pensiones son muy bajos, un promedio de \$350.000, lo que implica en la práctica un aumento de \$35.000 en de la pensión. Eso claramente no soluciona problema. El Sistema debe cambiarse a partir de garantizar tasas de reemplazo, lo más cercano al 100% y no pretender subir porcentajes desde las bajísimas pensiones que ya perciben y percibiremos todos los afectos al sistema. (Menos las FFAA).

Para mejor comprensión del tema: Por ley 19.728 desde el año 2002 existe seguro de cesantía y se financia distinto si se trata de contratos a plazo, por obra

”

Existe consenso en que Chile requiere cambios estructurales y se debe reconocer al trabajo no como sector, sino como eje central del diseño del país que queremos, y origen de la inequidad como principal fuente de distribución primaria del ingreso. La calidad de vida de las personas y sus familias dependen de la definición en materia de empleo

o faena; y si se trata de contratos indefinidos. El trabajador aporta un 0,6% de su remuneración imponible, el empleador aporta un 2,4%. De éste 2,4%, un 1,6% va a la cuenta individual del trabajador, y un 0,8% va al fondo solidario de cesantía. El sector empresarial logró el 2002 abaratar el costo del despido, así esa ley permite que el empleador puede descontar del monto de la indemnización por años de servicios, el 1,6% que mensualmente depositó en la cuenta individual.

Esta propuesta de gobierno implica que a la larga será exclusivamente el trabajador quien estará financiando este "nuevo aporte" a su cuenta individual de AFP. ya que el empleador al momento del despido le cobra al trabajador, vía rebaja de la indemnización por años de servicio, todo el monto, reajustado, del total del aporte que realizó en su cuenta individual.

La segunda propuesta fue "terminar con distingo de categorías de obreros y empleados respecto del ISL.

Para mayor claridad hay que tener presente que esta discriminación está consagrada en la ley N° 16.744, de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en específico esta en el artículo N°9 del Título primero⁹.

En dicho artículo se establece que para los afiliados al Servicio de Seguro Social, este seguro será administrado por este Servicio, por lo que luego de la fusión de las Cajas, el INP asumió el rol de administrar el Seguro para estos afiliados, creando para ello el Departamento de Accidentes del trabajo y en enfermedades Profesionales (DATEP). Luego establece que para las prestaciones Medicas y los subsidios de Incapacidad Laboral (pensiones y licencias) será de manera exclusiva el Servicio Nacional de Salud el Encargado de entregar estas prestaciones.

En el contexto actual este artículo demuestra lo atrasada que está la ley, ya que su formulación está en directa relación con el Seguro Social y sus cotizantes, y ha ocasionado hoy en día que varias actividades productivas, por estar codificadas como actividades realizables por "Obreros" y que cotizan con el Instituto de Seguridad Laboral (continuador del DATEP) solo puedan ser atendidos medicamente en los Servicios de Salud (hospitales Públicos), así como la tramitación de sus Licencias Medicas solo puedan ser resueltas por la COMPIN. Caso distinto para actividades catalogadas como realizables por "Empleados", donde su atención será garantizada tanto en el sistema Público como Privado.

Cabe destacar que esta discriminación solo afecta al Instituto de Seguridad Laboral (ISL), ya que le pone un hándicap para poder competir y desarrollar acciones frente a las Mutualidades, lo que ocasionado en este último tiempo una pérdida considerable de su Cartera de Afiliados.

9 Comentario realizado por Cristian Bórquez, profesional del ISL, dirigente nacional de la Asociación de funcionarios del ISL.

Por último si se eliminara esta discriminación, dejaría al ISL como único ente Público que opera en este Oligopolio (las mutuales son ACHS, Mutual de Seguridad, IST), en un mejor pie para desarrollar acciones tendientes a incorporar prácticas preventivas y servir como garante de buenas prácticas y por cierto de Políticas Públicas enfocadas a esta Industria.

La tercera medida anunciada por Piñera el 1 de Mayo, es la de "Compatibilizar trabajo con estudios mediante contratos especiales para estudiantes de educación superior."

Sobre este punto hay que tener presente que la creación de estatutos especiales para el caso de estudiantes, siempre ha terminado con establecer legalmente condiciones laborales inferiores, con normas más precarias que las que protegen a la fuerza de trabajo regular. Entran en una categoría inferior.

Este es un tema que cada vez va tomando mayor relevancia, la contratación de estudiantes con buenos o excelente rendimiento, se ha ido instalando como una práctica habitual, especialmente en sectores altamente especializados como la minería, en que seleccionan centros de estudios para pesquisar a los mejores estudiantes. Si bien tiene un sentido virtuoso la idea en la práctica puede constituir una precarización laboral, cuya etapa de término es de relativa duración.

