

CHILE / POLÍTICA / TRABAJO

Bancarios rechazan propuestas de Reforma Laboral y entregan carta a la Ministra del trabajo

El Ciudadano · 5 de diciembre de 2014



En una masiva convocatoria, los trabajadores bancarios agrupados en la Confederación de Sindicatos Bancarios y Afines (CSTEBA) acudieron al Ministerio del Trabajo a entregar una carta a la Ministra Javiera Blanco, donde dejan en claro el total rechazo a las propuestas que se están manejando en la Reforma Laboral. Según la misiva, los cambios que se barajan no presentan ningún avance en términos de mejorar las condiciones de negociación de los trabajadores frente al empleador, observando que éstas disfrazan el reemplazo durante huelga y dejando tal cual la extensión de los beneficios.

La manifestación de hoy frente al ministerio, se enmarca en la resolución unánime adoptada durante la Asamblea Nacional de la Confederación Bancaria, realizada el viernes 28 de noviembre, luego de analizar en profundidad los cambios que se están manejando dentro de la Reforma y concluyendo que estas modificaciones no van en beneficio de los asalariados.

Los dirigentes Bancarios le advierten a la secretaria ministerial, que la propuesta de reforma laboral promovida por el gobierno, tal como está, lejos de beneficiar a los trabajadores, cumplirá, de aprobarse, el nefasto rol de legitimar el Plan Laboral instaurado por José Piñera durante dictadura, y tal como la ley del multirut, terminará reglamentando los abusos existentes en materia laboral.

.....
 confederación de sindicatos bancarios

Santiago, 4 de diciembre de 2014.

Sra.

Javiera Blanco Suarez

Ministra del Trabajo y Previsión Social

Presente.

Señora Ministra:

Por medio de esta nota queremos manifestar y explicar nuestra posición respecto de los anuncios y trascendidos referidos a las reformas laborales que está impulsando el gobierno de

la Presidenta Bachelet.

Durante su campaña, la presidenta manifestó que era necesario “emparejar la cancha entre trabajadores y empresarios a fin de garantizar de manera efectiva el derecho a negociación colectiva, ello, por cuanto permitiría corregir la distribución regresiva del ingreso”. Agregó, que era indispensable hacerlo, pues con ello se recogía la demanda tan sentida por los trabajadores y que –en una suerte de mea culpa-, uno de los errores de su primer gobierno, había sido no escuchar lo suficiente al mundo social y que ahora, sería el momento. Aún no era electa presidenta, no por ello, sus promesas pierden importancia ahora que lo es.

Usted como ministra lo dijo por la prensa en innumerables ocasiones. A nosotros personalmente nos lo señaló en la reunión del 15 de octubre, que la mayor preocupación del gobierno era “mejorar la calidad y ampliar la Negociación Colectiva fortaleciendo a los actores de la misma, para evitar las asimetrías entre trabadores y empleadores”.

Conocidos algunos de los ejes por los que avanza la propuesta del gobierno, en nuestra Asamblea Nacional realizada el 28 de noviembre, por unanimidad, acordamos hacerle llegar a usted nuestra opinión sobre el particular:

Primero. Eliminación del reemplazo de trabajadores en huelga. El gobierno se comprometió a eliminar esta absurda figura, que ha sido objeto de cuestionamientos permanentes por parte de la O.I.T. y de diversos organismos internacionales.

La propuesta del gobierno de garantizar los “servicios mínimos” durante la huelga es cambiar los rompeshuelgas externos por rompeshuelgas internos. Aceptar una fórmula de esta naturaleza, es no sólo no cumplir con lo prometido, sino, lo más grave, institucionalizar una práctica reñida con el derecho comparado en materia de legislación laboral que dejaría a los trabajadores en peores condiciones que las actuales, introduciendo una competencia desleal al interior de las empresas entre los propios trabajadores

Sobre este particular, nuestra organización tiene una postura clara: la eliminación del reemplazo de trabajadores en huelga debe ser definitiva. Además, somos enfáticos en señalar, en nuestro sector no existen los llamados “servicios mínimos”. Se hace necesario, también, desregular los aspectos de la negociación que facilitan las recurridas prácticas desleales por parte de los empleadores y dejarla sujeta a mecanismos determinados por la “libertad” de las partes en la negociación.

Segundo. La mantención de la facultad unilateral de “extender beneficios por parte del empleador”, es la negación misma de reconocimiento al sujeto de derechos que es el Sindicato. ¿Cuál sería el sentido de pertenecer a un sindicato si el empleador continúa con esa potestad unilateral?. Es mantener normada la deslealtad en un proceso de negociación colectiva.

