



CHILE NECESITA URGENTES REFORMAS LABORALES A FAVOR DE LA EQUIDAD Y EL RESPETO A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

**Presentación del Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo
CENDA ante la Comisión de Trabajo y Equidad.**

Martín Pascual
Investigador Area laboral CENDA

Santiago, 2 de Noviembre de 2007

1. Introducción: Chile, país de inequidad

Las normas laborales vigentes influyen poderosamente en la inequidad distributiva existente en el país, la cual se establece en primera instancia en el ámbito de la relación capital-trabajo. El tema se ha puesto fuertemente de actualidad con movilizaciones sociales de gran envergadura como las efectuadas por los trabajadores de empresas contratistas de CODELCO, Celulosa Arauco y otros conflictos que han planteado temáticas nuevas en cuanto a la organización de los trabajadores y a los mecanismos de resolución de los conflictos legales, superando las limitaciones que imponen las disposiciones vigentes. “El bienestar económico de un país - como manifestó la conferencia Episcopal con posterioridad al acuerdo entre CODELCO y sus trabajadores subcontratistas - no se mide exclusivamente por la cantidad de bienes producidos, sino teniendo en cuenta el modo en que son producidos y el grado de equidad en la distribución de la renta...”

Chile permanece entre los países de peor distribución de los ingresos a nivel mundial. El índice de Gini según datos de la Encuesta Casen 2006 que alcanzaba a 0,54, dato presentado precipitadamente como una inflexión en la tendencia al deterioro distributivo, la “única conclusión certera” a que conduce, como anotó el economista de la Universidad Católica Felipe Larraín, es que “seguimos estando entre los países más desiguales del mundo. Incluso hay varios países latinoamericanos con una situación menos regresiva, entre ellos Argentina, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

Analizar la distribución en deciles o en quintiles no muestra la realidad en toda su crudeza, dado que la fuerte concentración de los ingresos se produce en un porcentaje pequeño de la población. Las propias estadísticas de la Casen lo demuestran. La relación entre el 20% de mayores ingresos y el 20% de menores ingresos fue de 13,1 veces. Si la comparación se hace entre el 10% superior y el 10% inferior la brecha sube a 31,3 veces. ¿Cuánta sería esa diferencia si la relación se examina entre estratos de 5% o de 1% ?. Este es el dato clave que la Casen no entrega detalladamente. Pero en un trabajo realizado por CENDA hace algunos años, con base en datos de la CASEN 1996, se pudo determinar que con una estratificación de veinte grupos de 5%, la diferencia entre los extremos llegaba a cerca de 100 veces. En ese estudio se demostró, también, que el salto mayor de todo el universo se registraba al interior del décimo decil, entre el percentil 100 y el inmediatamente anterior, el percentil 99, es decir los componentes del 2% más rico. La Encuesta 2006 constató que sólo 41.000 hogares poseían rentas superiores a \$2.700.000 mensuales, con el percentil siguiente mostrando un ingreso promedio por hogar de \$1.200.000. Ello ratifica que la concentración de los ingresos se produce en un sector de la población muy reducido.

En un seminario efectuado hace poco tiempo, el asesor regional de la División de Desarrollo Económico de la CEPAL, Andrés Solimano, y el académico de la Universidad Católica, Arístides Torche, constataron que a pesar de la duplicación

experimentada en el ingreso por habitante desde 1990, o sea desde los inicios de los gobiernos de la Concentración, la distribución del ingreso particularmente no ha variado. Ello es particularmente grave si se considera el agudo deterioro en la distribución funcional de los ingresos producido en los años de dictadura, que tuvo como una de sus expresiones concretas la fuerte caída experimentada en los salarios reales.

El decano de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Central, Humberto Vega, analizando la formulación efectuada reiteradamente en estos años de logros de “crecimiento con equidad”, concluyó en su libro “En vez de la injusticia” que “los resultados muestran que no hay equidad y existe una distancia muy grande entre el discurso y la acción”.

“La caída en la participación salarial –señala un reciente estudio publicado por el Banco de España analizando la evolución mundial- ha sido más pronunciada en los sectores más abiertos a la competencia, y especialmente en aquellas en que las nuevas economías en la economía internacional muestran una ventaja comparativa”. De manera que la desigualdad distributiva no es sólo influida por las relaciones laborales y la fuerte concentración de la riqueza sino también a las formas concretas de la inserción de Chile en la economía mundial. El país es uno de los más abiertos en el plano internacional a nivel comercial y su apertura es total en materia de movimientos de capitales. En 2007, el país ha pasado a ser acreedor neto en inversión internacional, especialmente por la colocación de decenas de miles de millones de dólares en activos financieros en el exterior, incluyendo parte del ahorro forzoso de los trabajadores en el sistema de Administradoras de Fondos de Pensión.

La estructura productiva del país se ha modificado a consecuencia de fenómenos generales a nivel global, como el aumento en el sector de los servicios, pero también de las formas específicas adquiridas por el proceso de apertura económica. El cambio general más evidente es la reducción de los trabajadores ocupados en el sector transable de la economía, es decir aquel cuyos bienes pueden comercializarse internacionalmente. En abril-junio del presente año, su porcentaje disminuyó a un 26,6% de los ocupados, mientras que los ocupados en el sector no transable crecían a un 73,4% del total. Ello es un indicador de los cambios producidos en la estructura productiva del país a consecuencia de fenómenos generales a nivel global, como el aumento del sector terciario, pero también de las formas adquiridas por la inserción de la economía chilena en la mundial.

El estudio del Banco de España constata que la pérdida salarial se encuentra vinculado con el predominio del sector de los servicios, tendencia prevaleciente en la economía chilena, y en las nuevas tecnologías de la información que tienden “a incrementar la productividad relativa del capital”, o dicho más específicamente a que crea condiciones para que el capital se apodere de una parte sustancial de la mayor productividad alcanzada por la fuerza laboral con la nueva tecnología.

El incremento en el trabajo asalariado no termina con la precarización de los ocupados, que se manifiesta con mucha fuerza en contratos laborales por períodos muy cortos, lo que constituye una traba en la organización sindical y en el funcionamiento de los mecanismos de negociación colectiva. Por ello la “falta de empleo” persiste entre los problemas más importantes de la población, después del transporte público y la seguridad ciudadana, según la Encuesta de Percepción y Expectativas correspondiente a junio 2007 del Centro de Micro Datos de la Universidad de Chile. Un 12,56% del total de los encuestados lo señaló como su “problema más importante”, porcentaje que sube a 13,75% en el estrato medio y a 14,62% en el bajo. El problema más relevante es la carencia de seguridad en el empleo, particularmente en los sectores de menores ingresos de la población.