La cuarta medida es "Jubilación adelantada en trabajo pesado". Esto hoy existe, otorga derecho a adelantar edad jubilación hasta de dos cada 5 años con tope de 10. Y hay un incremento de la cotización de 2% pagado por empleador y trabajador.

No es conocido aún del texto del proyecto, pero un cambio relevante debiese ser que esta calificación sea universal para igual función y no sea solo para el puesto de trabajo específico de una determinada empresa.

La Quinta medida "Mejorar seguro de salud para trabajadores independiente". Esta medida está inserta en la necesaria adecuación de la normativa para hacerse cargo de la nueva obligación de cotizar impuesta a los trabajadores a honorarios, establecida en el gobierno de Bachelet.

La Sexta medida "Acelerar discusión legislativa respecto de los proyectos sobre Teletrabajo y el de reducción de la Jornada de Trabajadora de Casa Particular

Respecto de la modificación para las trabajadoras de casa particular, los sindicatos y las organizaciones que las representan se oponen a él, porque discrimina entre trabajadoras puertas afuera y puertas adentro. Esto sin hacer referencia al complejo escenario que enfrentarán las empleadoras/es para conciliar su propia jornada laboral con la de ellas.

Bueno eso es, si nos ceñimos a lo comprometido y declarado por el Presidente, porque otra cosa es seguir a la titular de la cartera, que por mucho superó

todas las expectativas...pero no precisamente por avanzar en agenda laboral, sino porque fue vocera en diversos temas como educación, salud, gobierno interior, etc, además de protagonizar no pocos incidentes, todos vinculados con su mal trato hacia parlamentarios sin discriminar en color político, ni sexo de su contraparte. Esto último ha tenido sin dudas un alto costo para ella, no hay que olvidar que hasta hace unos meses su nombre aparecía entre los posibles para reemplazar la frustrada candidatura de Golborne.

Todo pasando fuera del gobierno...

Una mujer a la cabeza de la CUT "¡Estamos en nuestro tiempo y en este camino no hay vuelta atrás!" (B. Figueroa. Acto 1 de Mayo 2013)

Lo más importante provino desde los trabajadores. Lo más bullicioso provino de boca de la Ministra.

Estos últimos meses, lo más relevante que ha ocurrido en el ámbito laboral, no fue una reforma a la normativa, ni tampoco el lanzamiento de alguna creativa idea del Gobierno, sino que el cambio provino desde los trabajadores, precisamente desde la CUT.

Una mujer Preside la organización más representativa de los trabajadores en Chile, la CUT y si bien el recambio, después de 12 años de Presidencia de Arturo Martínez se realizó en medio de una fuerte campaña mediática contra la CUT, la elección del 23 de agosto pasado dio por vencedora a la lista comunista encabezada por la dirigente del Colegio de Profesores, Bárbara Figueroa Sandoval, activa militante, que se convirtió en la primera mujer en dirigir la multisindical.

Bárbara Figueroa, ha dado muestras de ser una mujer decidida, de ideas claras, con un gran liderazgo que comienza a imponerse y estableciendo su sello en la CUT, tanto hacia afuera como dentro de la propia organización.

En sus primera intervenciones ha comenzado a marcar sus nuevos lineamientos y la dirección que quiere darle a la multisindical.

"Debemos impulsar los procesos de convergencia social y política en la comuna, la provincia y la región, y llamar a todos los sectores políticos democráticos a acelerar la construcción de un gran Frente amplio por más democracia y justicia social en Chile".

En su primer informe en el Consejo recién electo, destacaba tres áreas fundamentales en las que la multisindical debía centrarse: Encabezar las demandas sociales, fortalecer a la Central y avanzar en la agenda de los trabajadores. En el segundo de los puntos avanzar en el fortalecimiento de la CUT, aspirando llegar al millón de afiliados: "Tenemos una urgencia real por crecer y sumar a más trabajadores y trabajadoras a la construcción de este

nuevo Chile. Eso no significa que todo sea en función única y exclusivamente de organizar para afiliarse a la Central, ello es importante para nuestros objetivos, pero más importante aun es lograr crecer en organización de los trabajadores y trabajadoras y que sean los procesos de debate y participación, los que hagan que sea una convicción de las organizaciones afiliarse a la CUT y no una imposición. Hay que transformar a la CUT en la voz de todas y todos los trabajadores y no solo de quienes están o no en nuestras filas."