Nosotros, creemos que la “libertad sindical” en el marco de los convenios 87 y 98 supone previa igualdad entre las partes que concurren a la negociación. No puede estar garantizado en el ordenamiento, a priori, una ventaja para una de las partes. Consideramos que la extensión de beneficios afecta de manera vital el crecimiento y promoción del sindicato. Pierde el sentido la negociación para los afiliados a la organización. Igual que la cláusula primera, esto contraviene las opiniones de la propia O.I.T. toda vez que le rebaja la condición de sujeto de derecho al sindicato.

Tercero. Titularidad del Sindicato. ¿Cuál es, ha sido y será el sentido de una organización de trabajadores, cuando normativamente se le desconoce su capacidad de sujeto de derecho? No se trata, como se ha dicho por la prensa, de atentar contra los derechos de otros trabajadores que deseen o no ser parte de un sindicato, se trata sencillamente de reconocer a los miembros de la misma su mejor opción para ejercitar un derecho fundamental de las relaciones laborales, como es la negociación colectiva. Desconocer esa titularidad, es continuar permitiendo el abuso y el desconocimiento por parte de los empresarios.

Nuestra organización, no es partidaria de los “sindicatos únicos”, tampoco lo es de la sindicalización automática. Creemos en la libertad sindical y como respetuosos de tal principio, nos parece un contrasentido que, garantizando la libre opción, la norma pretenda proteger en desmedro del sindicato a quien libremente optó por no pertenecer a él. Si alguien lo hizo, fue después de un análisis práctico de su condición personal, de sus creencias, convicciones, etc., supone, ese acto de la voluntad de un trabajador que consideró que individualmente lograría mejores condiciones que haciéndolo junto al colectivo agrupados en un sindicato. Pues bien, ¿Por qué el Estado, a través de la ley debiera entrometerse normando a favor de una de las partes y, lo más grave, atentando contra la libertad sindical?. Si de verdad se desea garantizar la libertad de las personas, debe reconocerse al sindicato la titularidad para representar a los trabajadores que libre y soberanamente decidan pertenecer a una organización, así como permitir que quienes no deseen participar de una negociación lo hagan individualmente; pero no a costa de lo obtenido por un sindicato. Los mecanismos para resolver quien ostenta esa titularidad en el caso de que exista más de un sindicato no debiera ser obstáculo para avanzar

en ese reconocimiento, hay diversas formas para reconocer la titularidad al sindicato más representativo, lo que no se puede hacer, es negarle esa categoría. Es curioso, además, que hayan sido los empresarios quienes hayan salido a defender este “derecho” a quienes no deseen participar de un sindicato.

Lo anterior deja abierta la puerta para que, soterradamente, se formen grupos negociadores, y amenaza con transformarse en un desincentivo a la sindicalización, especialmente cuando el modelo chileno de sindicalismo por empresa no responde a la realidad de un país, donde el 60% de las empresas en Chile, no supera los 8 trabajadores.

Cuarto. Piso mínimo de la Negociación. En la actualidad cuando después de un conflicto laboral, los trabajadores no llegan a acuerdo con la empresa, el sindicato puede acogerse al artículo 369 del código laboral, que faculta a los sindicatos para mantener su contrato colectivo vigente. La dificultad de aplicación de este artículo es que la remuneración queda congelada por los siguientes 18 meses, sin reajuste IPC, y sin bono de término de negociación. Además los socios nuevos se quedan solo con contrato individual. Asimismo complejiza todo proceso de negociación el que haya que partir de cero, como si los derechos económicos de los trabajadores no fueran parte de su patrimonio

Nosotros creemos que es fundamental garantizar los derechos esenciales conseguidos en negociaciones anteriores, ello supone, que debe establecerse una norma que reconozca como parte del patrimonio de los trabajadores lo conseguido en procesos anteriores, ello evitaría en gran medida la conflictividad del proceso.

Como usted apreciará Sra. Ministra, tenemos varios puntos de vista opuestos a los criterios y fundamentos que auspicia su cartera, incluso, algunos lo consideramos como un claro retroceso, algo similar a lo ocurrido cuando se legisló sobre el subcontrato. Es por ello, que solicitamos a usted reconsiderar los criterios que se anuncian para esta reforma, de lo contrario se estará consolidando en nuestro país el modelo aplicado por José Piñera y que tanto daño y desigualdad ha provocado a nuestro país y a los trabajadores chilenos.

La saludan atentamente

LUIS MESINA M

Secretario General

ANDREA RIQUELME B.

Presidenta

Fuente: [El Ciudadano](#)