La caída salarial, señala finalmente el Banco de España, se produce por la “flexibilización de los mercados laborales” que estimula la competencia por salarios más bajos muchas veces con fuerza de trabajo proveniente de otros países. Las formas adquiridas por el proceso de globalización no han conducido a nivelar los salarios hacia arriba sino que hacia abajo, constituyéndose en otro factor explicativo de la pérdida en términos proporcionales de las rentas provenientes de la retribución al trabajo con relación a los excedentes empresariales, que tienden a concentrarse, como lo demuestra la experiencia chilena, en los segmentos más poderosos de ella.

1.1. Concentración, transnacionalización y grandes utilidades

Las fusiones y adquisiciones efectuadas recientemente y las que se anuncian en un futuro próximo acentúan el proceso de concentración y transnacionalización en sectores económicos de gran importancia económica. Este proceso se ha dado principalmente en la minería, la banca, las AFP y el retail, todos ellos concentradores a su vez de las más grandes utilidades de la economía nacional.

Dentro de las fusiones y concentraciones cabe destacar lo que ocurre en el sector del retail, que se concentra en 2 grandes grupos económicos: D&S y CENCOSUD, que controlaron primero el sector de los supermercados y con posterioridad, por adquisiciones y alianzas, han pasado a ser los mayores controladores del conjunto del sector. Ello implica la concentración de grandes cantidad de trabajadores, dado que, como ya esta dicho, el sector comercio se ha convertido en uno de los mayores empleadores de nuestro país. La anunciada fusión D&S – Falabella, significará agrupar en un solo holding a más de 70.000 trabajadores y trabajadoras. Es necesario agregar que la industria del retail está siendo actualmente investigada por una comisión de la Cámara de Diputados por sus malas prácticas laborales.

Prácticamente en todos los sectores de la economía de nuestro país se repite el fenómeno de la concentración y la transnacionalización. Agreguemos a lo señalado, sólo a modo de ejemplo, dos sectores claves en el desarrollo de nuestro país, particularmente en la idea de transformar a Chile en una potencia

agroalimentaria, nos referimos a la agroexportación y la salmonicultura, que emplean a cientos de miles de trabajadores y trabajadoras, con altos niveles de subcontratación y empleo temporal.

En el caso de la salmonicultura, los resultados económicos del año 2006 indican que se exportaron 2.207 millones de dólares (según Salmón Chile y que representan el 52% del total de las exportaciones pesqueras), los cuales se explican en un 46% por las exportaciones de cinco empresas: Marine Harvest, Aqua Chile, Mainstream Chile, Multiexport y Antártica, tres de ellas transnacionales.

De igual modo, en el caso de la agroexportación frutícola, el 40% aproximado de las exportaciones del sector se explica, fundamentalmente, por la actividad de seis empresas: Dole, Unifrutti Traders, Del Monte, Río Blanco, Del Curto y Coopefrut, tres de ellas transnacionales. Estamos hablando de un sector que en el año 2006 exportó 2.257 millones de dólares, según Fruit Trade.

Los resultados de las empresas que informan de su situación a la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS) al finalizar el primer semestre de 2007 revelan la elevada concentración en los resultados y constituyen una síntesis de lo que acontece en la estructura productiva del país.

Las utilidades totales, sin considerar a las empresas estatales, llegaron a una cifra récord de US\$11.726 millones, con un aumento de 19% con relación a los mismos meses de 2006. Las once empresas que obtuvieron utilidades en sólo seis meses superiores a los \$100.000 millones explican un 64,6% de las ganancias totales. Si se excluye de ese listado a Codelco –que traspasa en la práctica todos sus excedentes al Estado, por diferente conceptos- y Enap, las ganancias de las nueve empresas restantes sobre el total representan el 51%.

Entre estas nueve empresas privadas se encuentran Minera Escondida, controlada por la angloaustraliana BHP Billiton, que explica un 60,3% de dichas utilidades y un 30% de los resultados del conjunto de las empresas privadas. Ello constituye un índice elocuente del peso de las mineras privadas en dichas ganancias.

Las restantes empresas “top ten” están influidas por otro rubro fundamental de exportación, el sector forestal (Empresas Copec, Celarauco, AntarChile, Inversiones CMPC y Empresas CMPC) o son las grandes empresas hegemónicas en el comercio al detalle (Falabella y Cencosud, controlados por los grupos económicos Solari-Cuneo y Paulmann, respectivamente) y el mayor banco del país (Santander). Con un monto ligeramente inferior a los \$100.000 millones figura en el décimo primer lugar el Banco de Chile, controlado por el grupo Luksic y que se acaba de fusionar con el consorcio bancario estadounidense Citigroup.

En todos estos sectores se han protagonizado recientemente conflictos protagonizados por sus trabajadores en reclamo de mejoras en sus salarios y

condiciones de trabajo. A pesar de sus inmensas utilidades, las empresas mencionadas no se caracterizan por tener estándares laborales acorde a ello.

1.2. La otra cara de la medalla: perdedores y perdedoras

Esas enormes utilidades que reflejan los balances de las empresas de los principales sectores de nuestro país, junto al crecimiento sostenido de los últimos 20 años de nuestra economía, señalada como ejemplo a seguir por la opinión interesada de quienes gobiernan la economía mundial, no se ha visto reflejada en la situación de quienes trabajan, ni en términos salariales ni en condiciones de un mejor empleo.

Al interior de las propias empresas es que se genera una determinante brecha de inequidad, el crecimiento y, muy importante, el aumento de la productividad no se han ido a la par del aumento de los salarios, lo cual implica que el capital se está apropiando de la mayor parte de los ingresos del aumento de la productividad, aumentando así la brecha de la desigualdad.

En el cuadro siguiente, elaborado por CENDA, se ve claramente el fenómeno descrito. Desde 1989 hasta nuestros días la productividad del trabajo ha tenido un aumento constante, sin embargo los salarios no han crecido al mismo nivel, provocando una inequitativa distribución funcional del ingreso en desmedro de los trabajadores y las trabajadoras.

Relación Salarios Reales/Productividad 1989-2004.			
(Base 1989=100)			
Año	Productividad	Salarios Reales	Salarios Reales v/s Productividad
1989	100,00	100,00	100,00
1990	101,57	101,85	100,39
1991	107,99	106,84	99,07
1992	116,09	111,65	96,39
1993	117,61	115,77	98,57
1994	123,37	123,25	98,30
1995	134,80	129,20	93,53
1996	142,45	134,53	92,21
1997	149,13	137,76	89,41
1998	151,35	141,42	90,38
1999	153,61	144,86	93,11
2000	158,82	146,86	90,44
2001	163,68	149,24	89,80
2002	165,43	152,26	90,26
2003	166,90	153,68	92,08
2004	173,81	156,48	90,03
2005	178,41	159,39	89,34
2006	175,35	164,23	93,66
2007	184,10	170,66	92,70
Elaboración de CENDA. Fuente: Banco Central e INE. Año 2007, valores a marzo.			

