

COLUMNAS

Los trabajadores y las reformas laborales

El Ciudadano · 13 de agosto de 2015



 **Manuel Ahumada** Se ha instalado ante la opinión pública una discusión que no es correcta.

Dicen que se quiere reformar profundamente el *Código del Trabajo* (particularmente en negociación colectiva) y que estas reformas fueron acordadas

en conversaciones entre el **Gobierno** y los trabajadores.

Tales afirmaciones son falsas.

Los trabajadores y sus organizaciones no han sido consultados y estas reformas no corresponden a las demandas más sentidas por los abusados en sus derechos.

Por estas y otras razones es que rechazamos la reforma laboral patronal.

Los patronos, apoyados por la derecha en el parlamento, también han levantado el discurso del rechazo.

Pero el rechazo patronal es porque estas reformas ponen trabas a su libertad de “gestión” (hacer lo que quieran sin control alguno). La patronal solo quiere esclavos.

Desde la primera modificación del Código del Trabajo, después de la dictadura, siempre ha sido lo mismo: solo parches. Cambios para que nada cambie.

Se han dictado las leyes 19.049, 19.069, y 19.759, que modificaron negociación colectiva, organización sindical y contrato de trabajo, entre otras materias. Sin embargo lo avanzado es muy poco.

Lo que poca gente sabe, es que la **Concertación** -hoy **Nueva Mayoría**- hizo promesas a los trabajadores cuando presentó la candidatura de **Aylwin** en 1989. Esto es parte de lo que prometieron en materia laboral:

“La nueva legislación laboral cautelará el pleno ejercicio de los derechos sindicales a todos los trabajadores... para llevar a efecto estas orientaciones nos proponemos:

* Reconocer que solo las organizaciones sindicales (sindicatos, federaciones .y confederaciones.) sean contraparte de los convenios y contratos colectivos.

* Todo término de contrato deberá originarse en una causa legal apoyada en fundamentos de hecho, y en el caso que corresponda pagar indemnización, esta será equivalente a un mes de remuneraciones por cada año de servicio y fracción de seis meses, sin límite.

{destacado-1}

(Programa de la Concertación 1989 – página 28)

Estos 2, de muchos, son algunos de los compromisos que hicieron.

¿Cree usted que cumplieron?

No solo no lo hicieron, sino que han mantenido silencio respecto de lo que era la legislación laboral hasta que se produjo el golpe de Estado. Tal parece que vivíamos sin derechos y que recién desde 1990 se comienzan a solucionar los problemas de los trabajadores.

Esto tampoco es verdad.

¿Usted conoce algo del Código del Trabajo antes de 1973?

Entérese. Algunas de las leyes derogadas por la dictadura fueron:

* Los despidos que afectaban a más de 10 trabajadores solo procedían previa autorización conjunta de los ministerios del **Trabajo** y de **Economía** (art.86 inciso 3° c. del t. antiguo).

* Descanso en domingo y feriado legales (art.322 c. del t. antiguo) y las 44 horas semanales, para los empleados del comercio. (art.32 de la ley 17.365)

* En caso de despido injustificado y de negativa patronal de reincorporación se obligaba al pago mínimo de un mes por año sin tope ni limitación alguna, en cuanto a su monto superior.(art.8° de la ley 16.455).

* También se derogaron leyes como el porcentaje legal (garzones), gratuidad de las actuaciones de los receptores judiciales, la organización de los campesinos.

* Las panaderías no podían trabajar entre las 22 y las 5 horas.

* El artículo 20 de la ley 17.416 prohibía pagar menos del sueldo o salario mínimo a cualquier trabajador, más allá de la jornada de trabajo mensual que cumpliera.

* El feriado no podía ser fraccionado ni se limitaban los días progresivos.

* A los trabajadores a domicilio, personas que realizan trabajos por encargo en sus hogares, el antiguo código los consideraba regidos por la legislación laboral y gozaban de beneficios de la ley como son el contrato, previsión, salarios mínimos, etc.

Prácticamente no hay sector laboral en **Chile** que no haya visto eliminadas o seriamente afectadas sus conquistas.

{destacado-2}

Uno de los mayores golpes lo reciben los trabajadores en la previsión social; no solo dejan de hacer aporte los empresarios sino que el sistema pasa a ser de acumulación individual.