Y finalmente, y a juicio de Figueroa "el aspecto más urgente e inmediato", es la necesidad de avanzar en temas laborales como precariedad del empleo y salarios, capacidad de negociación y fortalecimiento del sindicalismo, salas cunas, seguro de desempleo y Fondo Solidario, fortalecimiento de la Dirección del Trabajo, capacitación, sector público, entre otros.¹⁰

Su impronta se notó prontamente, luego que el Gobierno lanzara su iniciativa para modificar el sistema de sala cuna, Figueroa, convocó a un grupo de asesores y asesoras para conocer el estado del arte en el tema, y preparar la postura de la CUT en la materia. Si logra una actitud proactiva de la CUT y no meramente reactiva, ese sólo hecho marcaría un cambio importante desde el mundo de los trabajadores.

La nueva dirección de la CUT tuvo su primer 1 de Mayo, en que el tradicional Acto convocado anualmente por la Central, contó notoriamente con una masiva y activa participación de cientos de organizaciones sindicales de diversos sectores, "hoy se ven más trabajadores en la marcha" era el comentario general.

En su discurso Figueroa dejó clara la posición de la CUT respecto de los nuevos tiempos señalando "Tras décadas de temor a la ingobernabilidad o la vuelta a la dictadura, producto de la negativa de las autoridades de hacer verdad y justicia plena, hoy se clausura una etapa de miedos que inaugura el tiempo de la expresión social y los cambios. ¡En nuestro caso, decretamos que este es el tiempo de los trabajadores!

Figueroa hizo un barrido sobre las principales movilizaciones expresión de la unidad creciente y malestar acumulado: "El paro del 13 de agosto del 2003, la movilización del subcontrato el 2007, la gran movilización del sector público que logró un 10% de reajuste, las manifestaciones por la negociación del sueldo mínimo y la jornada del 24 y 25 de agosto del año 2011, nos han permitido acumular fuerzas y condiciones para este momento"..

Además aludió, a las movilizaciones en estos 4 meses del 2013: en los puertos, con una solidaridad digna de reconocimiento y ejemplo; en el Cobre, con la unidad de los trabajadores de la minería pública y privada; de los trabajadores forestales como un paro de 24 horas en marzo; en el ámbito de la educación con la masiva y contundente movilización del 11 de abril, pero también con paros de Integra y de Ajunji; en el mundo del subcontrato de la mano de la CTC, pero

10 Texto extraído de www.cut.cl

también de los trabajadores de Movistar, que pese a no estar en movilización, ya se encuentran en alerta por las posibles mermas en sus derechos; o en el mundo de la cultura y las artes, con la huelga de los trabajadores del Teatro Municipal de Santiago; y en los medios de comunicación con la histórica huelga de los trabajadores de Radio ADN, ante un holding que hace abuso del multirrut, o el sindicato Concha y Toro que votó la huelga el domingo pasado.”

Criticó al gobierno “por su incapacidad de diálogo, violación de convenios internacionales, presión sobre el parlamento y represión a los conflictos y movilizaciones, y hoy, en su cara más dramática, adulteración de datos y estadísticas con tal de mostrarle al mundo una falsa realidad país que pone en tela de juicio todo lo hecho o dicho por este Gobierno.”

Las demandas de la CUT fueron centradas en :

Una Nueva institucionalidad laboral, que abarque tanto al mundo público como privado y que, además de nuevas leyes y nuevo código del trabajo, establezca un nuevo trato con los trabajadores y trabajadoras. Esta nueva institucionalidad debe contemplar que instrumentos como la Dirección del Trabajo sean herramientas del Estado para defender al más débil en la relación laboral de los abusos y arbitrariedades de los empleadores y no solo como una instancia de mediación frente a los conflictos, donde finalmente se termina favoreciendo a los empleadores.

Un nuevo modelo de negociación colectiva que garantice a todos los trabajadores el derecho a negociar; que reconozca la negociación interempresas, sectorial o ramal y que favorezca la creación de un sindicato por empresa; que valide al sindicato como único instrumento negociador y que garantice que los beneficios ganados por éste solo serán efectivos para quienes sean parte de la organización sindical, donde el piso de negociación sea lo obtenido en el último proceso y no partir cada vez de cero; “que nos devuelva el derecho a huelga”, hoy imputable solo en los marcos de la negociación colectiva, vulnerando con ello todos los convenios y recomendaciones internacionales.

Capacitación y formación continua de los trabajadores, que resguarde la seguridad laboral evitando así las altas tasas de accidentes del trabajo que hoy se esconden productos de los mayores costos que significan para el empleador.