Sin duda, en una relación equitativa entre capital y trabajo, que involucre el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente, y también a aspirar a una participación mayor en el producto de la riqueza que han contribuido a crear con su trabajo, esta relación desigual al interior de la economía y las empresas no sería la misma que muestran el cuadro y el gráfico expuesto.

2. Precariedad del empleo y pobreza de trabajadores y trabajadoras, nos ponen lejos del “trabajo decente” propuesto por la OIT.

No es una casualidad que el empleo se convirtiera en un tema central de la pasada campaña presidencial. Las cifras oficiales del INE indican que, después de 10 años y a pesar de los buenos resultados del presente año, nuestro país aún no logra igualar el nivel de desempleo cercano al 6% previo a la crisis asiática (año 1997).

Junto a lo anterior, los empleos en general siguen siendo de baja calidad. Las diversas modalidades de empleos temporales, desde el trabajo agrícola hasta el profesional van en aumento, alcanzando en el 2006 al 30%¹ del total, cifra que casi triplica la de 1998 en que alcanzaban al 11,8%, siendo esta práctica más extendida en las empresas medianas y grandes. Estos trabajadores y/o trabajadoras viven en la inseguridad de la permanencia en sus puestos de trabajo, la discriminación en los beneficios y la desprotección social. La rotación en el empleo y los periodos de cesantía hacen que una cifra inferior al 50% de afiliados y afiliadas al sistema de AFP coticen mensualmente en sus cuentas individuales, lo que aleja a la mayoría de la posibilidad de jubilar por el sistema previsional de capitalización individual de nuestro país. La inseguridad en el empleo y su mala calidad explican, según estudios recientes de la CASEN, que el 34% de la población se encuentre en riesgo de pobreza.

A la tipificación anterior hay que agregar el llamado “empleo desprotegido” (Henríquez y Riquelme)², dentro de los cuales hay cientos de miles de trabajadores por cuenta propia privados de toda protección, y los llamados trabajadores a domicilio que las investigadoras de la Dirección del Trabajo estiman en casi 80.000 personas, más de un 80% mujeres, entre los que se cuentan los vendedores por teléfono, los trabajos de digitación y dactilografía y la producción de bienes. Trabajadores y trabajadoras a domicilio desarrollan sus faenas por cuenta de empresas mandantes que se los encomiendan pero sin ninguna ligazón contractual con ellas, por tanto, desprotegidos de todo derecho y beneficio laboral.

La misma investigación reveló que el 57,6% de los trabajadores de supermercados, y grandes y pequeñas tiendas de malls, desarrollan jornadas extensas de trabajo superiores a las 48 horas semanales, en donde se suprimen

¹ ENCLA 2006, Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo.

² “Lejos del Trabajo Decente: El empleo desprotegido en Chile”, Helia Henríquez y Verónica Riquelme, Cuadernos de Investigación N°30, Dirección del Trabajo, Noviembre de 2006.

los descansos de colación y los domingos y festivos. Este tipo de jornadas extensas, según investigaciones del Observatorio Laboral Chile³, son comunes entre los trabajadores agrícolas y los de la salmonicultura, muchos de estos trabajadores y trabajadoras en temporadas altas sobrepasan con creces las 60 horas de trabajo semanal.

La calidad del empleo se ve afectada también por la generalizada fórmula empresarial del “sueldo variable” sujeto a rendimientos productivos. La ENCLA 2006 establece que el 55% de las empresas utiliza esta práctica, aumentando dicha cifra al 79,2% en las grandes empresas, correspondiendo la parte variable del salarios a una cifra en torno al tercio de la remuneración final. La investigación citada de Henríquez y Riquelme establece que en el sector comercio el 50% de trabajadores y trabajadoras tienen sueldo fijo y variable, y el 11,5% sólo sueldo variable o comisiones sin remuneración base. Esto hace completamente inestables los ingresos de los trabajadores y los obliga a auto imponerse o aceptar largas jornadas de trabajo. Esto ha llevado a nuestro país a tener el triste record de estar entre los países con más horas de trabajo a escala mundial, situación que afecta la calidad de vida y la relación familiar de los trabajadores y trabajadoras, y augura una complicada vejez.

Dentro de los empleos de baja calidad se cuentan aquellos bajo el régimen de subcontratación, por su temporalidad y alta rotación, y por las condiciones inferiores que tienen con relación a los realizados en directo contrato con las empresas mandantes. Esta situación es la que busca corregir la reciente Ley de Subcontratación, pero que ha demostrado tener vacíos importantes que es urgente corregir. La subcontratación es claramente una práctica empresarial que busca desvincularse de las obligaciones con trabajadores y trabajadoras y rebajar los estándares laborales. Esta práctica se generaliza e iba en aumento antes de la promulgación de la nueva Ley, siendo utilizada por un 41,2% de las empresas según la ENCLA 2006, porcentaje que aumenta al 58,7% en empresas medianas y a un 68,3% en las grandes. Un 32,6% de las empresas declara subcontratar en su actividad principal. Se generaliza, por tanto, un trabajo de baja calidad.

La mayoría de los salarios en nuestro país no constituyen un ingreso adecuado. Según la CASEN 2006 1.066.454 trabajadores y trabajadoras (779.969 asalariados/as) perciben el salario mínimo o menos que él. El 50% de los cotizantes del sistema previsional (AFP), según estudio de CENDA de hace dos años, tiene ingresos inferiores a los 250.000 pesos mensuales, lo que se ve reafirmado por la ENCLA 2006 la que señala que el 46% de los trabajadores/as perciben remuneraciones que no superan los \$270.000 mensuales, cifras que se mencionan hoy como un “sueldo ético”, pero que sólo permitiría a un hogar sobrepasar la línea de la pobreza según el indicador sugerido por el INE desde 1995.

³ www.olab.cl

La no-discriminación es otro aspecto que define un trabajo decente, pero las mujeres chilenas son claramente discriminadas con relación a los hombres en el trabajo y, según la OIT⁴, la brecha de diferenciación en desmedro de las mujeres va en aumento. El informe indica que el desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres, siendo en 2006 9,5% en las mujeres y 6,9% en los hombres. Agrega que las mujeres perciben en promedio un 79% del salario de los hombres, brecha que aumenta entre las mujeres con estudios universitarios que obtienen sólo el 66% del salario de sus compañeros.

Las tasas de participación laboral de las mujeres es baja en relación a otros países del continente, empujándose apenas al 39%, lo cual refleja que las mujeres aún no sienten suficientes incentivos para incorporarse al trabajo y que las empresas no las prefieren al momento de contratar como lo demuestran las tasas de desempleo femenino, y también que no cuentan con todas las facilidades y garantías para compatibilizar su rol de madres y trabajadoras.

La baja participación laboral de las mujeres ha sido utilizado por las organizaciones empresariales como argumento para plantear la flexibilización del empleo bajo el supuesto de que esto facilitaría la creación de empleos para ellas y también para los y las jóvenes.