Se termina con la mayoría de las cajas de previsión y los beneficios que estas entregaban a sus afiliados. Solo se liberan de esta razzia privatizadora los miembros de las Fuerzas Armadas.

* En el caso de la negociación colectiva se estableció que las empresas negociarían de acuerdo a la inicial de su nombre de fantasía.

No lo olvide – No puede olvidarlo

En la dictadura se dictó un cuerpo legal que retrotrajo los derechos sindicales a mucho antes de 1973 y cuyos efectos son percibidos hasta hoy.

Se llamó *Plan Laboral* y fue promulgado en julio de 1979 por el ministro de la junta militar **José Piñera**, y pese a algunas modificaciones legales, se mantiene vigente.

Por eso decimos con propiedad que es falso eso que dicen que estas reformas terminan con el plan laboral de Piñera.

Lamentablemente, en todos estos años, el movimiento sindical no ha estado a la altura de lo que los trabajadores esperan.

Muchos sindicalistas se han tragado el discurso de “avanzar en la medida de lo posible”. ¿Qué significa esto?

Que todas las reformas hechas hasta ahora, solo han apostado a aminorar levemente el daño provocado por la dictadura pero en ningún caso han permitido la dignificación de los trabajadores, posibilitando que los patrones sigan abusando.

Para que los trabajadores se crean esto, el sistema ha contado con el aval de las Centrales y algunas organizaciones sindicales intermedias, institutos vinculados a partidos políticos, y diversas ONG.

Debemos reconocer que parte de esto ha sido posible por la baja sindicalización existente, ya que no más del 10% de los trabajadores chilenos está organizado, mientras la negociación colectiva con suerte llega al 8%.

Que quede claro.

Nosotros, los trabajadores, también somos en parte responsables de lo que ha pasado, porque hemos dejado que otros actúen por nosotros, sin controlarlos.

{destacado-3}

Porque hemos sido incapaces de construir grandes organizaciones, que sean independientes y autónomas de gobiernos, partidos políticos y todo instrumento que esté fuera del accionar sindical.

Porque hemos elegido representantes en los municipios, el parlamento y el gobierno, que no han hecho nada de lo que ofrecieron.

¿Qué nos queda entonces?

Cambiar nuestra actitud y dejar de contemplar pasivamente todo el mal que se está haciendo a nuestro pueblo.

Para eso tenemos que:

- a) Asumir que somos importantes. Sin trabajadores nada funciona.
- b) Educarnos en lo que es nuestra historia y desde ahí organizarnos para recuperar lo que nos quitaron.
- c) Desarrollar organizaciones autónomas e independientes, ojala únicas, ya sea en la empresa o supra empresa, para que nadie más que los interesados resuelvan sobre sus demandas y como conseguirlas.
- d) Luchar, demandando del Estado el reconocimiento a derechos mínimos para todos los ciudadanos y construir contratos colectivos, con todas nuestras demandas.

Nunca lo olvidemos.

Nadie, sino los propios trabajadores pueden construir su presente y su futuro.

Y deben hacerlo organizados.

La Nueva Mayoría y la **CUT** acordaron un paquete de reformas laborales con las que según ellos, se terminaría el plan laboral de **Pinochet** (*El Mercurio* – D-8 – 11 de enero de 2015).

Eso no es cierto. Pudieron tener la mejor voluntad, pero no es cierto. La prueba de esto, es que la Central sindical dio primero el visto bueno a este proyecto y luego renegó de su adhesión y pide modificaciones.

Como organización sindical (**CGT**), no estamos de acuerdo con mantener una lógica insana, instalada desde 1990.

¿Cuál es esta lógica?

Los gobiernos presentan un proyecto y se inicia una carrera a ninguna parte, por hacer observaciones a ese proyecto (también hemos caído más de una vez en eso y hay que reconocerlo), cuando lo que corresponde es reivindicar nuestras demandas, nuestras aspiraciones y no jugar en su cancha.

{destacado-4}

Si nuestras demandas no son consideradas por el poder, debemos levantarlas nosotros, en nuestros contratos colectivos, en el trabajo con la población, convenciendo a todos de que hay que pelear por lo que se quiere.