Que haga cumplir de una vez por todas, la ley de igualdad salarial existente y tenga como atención preferente el cuidado infantil y la protección a la maternidad.

Se requiere proteger la libertad sindical, imponiendo sanciones ejemplares a quienes despidan o practiquen acciones contra los sindicales y recuperar y fortalecer el fuero sindical evitando las maniobras legales contra los dirigentes.

Avanzar hacia un nuevo sistema de pensiones, de carácter público, con aporte compartido entre trabajador y empleador, con garantía estatal, sin lucro y con

una lógica de reparto solidario y no de capitalización individual. Un sistema nacional que recaude, invierta y pague pensiones y donde declarar la cotización y no pagarla sea motivo de cárcel y no solo de multa.

Además, demandan una gran y profunda reforma tributaria que permita que lo que garantizará una nueva Constitución construida en democracia, pueda ser financiado con la mayor tributación a quienes más ganan; que fomente el desarrollo sustentable, creando incentivos para que las empresas no contaminen y a la vez, grabar con más carga impositiva a aquellas que dañen el medio ambiente, una reforma tributaria con equidad territorial, que evite la excesiva concentración geográfica de los impuestos, dejando un porcentaje de éstos en las regiones donde se ubican las empresas productivas. Una reforma que evite la evasión de impuestos, donde las empresas tributen en base a las utilidades obtenidas y devengadas y solo por las utilidades retenidas."

Resume que sus reivindicaciones para el período son : Reforma Tributaria, Nuevo sistema de pensiones y una Nueva Institucionalidad Laboral.

Termina convocando a un Paro Nacional para el día 11 de julio de este año.

El mundo laboral político en acción

La oportunidad que abre la campaña presidencial en un contexto de movilización, y mayor conciencia que se deben hacer grandes reformas, es sin duda un aliciente para la organización y generación de propuestas para el debate e inclusión en el programa del próximo gobierno.

El tema laboral ha estado presente en muchas instancias de diálogo, tiene coincidencia en diagnóstico, en su urgencia y las reformas que deben realizarse, pero ello no significa garantía de inclusión en las reformas del corto plazo. De hecho no ha sido un tema relevado, para no decir incluido en las campañas.

Pero, en el corto o mediano plazo este tema terminará por imponerse. La desigualdad tiene una fuente y también una solución, se llama Reformas laborales.

Así, en marzo, se realizó la Primera Jornada Programática de la Oposición Unida, organizada por los Centros de Estudios ligados a todos los partidos de la oposición. El tema TRABAJO se abordó desde un marco en que existe consenso en que Chile requiere cambios estructurales y se debe reconocer al trabajo no como sector, sino como eje central del diseño del país que queremos, y origen de la inequidad como principal fuente de distribución primaria del ingreso. La calidad de vida de las personas y sus familias dependen de la definición en materia de empleo.

Bajo el párrafo "Reformas laborales para un Chile más justo e igualitario." Las 5 prioridades concordadas en la Comisión fueron: 1.-Cambio constitucional que

garantice derecho el trabajo decente para hombres y mujeres y la aplicación de los convenios internacionales; 2.- Fortalecer sindicalismo. Reconocimiento como actor estratégico. 3.-Nuevas bases institucionales de la negociación colectiva con equilibrio real de poderes, con derecho a huelga sin reemplazo. 4.-Nuevo sistema de protección social para los trabajadores y trabajadoras, en salud y seguridad laboral; materia previsional; sistema de salud. 5.- Cambio estatuto administrativo, consagración del trabajo decente para funcionarios/as públicos de la administración centralizada y descentralizada.

En mayo, un grupo de académicos laboristas, junto con la Fundación Sol, hicieron el lanzamiento del denominado Manifiesto Por un Nuevo Modelo de Relaciones Laborales. Coincidente en diagnóstico, urgencia y reformas planteadas, dieron a conocer sus propuestas organizadas bajo los tres principales aspectos a reformar: Sindicalismo; Negociación Colectiva y Huelga.¹¹

Por su parte, recientemente la OIT-Chile difundió el documento "Políticas Laborales para un desarrollo con igualdad en Chile", el cual también coincide con la necesidad de implementar cambios en materia laboral.

Todos quieren hacer sus aportes para este nuevo ciclo que se inicia, con la esperanza que ésta vez sí se realicen los cambios.

Ya se oye el himno del adiós para el Gobierno, Y en materia laboral estamos igual que como partimos.

Aún queda mucho por hacer y muchos "filtros" que pasar.