El informe de la OIT es muy ilustrativo sobre esta situación, constata que las mujeres trabajan en promedio 38,4 horas a la semana, alrededor de cuatro horas menos que los hombres, pero la mayoría trabaja jornada completa y sólo un 20% tiene jornadas de menos de 35 horas a la semana. Sin embargo, señala el informe, casi dos tercios de las que trabajan menos quisiera trabajar más horas por lo que se trata de un “subempleo involuntario” y no de una opción voluntaria. Categóricamente la OIT afirma que: “Considerando el subempleo más el desempleo, el 21% de la fuerza de trabajo femenino se encuentra en situación de vulnerabilidad”⁵. Claramente las mujeres están mucho más lejos que los hombres del trabajo decente.

3. Sindicalización y Negociación Colectiva

Creemos que la condición de precariedad de los empleos y los bajos salarios descritos en este trabajo, tienen directa relación con la falta de libertad de trabajadores y trabajadoras para el ejercicio de sus derechos. No por casualidad, la OIT cuando define su concepto de trabajo decente habla de la libertad y la equidad en la relación laboral y ha puesto en el primer lugar de sus convenios fundamentales (Convenios 87 y 98), el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a organizarse y negociar colectivamente.

Pero en nuestro país vamos en el sentido inverso a lo señalado en las recomendaciones de la OIT. En los años de gobiernos democráticos, ni siquiera

⁴ “Desafíos para la igualdad en el trabajo: Chile”, Oficina de la OIT para el Cono Sur, mayo de 2007

⁵ Ibid.

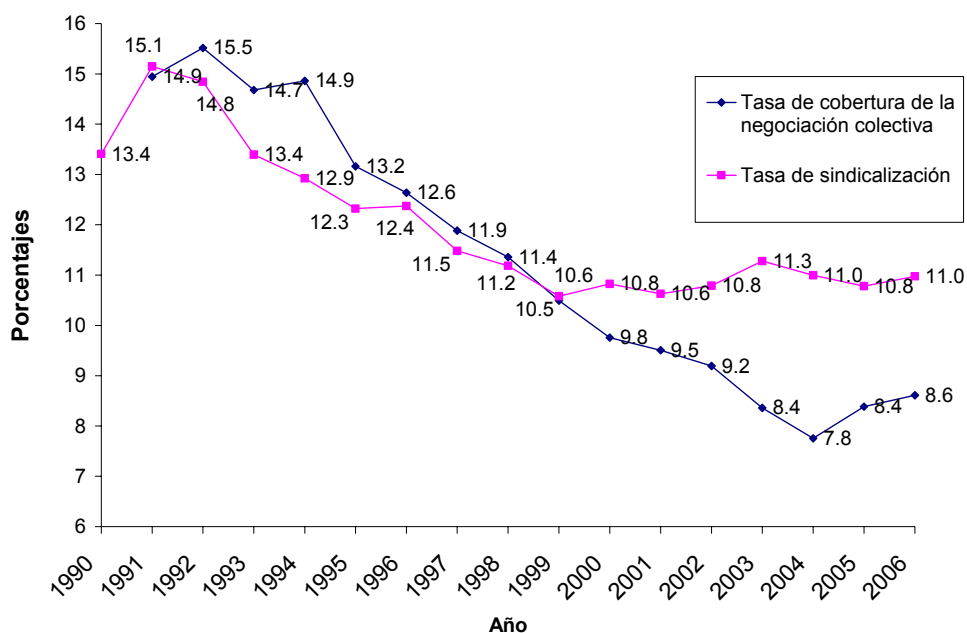
hemos mantenido las tasas de sindicalización y negociación existentes al término de la dictadura, por el contrario han bajado.

Tanto los indicadores elaborados por la Dirección del Trabajo como los de la OIT, señalan que las tasas de sindicalización como la de negociación colectiva, contenidos claves del trabajo decente, han seguido un curso decreciente desde 1990 hasta hoy.

Las cifras son elocuentes en el último informe de la OIT⁶. La tasa de sindicalización al término de la dictadura presenta un leve crecimiento, llegando en el año 1991 al 15.1% de las personas empleadas. Desde ese nivel comienza luego una declinación casi constante hasta llegar al 11.0% en el 2006, en que hubo un leve repunte en relación al año anterior.

En el caso de la negociación colectiva la situación es aún más dramática, cayendo la tasa de cobertura de la negociación colectiva desde un 15,5% en el año 1992 hasta un escuálido 8,6% en el 2006, año en que también se produjo un repunte en relación a los dos años precedentes.

Gráfico 1
Tasa de sindicalización y cobertura de la negociación. 1990-2006
(en porcentajes)



Fuente:Elaboración OIT con base en datos de la Dirección del Trabajo y del INE.

Nota: La tasa de sindicalización se calcula como número de afiliados y/o afiliadas a sindicatos como porcentaje del empleo total. La cobertura de la negociación colectiva se calcula como los trabajadores cubiertos – suponiendo una duración de los convenios y contratos de 2 años – como porcentaje del empleo asalariado.

⁶ “Chile. Informe de Empleo para el año 2006”. Oficina Subregional para el cono sur de la OIT.

Profundizando en estas cifras, la ENCLA 2006 señala que sólo el 5,5% de los asalariados de sector privado estuvieron involucrados en procesos de negociación colectiva, la cual de una manera extendida con contratos y convenios colectivos abarcarían al 10% de estos trabajadores. La misma Dirección del Trabajo señala el contraste de nuestra realidad con un país como España donde la cobertura por contratos o convenios colectivos alcanza al 82% de los asalariados del sector privado.

La calidad de los negociación es otro aspecto a tener en cuenta, ya que la media del reajuste real inicial de los salarios negociados llegó a 0,75 en 2006, siguiendo la media de la presente década en que los reajustes reales iniciales no sobrepasaron el 1%. La ENCLA señala que el 46,5% de las empresas encuestadas sólo otorgó reajustes de acuerdo al IPC.

Respecto a la sindicalización, la encuesta citada señala que sólo un 8% de las empresas encuestadas cuenta con un sindicato activo, dos tercios de los trabajadores laboran en empresas donde no hay sindicato. Lo más preocupante es que esta realidad no esta explicada sólo por las pequeñas unidades productivas sino, como lo demuestra la ENCLA, un 46,7% de las grandes empresas (con más de 200 trabajadores) no cuentan con sindicato.

Se agrega también en la encuesta que un 41% de los dirigentes sindicales señalan la existencia de prácticas antisindicales, lo que se ve corroborado por un 46% de los trabajadores que confiesen que no ingresan a los sindicatos por temor.