Por eso saludamos y hacemos nuestra la propuesta **Cius**.

El proyecto mínimo de demandas, es lo que necesitan todos los trabajadores abusados en cada empresa.

Sin embargo y como muchos trabajadores siguen creyendo en quienes les mienten, creemos interesante presentar un estudio hecho a las reformas que salieron de la **Cámara de Diputados** al **Senado** y fueron aprobadas en la Comisión Trabajo de este último, el 5 de agosto de 2015.

Esto es parte de lo que dice www.prosindical.cl, respecto de las reformas y pueden consultar todos sus textos relativos al tema.

Aunque somos de la opinión que no se puede seguir haciendo reformas a las reformas, saludamos el intento de ellos por informar e invitar al debate.

Las reformas son más de 100 y aunque algunas podrían servir, son del todo insuficientes y ocultan una maldad mayor.

Por eso destacamos este trabajo de www.prosindical.cl

Dicen ellos:

“Este 6 de julio se comenzó a analizar en el Senado de la república el proyecto de reforma laboral del Gobierno, recientemente aprobado por la Cámara de Diputados. Como bien decimos, lo que se discute es el proyecto de “el Gobierno” ya que las principales propuestas de los trabajadores sobre negociación colectiva y huelga fueron declaradas inadmisibles por no contar con el patrocinio del ejecutivo”.

“De esta forma iniciativas como el derecho a la negociación colectiva por rama, a la negociación interempresa obligatoria y al piso de la negociación con reajustes no fueron siquiera analizadas en el fondo, se rechazaron de plano. El contenido del proyecto se ensombrece aún más cuando se analizan las materias que se quieren incorporar o modificar en perjuicio de los trabajadores”,

Lo que dicen hoy las reformas:

1.- Incrementa la precariedad laboral (artículo 374 y ss.).

{destacado-5}

Se introduce un capítulo sobre “condiciones especiales de trabajo” que permite a una persona trabajar hasta 12 horas diarias, 7 días seguidos sin descanso, horas extras por sobre el límite actual de 2 horas diarias y excluir el tiempo de aseo personal y cambio de vestuario de la jornada de trabajo (con eso se aumenta la jornada laboral semanal).

Si bien esto debe ser acordado con el sindicato, se contempla la posibilidad que luego se haga extensivo a trabajadores no sindicalizados por la mera voluntad del empleador, lo que también podrá aplicar a las nuevas contrataciones.

De este modo se afectan derechos irrenunciables básicos contemplados en la legislación vigente.

2.- No todos los sindicatos de empresa podrán negociar (artículos 303 inciso cuarto y 328).

Actualmente todos los sindicatos de empresa tienen derecho a negociar colectivamente en forma reglada con su empleador, independiente de la cantidad de socios que tengan.

Sin embargo, con la reforma solo podrán hacerlo aquellos que al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo cumplan con el quórum de constitución, es decir que representen al menos el 10% de trabajadores de la empresa (con mínimo de 25 socios) o a 250 de ellos, sin importar la cantidad de veces que hayan negociado colectivamente con anterioridad.

Con ello no podrán negociar los sindicatos “nuevos” que se constituyen con un mínimo de 8 socios con la finalidad de completar el quórum durante el año, y se crean las condiciones para que las empresas realicen acciones que alteren el quórum de los sindicatos (despidos masivos, nuevas contrataciones), objeten las negociaciones y acto seguido armen grupos negociadores.

3.- Se faculta a los tribunales a decretar la suspensión de la negociación colectiva (artículo 405 y 3 transitorio).

Si se interpone una acción judicial durante la negociación (ej. prácticas antisindicales, servicios mínimos) se permite que el juez la suspenda, lo cual podría extenderse durante meses hasta el término del juicio (este puede llegar hasta la Corte de Apelaciones o la **Corte Suprema**, dependiendo del tipo de procedimiento).

Esto operará como importante herramienta de presión del empleador contra los trabajadores, quienes no pueden darse el lujo de estar meses sin negociar ni recibir los reajustes y beneficios colectivos.

{destacado-6}

Constituye un incentivo para que las empresas judicialicen la negociación colectiva, lo que se prestará para toda clase de abusos, tal como advirtió en febrero de este año la Corte Suprema.