4. Aún rige la matriz perversa del “plan laboral” de la dictadura

Desde luego que el proceso de pérdida de libertades y derechos de trabajadores y trabajadoras en Chile no tiene su génesis en los años 90, como describe al gráfico de la OIT, a nuestro juicio más bien se produce en los años de dictadura con los cambios legislativos del llamado “Plan Laboral” que cercenaron dichos derechos, limitando la negociación colectiva y promoviendo la atomización del movimiento sindical.

El cuadro siguiente muestra claramente nuestra aseveración. Desde los años 30 en que se promulga gran parte de nuestra legislación laboral, se produce un creciente proceso de formación de organizaciones sindicales y de afiliación de trabajadores y trabajadoras. Alcanzando la máxima afiliación sindical en el año 1973. Producido el golpe militar y promulgada la nueva legislación a fines de los años 70, se quiebra la tendencia creciente anterior y se provocan 2 fenómenos simultáneos y contradictorios: aumenta el número de sindicatos y baja el número de afiliados, lo que se refleja en las cifras de 1989 (término de la dictadura) con 616 sindicatos más, pero una caída en la afiliación de 426.719 trabajadores y trabajadoras. Esta tendencia se ha mantenido hasta nuestros días, con un gran aumento en el número de sindicatos, pero una baja afiliación sindical.

Tasa de sindicalización histórica

Años	Nº de Sindicatos	Nº de Afiliados
1932	421	54.801
1935	669	83.262
1940	1.888	162.290
1955	2.177	305.192
1965	2.059	302.408
1970	4.581	627.666
1973	6.502	934.335
1989	7.118	507.616
2000	7.569	595.495
2003	8.967	669.507
2006	9.351	700.810

Fuente: Dirección del Trabajo

Los efectos producidos por el “Plan Laboral” de la dictadura están a la vista, se cumplió, a nuestro juicio su objetivo: atomizar al movimiento sindical y mermar su afiliación. En este contexto se facilitó, sin duda, la imposición del modelo neoliberal sin posibilidades de resistencia por parte de los trabajadores, reprimidos y aterrorizados por la dictadura y limitados en sus capacidades organizativas.

El empresariado en Chile se acostumbró a actuar sin una contraparte laboral en tiempos de la dictadura y pretende continuar con ello en la actualidad, por esto se ha convertido en el más férreo defensor de las reformas laborales introducidas bajo el régimen de Pinochet, que son la causa principal de la baja afiliación sindical y la baja cobertura de la negociación colectiva.

Los puntos centrales de dicho plan de la dictadura determinaron una nueva normativa sobre sindicalización y negociación colectiva. Respecto a la sindicalización, se permite la creación de múltiples sindicatos al interior de una empresa y se establecen múltiples trabas para su organización, algunas de las cuales ya han sido desmontadas. En negociación colectiva es donde se hicieron los cambios más dañinos para los trabajadores, circunscribiendo la negociación colectiva sólo al ámbito de la empresa, prohibiendo la negociación por ramas o ínter empresas, incluidas las de un mismo holding, e introduce la perversión de que no sólo negocie el sindicato sino también grupos de trabajadores que se constituyan sólo con ese fin. En relación al derecho a huelga, introdujo la posibilidad del reemplazo de los trabajadores en conflicto, haciendo prácticamente muy difícil el uso de dicha herramienta de lucha de los trabajadores.

Sin derecho a negociar colectivamente y a que ésta sea efectiva, se desnaturaliza la función esencial del sindicato y pierde su razón de ser ante los trabajadores.

A esta legislación perversa, el empresariado le agrega las prácticas antisindicales y el amedrentamiento hacia trabajadores y trabajadoras, además del manejo engañoso de sus negocios como es la creación de múltiples figuras jurídicas al interior de una misma empresa, simulando empresas diferentes e impidiendo a las organizaciones sindicales negociar conjuntamente.

Con la ley heredada de la dictadura, aún vigente en sus aspectos fundamentales, se perdió la posibilidad de negociar los tarifados nacionales por ramas, siendo fijados ahora por los empresarios de manera arbitraria y sin dialogar ni negociar con sus trabajadores y/o trabajadoras. Por otro lado, quedaron sin posibilidad de negociar los cientos de miles de trabajadores y/o trabajadoras temporales de la agricultura y millones más que trabajan en pequeñas unidades económicas, que en el país representan cerca del 80% del empleo total.

Los convenios firmados por la empresa con grupos negociadores, generalmente son impuestos por la empresa a los trabajadores, lo cual les impide con posterioridad participar en las negociaciones de los sindicatos existentes. Esta práctica, así como la de hacer extensivos los beneficios logrados por los sindicatos al conjunto de los trabajadores y las trabajadoras sin afiliación, han sido calificados por la OIT como prácticas antisindicales, ya que buscan desincentivar la afiliación sindical y la negociación a través de sindicatos. Esta es una práctica generalizada en Chile y las denuncias han llegado hasta los tribunales y la propia OIT quien las ha condenado, como ocurrió en el año 2001 con la empresa Ariztía.

El efecto de la ley y la práctica antisindical es la fuente principal del debilitamiento de los sindicatos y del no-ejercicio de derechos por parte de trabajadores y/o trabajadoras. Esto lo demuestra una investigación de la ONG Corporación Genera⁷, que en mayo pasado presentó un estudio que establece que el miedo a perder el empleo sería un factor crucial para explicar por qué los trabajadores y las trabajadoras no ejercen sus derechos. Su encuesta en el gran Santiago arroja como resultado que el 55% de las personas entrevistadas no ejerce sus derechos por ese temor, y que entre los y las jóvenes el porcentaje sube al 69% y en los más pobres al 76%. Así, jóvenes y pobres están, junto a las mujeres, en las categorías de trabajos más precarios. A su vez, el estudio establece que un cuarto de las personas trabajadoras entrevistadas declara haber vivido en el último año una situación en que sintió que sus derechos fueron vulnerados.

Sobre la sindicalización, la investigación de Genera estableció que el 90% de las personas entrevistadas declaró no pertenecer a un sindicato, lo que es consecuente con que el 87% declara que no existe sindicato en su lugar de trabajo. Los trabajadores y las trabajadoras sin sindicalización de la muestra, en un 53% rechaza que su no-pertenencia a un sindicato sea por desinterés o falta de tiempo, y el 56% niega también que sea porque piensen que los sindicatos no sirvan para obtener beneficios.

⁷ www.generaenlinea.cl

A estas opiniones, reflejadas en la encuesta de Genera, podemos agregar las recogidas por CERC en julio recién pasado, en medio de grandes conflictos laborales, en que un 71% de las personas consultadas en el ámbito nacional opinan que “los trabajadores deben negociar mejores remuneraciones colectivamente a través de un sindicato”.

5. Las reformas laborales necesarias, nuestras propuestas.

Todo el cuadro descrito en este documento, referido a la enorme desigualdad establecida en la relación trabajadores - empresarios, nos motivan a proponer un conjunto de reformas y medidas, tanto en el plano legislativo como administrativo, con el fin de equiparar esta desigual relación y hacer que la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de Chile, casi 7 millones de personas, puedan realmente ejercer sus derechos, tanto en el plano de la empresa como en el conjunto de la sociedad.