Pero eso no es todo: se prevé expresamente que la suspensión afecte a “todas las negociaciones que se inicien dentro de los ciento ochenta días posteriores a la entrada en vigencia de esta ley”.

4.- Se faculta a los tribunales a poner término a las huelgas (artículo 361) que causen “grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional”.

Con lo cual los trabajadores deben volver a trabajar en las mismas condiciones contractuales en que se encontraban y dejar que la negociación colectiva se resuelva posteriormente a través de un arbitraje,

Procedimiento en el que tres “expertos” del mundo privado deberán escoger íntegramente entre la propuesta del sindicato y la propuesta de la empresa

(habitualmente más baja), sin posibilidad de integrarlas o mezclarlas.

Cabe señalar que los jueces árbitros siempre han optado por la propuesta del empleador.

5.- Los socios de sindicatos serán rompehuelgas (artículo 359 y ss.).

Se obliga a los sindicatos a proporcionar a las empresas trabajadores para que, durante el transcurso de la huelga, desarrollen “servicios mínimos” que garanticen la continuidad del negocio, bajo la excusa de la protección del interés de consumidores y usuarios.

Si bien la provisión de equipos de emergencia está contemplada en la ley vigente se amplían las hipótesis en que las empresas pueden solicitarlos (“atender necesidades básicas de la población”, “proteger los bienes e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes” y “garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios”), y se fuerza al sindicato a definirlos incluso antes de la negociación colectiva, de lo contrario se permitirá a las empresas judicializar la negociación colectiva y obtener que ésta se suspenda hasta que no lleguen a un acuerdo o el tribunal resuelva la controversia.

6.- Se legitima la simple negativa del empleador (artículo 337 inciso segundo).

La fundamentación de la respuesta al proyecto de contrato colectivo pasa de ser obligatoria a voluntaria para el empleador, con lo que ya no necesita justificar su negativa a las peticiones de los trabajadores.

{destacado-7}

Le basta con decir “no”, nomás.

7.- Se confiere más plazo al empleador para evitar que el sindicato haga efectiva la huelga (artículo 352).

Se retrasa el plazo para hacer efectiva la huelga, del tercero al quinto día, ampliando de 48 horas a 4 días el plazo para que cualquiera de las partes solicite mediación obligatoria (buenos oficios), otorgándole a las empresas más plazo para evitar que el sindicato haga efectiva una huelga ya aprobada por mayoría absoluta.

8.- Aumento de quórum para elección de delegados de sindicatos interempresas, de trabajadores eventuales o transitorios (artículo 229).

El proyecto aumenta a 75 socios el quórum que actualmente exige la ley (25 socios) para elegir hasta 3 delegados con derecho a fuero en un establecimiento que no trabajen directores del sindicato. Con esto se reducirá la cantidad de delegados con fuero.

9.- Se sanciona a los dirigentes por mala fe y abuso de derecho (artículo 290 letra f).

El proyecto sanciona como práctica antisindical “utilizar los derechos sindicales o fueros que establece este código, de mala fe o con abuso del derecho”, lo que será utilizado por empleadores para controvertir las cláusulas o acuerdos tácitos que operan en materia sindical (ejemplo: cantidad de horas de permiso y pago de las mismas).

10.- Se elimina el fuero de 6 meses a los dirigentes sindicales en caso de caducidad (artículo 243).

El proyecto del Gobierno también elimina el fuero a los dirigentes de sindicatos a los que se caduca su personalidad jurídica por no subsanar sus defectos de constitución o no alcanzar el quórum de constitución dentro del año.

Trabajadoras y trabajadores. Esto no es todo.

En el mes de julio de 2015 (mientras se tramita la reforma en el Senado) el Gobierno, a través del ministro de Hacienda, se ha manifestado dispuesto a hacer

cambios que puedan ayudar a las Pyme en lo que respecta a quórum para constituir sindicatos (patrones piden que vuelva a ser de 25 trabajadores sin importar número de trabajadores en la empresa) y solo no ha validado la cifra que proponen los empresarios. (El Mercurio, B- 7 22 de julio)

Observemos muy bien los datos que se presentan a continuación y saquemos conclusiones. Estamos obligados a ello.