Consideramos que no sólo se debe apuntar a reformar la actual normativa sobre Negociación Colectiva, sino también otros aspectos que inciden en dicha normativa y que si no se consideran podrían volver inútiles los esfuerzos manifestados por la Presidenta de la República, sobre ampliar al máximo de trabajadores y trabajadoras la posibilidad de negociar colectivamente. Nos referimos a continuación a dichos aspectos:

5.1. Sobre la subcontratación

Las cifras dadas por la ENCLA 2006, en torno al creciente uso de la subcontratación por parte de las empresas, que alcanzó en este año al 41,2% del total de empresas encuestadas y que el 32,65 de ellas lo hace en el giro principal de la empresa. Esas cifras seguirán creciendo y con seguridad se expresaran en conflictos como los recientes de trabajadores contratistas, que develaron insuficiencias en la legislación recientemente promulgada. En este plano, proponemos lo siguiente:

- Que se establezca la prohibición efectiva de incorporar de manera permanente en el giro o actividad propia de la empresa a trabajadores subcontratados.
- Si esa incorporación transitoria de trabajadores subcontratados se da, se debe establecer que las condiciones laborales y salariales deberán ser iguales a la de los trabajadores permanentes que cumplan igual función. Hacer efectivos de esta manera los Convenios de la OIT contra la discriminación (Convenios 100 y 111), impidiendo su vulneración bajo cualquier subterfugio.
- Proponemos que se establezca la posibilidad de negociación conjunta de trabajadores permanentes y subcontratados o transitorios, a fin de establecer condiciones mínimas de igualdad en el empleo.

- Mantener la posibilidad de que los trabajadores subcontratados establezcan negociaciones directamente con la empresa mandante.
- Reponer el concepto de empresa aprobado en la Ley de Subcontratación y posteriormente eliminado por el Tribunal Constitucional por petición de parlamentarios de derecha. Esto es un elemento clave, no sólo para trabajadores subcontratados, sino también para el conjunto de los trabajadores, pues la proliferación de “razones sociales” en una misma empresa o unidad productiva, se ha transformado en un mecanismo empresarial para impedir el agrupamiento de los trabajadores en organizaciones más fuertes, e incluso en una forma de eludir otras obligaciones fiscales.

5.2. Sobre la sindicalización

Sin lugar a dudas la sindicalización es un elemento clave para el objetivo de potenciar y extender la negociación colectiva, mejorando la calidad de empleos y salarios como lo constata la ENCLA 2006. Es la representatividad del sindicato y su legitimidad democrática la que da las capacidades para representar a la parte laboral en los procesos de negociación y diálogo. Nadie puede representar a los trabajadores y las trabajadoras mejor que el sindicato.

Por nuestra experiencia, afirmamos categóricamente, que lo llamados grupos negociadores establecidos en la legislación no son representativos, son en la mayoría de los casos manipulados por la empresa, no cumplen con las normas que les dieron origen y se han transformado en una herramienta empresarial que permite manipular y presionar a trabajadores y/o trabajadoras y debilitar a los sindicatos.

Sin sindicatos fuertes no habrá una real negociación y, a la inversa, sin negociación colectiva los sindicatos se debilitan ya que la negociación y defensa de sus asociados es su principal razón de ser. Por ello planteamos que es necesario **ampliar las posibilidades de sindicalización de las distintas categorías de trabajadores y/o trabajadoras y dar a todas ellas la posibilidad de negociar colectivamente.**

- Una primera medida es avanzar en la mencionada definición de empresa, permitiendo identificar quiénes son los verdaderos empleadores en distintas razones sociales y unidades productivas. Hecho esto se deberá permitir la organización sindical unificada de trabajadores/trabajadoras de una misma empresa o dependientes de un mismo empleador.
- Se debe permitir la organización sindical por holding o grandes empresas con diversos giros.

- La gran rotación y temporalidad del trabajo debiera permitir la organización sindical de trabajadores y/o trabajadoras por oficios o categoría, en la forma de sindicatos profesionales o interempresas.
- En el caso de trabajadores y trabajadoras agrícolas, permanentes y temporales y, atendiendo a la estructuración atomizada de las unidades productivas se debiera permitir la categoría de organización sindical territorial. Proponemos que esta estructuración territorial se de a nivel comunal, ya que se trata de un espacio más homogéneo y atendiendo a la experiencia de la Ley 16.625 (de 1967) de sindicalización campesina.

5.3. Sobre la Negociación Colectiva

La Negociación Colectiva es el proceso más importante de la actividad sindical y, a nuestro juicio, es la forma más eficaz de avanzar en equidad y justicia social al interior de las empresas y en el conjunto de la sociedad.

La existencia de *salarios no éticos y su contracara de extrema riqueza*, se explican por el no ejercicio o el ejercicio limitado del derecho a negociación colectiva otorgado a los trabajadores chilenos desde hace más de 7 décadas y que la OIT ha incluido dentro de los convenios fundamentales que todo Estado miembro debe hacer respetar.

Es necesario romper con los mecanismos de la actual legislación laboral, heredados de la dictadura, que impiden ampliar la negociación colectiva al conjunto de los trabajadores y las trabajadoras de nuestro país.

A su vez, reiteramos que dicha negociación se debiera basar en las organizaciones representativas permanentes de los trabajadores, los sindicatos, sus federaciones, confederaciones y centrales. No se debe negociar con grupos de trabajadores constituidos para esa única función, por todas las razones mencionadas.

La negociación colectiva debe ampliarse, dando la posibilidad de negociar más allá de los marcos de la empresa. De esta forma se reestablecería en Chile una forma de negociación existente antes del golpe militar, poniéndonos así a la altura de la mayoría de las democracias que permiten este tipo de negociaciones.

La negociación colectiva no debiera estar en dependencia de la voluntariedad de la parte patronal. El derecho a la negociación colectiva está reconocido como un derechos de los trabajadores en nuestra legislación y la legislación internacional suscrita y aceptada por nuestro país. Se debe permitir negociar colectivamente a todos los trabajadores que se sindicalicen con ese fin.

Proponemos por tanto:

- Que se establezca la negociación sectorial, por categorías de trabajadores o por ramas productivas. De esta forma, reponer la negociación de tarifados nacionales o sectoriales, que crean un piso de igualdad entre trabajadores de una misma categoría. Esta negociación no reemplaza la negociación por empresas en donde cada organización sindical aspira a beneficios según las condiciones de dicha empresa.
- Establecer la negociación por holding con la organización sindical que trabajadores/trabajadoras se hayan dado para ello.
- Establecer la negociación interempresas, no como fórmula voluntaria sino como alternativa de negociación para determinados oficios o categorías de trabajadores, para trabajadores transitorios, y para las pequeñas unidades productivas que no tienen condiciones de llevar a cabo negociaciones bajo la actual legislación.
- Proponemos establecer negociaciones territoriales para trabajadores y trabajadoras agrícolas temporales y permanentes. Nuestra experiencia, en el trabajo en la agroexportación, nos demuestra que los empresarios agrícolas acuerdan las tarifas y regalías que ofrecerán a sus trabajadores, por lo cual una medida democrática sería permitir una negociación articulada de las organizaciones sindicales. Esta fórmula también permitiría incorporar al derecho a negociación a los temporeros y temporeras agrícolas, estableciendo en el campo una relación no discriminatoria, a igual función igual salario, cortando de paso el abuso de subcontratistas y enganchadores.
- Se debe garantizar constitucionalmente y en la legislación laboral, el derecho efectivo a la huelga. Para ello es necesario establecer la prohibición del reemplazo de trabajadores en huelga, impidiendo de esta manera el uso de trabajadores reemplazantes para quebrar los movimientos huelguísticos.
- Se debe establecer claramente en la ley el tipo de información económica que las empresas deben poner a disposición de las organizaciones sindicales al momento de la negociación colectiva, estableciendo también plazos perentorios para la entrega y sanciones a quienes no cumplan dicha disposición. La información económica debe ser desagregada y pormenorizada para facilitar los términos de la negociación desde el campo de los trabajadores.
- La negociación colectiva deberá tener un piso de derechos adquiridos con anterioridad, sobre la base de contratos colectivos anteriores o de contratos individuales tratándose de una primera negociación, impidiendo de esta manera que la oferta empresarial desconozca lo acordado con anterioridad con sus trabajadores y/o trabajadoras.

- La duración de los contratos colectivos no debieran superar los dos años de vigencia en el caso de sindicatos que negocian por primera vez. Así se evitaría una presión indebida sobre una organización recién constituida.
- Se debe prohibir la negociación con los llamados grupos negociadores cuando existe un sindicato en la empresa.
- Se debe eliminar toda posibilidad de reemplazo de los trabajadores en huelga en cualquier etapa del conflicto.

5.4. Sobre la actuación de los servicios públicos

Todas las anteriores propuestas tienen como condición básica el aumento de los recursos y facultades de los organismos encargados de velar por las normativas laborales. La falta de personal fiscalizador, así como la falta de recursos de los organismos del trabajo y relacionados como salud laboral, constituyen una traba para el desarrollo de la normativa.

La falta de fiscalización incentiva el no cumplimiento de normativas. Eso lleva a muchos trabajadores y/o trabajadoras a abandonar el ejercicio de sus derechos. En muchos sindicatos se deben negociar hasta las condiciones básicas de higiene y seguridad en el trabajo, ya que la falta de fiscalización permite a los empleadores vulnerar las exigencias de la ley y trabajadores/trabajadoras las deben incluir en sus petitorios de negociaciones colectivas.

La coordinación entre diversos organismos públicos para la fiscalización, a lo menos trabajo y salud, es básica para un avance integral en las condiciones del empleo. Las multas laborales, de salud y ambientales no constituyen una eficaz contención a las violaciones de derechos, por lo cual se debe estudiar el monto de dichas multas y otros tipos de sanciones, como el cierre temporal o suspensión de faenas en casos de violaciones de derechos laborales, **manteniendo empleos y salarios**, tal como se hace en los casos de salud y ambiente.

La falta de transparencia y la no publicación de los resultados de controles y procedimientos de organismos públicos sobre las empresas, hacen un severo daño al objetivo de avanzar en la calidad del trabajo. Los empresarios se escudan en el anonimato, ya que la información general y no individualizada permite ocultar a los violadores de la ley. Se debe publicar periódicamente la información del comportamiento empresarial, convirtiendo esta fórmula en un incentivo para los de buen comportamiento y en una sanción para quienes no lo tienen.

También se debieran publicar el estado de las cotizaciones previsionales, para que los trabajadores tomen conocimiento de su situación de manera permanente.

Creemos que el Estado debiera incorporar criterios de responsabilidad social empresarial (RSE), específicamente en torno a derechos laborales, para la selección de empresas proveedoras del Estado o receptoras de beneficios públicos. De esta forma se establece un mecanismo administrativo que ayudaría a la promoción y el control permanente de todos los derechos a los cuales hemos hecho mención.

En los Anexos, resumimos el resultado de 3 grupos focales desarrollados con trabajadores y trabajadoras de distintas categorías. En esas reuniones los dirigentes y las dirigentes sindicales entregan sus particulares visiones sobre el proceso de negociación colectiva y aspectos relacionados que nos parece de utilidad poner en conocimiento del Ministerio del Trabajo.

ANEXOS

Entregamos los resultados de 3 los grupos focales desarrollados por CENDA con diversos sindicatos para recoger opiniones sobre los procesos de negociación colectiva.

Las reuniones se desarrollaron buscando las respuestas y opiniones en torno a las siguientes preguntas centrales:

- a. ¿quiénes negocian y quiénes deben negociar: sindicatos, grupos, federaciones, etc.?
- b. ¿en que ámbito se negocia y en cuáles se debiera negociar: empresa, sector, holding, interempresas, territorio, etc.?
- c. ¿qué se negocia y qué se debe negociar?
- d. formas de negociación: tiempos, la huelga, la conciliación, etc
- e. ¿cómo se negocia?: información, transparencia, etc.
- f. ¿sindicalización y prácticas antisindicales?

FOCUS N° 1

Participantes:

Sindicato Vera y Giannini
Sindicatos Ladrillos Princesa
Sindicato Muebles Paris
Sindicato Cerámicas Cordillera
Central Autónoma de Trabajadores

1.- Consideración general:

Los trabajadores hacen notar que la negociación colectiva no se puede separar del tema de la sindicalización, el concepto de empresa, y la ley de subcontratación.

Afirman que el N° o porcentaje exigido para formar un sindicato es muy pequeño, por lo que se contribuye a la atomización. No es lo mismo a la facilidad para formar sindicatos por primera vez en empresas donde no existen.

Plantean también que debiera haber 1 sindicato o máximo 2 por empresa.

2.- Quienes negocian:

Se pronuncian por negociar por rama para dar fuerza a la negociación colectiva, volviendo a la vieja modalidad de negociar ramalmente pisos básicos o tarifados, y que posteriormente se negocien mayores beneficios por empresa.

Se podría establecer también negociaciones por holding, en que se negocie por funciones o categorías de trabajadores.

La negociación por rama la fundamentan en el hecho que los empresarios siempre les señalan a los sindicatos que están sobre la competencia y hay que bajar salario, por ello hay que crear un piso común para evitar este tipo de prácticas.