{destacado-8}

Según información del **S.I.I.** en Chile, a diciembre de 2014, hay 988.743 empresas con un total de 8.659.897 trabajadores. Así se subdividen:

- 778.470 microempresas donde trabajan 1.087.373 personas. o sea 1,39 trabajador por empresa.
- 171.665 empresas son llamadas pequeñas y en ellas trabajan 1.733.185 personas, lo que da un promedio de 10 trabajadores por empresa.
- Las empresas medianas son 25.838 y allí trabajan 1.459.043 personas, con un promedio de 56,46 trabajadores.
- Las grandes empresas son 12.770 y cuentan con 4.380.299 trabajadores, promedio 343 trabajadores por empresa.

Por lo tanto:

* Las empresas micro, pequeñas y medianas, representan el 98,7% del total de las empresas en el país y aglutinan a 4.279.601 trabajadores.

* Es casi imposible que los trabajadores de las micro y pequeñas empresas (cuyo personal suma 2.820.558 y equivale al 32,57% del total de trabajadores) puedan organizarse en sindicatos y negociar colectivamente, ante el promedio de

trabajadores que reúnen (se dificulta en grado sumo la posibilidad de que lo hagan en un sindicato interempresas).

* Si se impone la idea de fijar quórum mínimo para la negociación colectiva o se aumenta el quórum para constituir sindicatos en las Pyme, más de 4 millones de trabajadores pueden quedar privados de todo derecho.

¿Es esta una buena reforma?

Es por todo lo anterior, y más, que rechazamos las reformas.

No se trata de que estamos amurrados o queremos molestar por molestar.

Las reformas laborales no sirven:

* Porque no son lo que los trabajadores necesitan, considerando que más del 50% de los trabajadores estará impedido de negociar colectivamente y constituir sindicatos.

* Porque apuntan a legalizar y profundizar la flexibilidad, la adaptabilidad y mantienen vigente la polifuncionalidad.

* Porque no responden a las demandas urgentes, ni consideran las aspiraciones más sentidas e históricas de los trabajadores.

{destacado-9}

* Porque mientras persista éste modelo económico no habrá respeto ni dignidad.

Es por eso que hablamos, que llamamos a rebelarse contra este sistema

Rebelarse significa, entre otras cosas:

* No discutir sobre lo que ellos quieren, sino sobre lo que necesitamos para dignificarnos.

* No dejar nuestra representación en manos de personas a las que no les interesa lo que nos afecta y construir nuestros propios instrumentos.

* Demandar sin abandonarlas, nuestras más urgentes necesidades.

Por eso hacemos nuestras las demandas mínimas levantadas por el Cius.

Porque son millones los que no tienen derechos mínimos y debemos apoyarlos.

Debemos exigir del Estado y de los empresarios, para todo aquel que trabaja y que no puede sindicalizarse ni negociar:

– Pago diario de a lo menos 3 pasajes de locomoción.

– Pago diario de colación, con un mínimo de \$ 3.000 por día.

– Gratificación garantizada anual de 4,75 ingresos mínimos, pagada en doceavos.

– Reajustabilidad anual según variación del IPC, aplicada al sueldo base, a la locomoción y a la colación. Además es urgente insistir en:

– Pensión mínima igual al ingreso mínimo, para todos los pensionados.

Quienes negocian colectivamente deben exigir pago total del seguro de cesantía sin aporte del trabajador, 8 horas continuas de trabajo con un máximo de 40 semanales, indemnización por años de servicio sin tope, aporte previsional de parte del empleador, además de pelear sus aspiraciones sectoriales, como derecho a los feriados irrenunciables a todo los exceptuados de descanso dominical.

No más reformas que nada solucionan.

Hay que rebelarse contra un sistema que es injusto y esa rebeldía comienza por no aceptar más que los que gobiernan sigan imponiendo su criterio.

Ellos mienten y nuestra obligación es denunciarlos y combatirlos.

Nada nos será dado, es momento de rebelarnos contra un modelo que nos discrimina.

NO MÁS ABUSOS CONTRA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Por **Manuel Ahumada Lillo**

Presidente [C.G.T. Chile](#)

Fuente: [El Ciudadano](#)