Categorícamente afirman que se debe prohibir la negociación con grupos, ya que las empresas la promueven como una práctica antisindical, sólo deben negociar los sindicatos.

3.- Cómo se negocia:

Cada negociación debe partir con un piso mínimo, desde un derecho adquirido, que el caso de sindicatos ya constituidos debe ser el anterior contrato y en una primera negociación debe ser el contrato individual, no se debe permitir que la oferta empresarial parta más debajo de estos pisos. También se debe garantizar el IPC como parte del piso mínimo.

Sobre los plazos para negociar no había una opinión única, para algunos el plazo era muy largo y para otros muy corto.

Lo claro es que la empresa no entrega toda la información económica necesaria y en los tiempos correspondiente. Plantean que se debiera pedir una información económica desagregada y pormenorizada, no general, y que las empresas que no lo hagan deben ser sancionadas drásticamente. La negociación no se debiera iniciar sin la información entregada por la empresa.

Se deben ampliar los fueros de los trabajadores en el proceso de negociación, 1 mes de fuero antes de la presentación del proyecto de contrato y 2 meses después de terminada la negociación.

Plantean como excesivo firmar contratos con 4 años de vigencia, ya que los empresarios fuerzan la aceptación de ese plazo, proponen limitarlo a 2 años máximo. Categorícamente afirman que un sindicato que para un sindicato que negocia por primera vez el plazo máximo deben ser los 2 años, ya que estos trabajadores están más vulnerables y hay aprovechamiento de la empresa.

Se deben prohibir la extensión de los beneficios logrados por el sindicato al conjunto de los trabajadores, es práctica antisindical.

En el proceso de huelga se debe prohibir en todo momento el reemplazo de trabajadores en huelga, las empresas usan el reemplazo para quebrar los movimientos y no les importa pagar las multas cuando lo hacen fuera de lo establecido por la ley.

4.- Qué se negocia:

Se debieran excluir de las negociaciones lo que son los compromisos obligatorios que las empresas deben cumplir por ley (seguridad, higiene, salas cunas, etc.). Dejarlo explícito en la ley.

Es clave establecer el concepto de igual función igual salario, con el fin de hacer extensivo el piso a trabajadores suncontratados y temporales, y que estos no se conviertan en una alternativa barata en contra de los trabajadores permanentes. Circunscribir la negociación a beneficios salariales (todos) y condiciones de trabajo, como dice el código laboral.

5.- Transparencia y prácticas antisindicales:

Las malas empresas se ven beneficiadas con la falta de información y transparencia de su comportamiento. La Dirección del Trabajo debiera publicar listados mensuales de empresas infractoras a normas laborales. Lo mismo los organismos de salud y medio ambiente.

Las AFP debieran publicar las empresas deudoras de imposiciones. Los trabajadores no se enteran de la deuda hasta el momento del despido u otro. En términos de RSE, crear la iniciativa de que las empresas publiquen anualmente un Balance Social, sobre condiciones laborales e inversión social.

Sancionar drásticamente las prácticas antisindicales. No bastan las multas ya que las empresas prefieren pagar a mejorar. Se propone la sanción de cierre temporal de empresas que incumplan normas laborales, manteniendo beneficios a trabajadores (igual que en salud y medio ambiente).

Las multas laborales debieran ir en beneficio de los propios trabajadores afectados y sus organizaciones.

Crear estímulos y desincentivos a través del Estado, por la vía de exigir buen comportamiento de empresas abastecedoras del estado o receptoras de inversiones públicas.

Juntas de conciliación, en caso de conflictos, debieran incluir a representantes de los trabajadores.

Crear a nivel de regiones y a nivel nacional, Consejos Económico sociales para discutir políticas sociales y económicas.

FOCUS Nº 2

GRUPO FOCAL CONFEDACH

Participantes:

Es este grupo focal participó el directorio nacional de CONFEDACH, confederación de trabajadores de la alimentación compuesta por representantes de las empresas Soprole, Nestle y Arcor.

1. ¿ Qué materias se negocian?

Se negocian en primer término materias relacionada con la renta de los trabajadores, es decir reajuste de remuneraciones, incluidos los montos fijos por aguinaldo, becas y otros. Además, se negocian los montos de los sueldos base establecidos por la empresa.

Se negocia incrementos o mejoramiento de las remuneraciones, bonos y otras regalías.

Se negocia nivelación de rentas sobre la base de un mismo cargo, buscando homologar remuneraciones en funciones similares. También está la búsqueda del principio de igualdad al interior de una misma planta, una línea de producción u organización.

También se negocian beneficios con montos fijos tales como aguinaldos, becas de estudio, bonos de producción, porcentajes superiores respecto a la norma del trabajo en horas extras y en turnos nocturnos. Estos fluctúan entre un 25 y un 50 sobre el valor legal por hora extra trabajada.

Sobre el bono por término de negociación:

- El bono por término de negociación, siendo un monto fijo y circunstancial no se coloca en el proyecto de contrato colectivo.
- En realidad este instrumento, en el fondo, favorece a los empleadores porque le da una ventaja en la mesa de negociación porque, por lo general se pone eso como reemplazo de reajustes o incrementos de remuneraciones de manera formal.
- Por lo anterior, siendo una carta comodín, no se oficializa en el proyecto, se trata al final de la negociación y, por lo general, incide en el plazo de vigencia del nuevo contrato colectivo.

- El sentido original era el de recuperación de lo perdido cuando las negociaciones eran más largas y existía un IPC galopante. Se ha distorsionado el sentido original porque la economía es mucho más estable que en el pasado por lo que este bono tiene efectos perversos.

OTRAS MATERIAS QUE SE NEGOCIAN:

Mejoramientos en las condiciones de salud, principalmente por medio de convenios de salud y mejoramientos de los beneficios de las Cajas de Compensación.

Condiciones de trabajo, entendidas como prevención de la accidentalidad(ley 16.744), como intensidad del trabajo y ritmo de producción y, en algunas situaciones, la relación entre intensidad, productividad y empleabilidad lo que se expresa en escalas de bonos y de tarifas por unidad de productos.

Últimamente se ha discutido la intensidad de los flujos de producción y la necesidad de establecer tarifas de riesgo.

Se negociado también la estabilidad laboral y remuneraciones acordes con la productividad.

Finalmente, se ha negociado la necesidad de que existan jefes y supervisores profesionales, los ciclos de descanso, y la distribución de utilidades con aportes al sindicato.

¿Qué se debería negociar?

- Que se inicie cada negociación sobre la base del principio de derechos adquiridos en las anteriores negociaciones.
- Indemnización por años de servicios acorde con la normativa previa a 1979.
- Retiro adelantado de años de servicios.
- Un concepto de RSE (responsabilidad social empresarial) que beneficie a los trabajadores y trabajadoras.
- Ampliación de la Capacitación, atendiendo a las aspiraciones del trabajador, utilizando la empresa la franquicia de 1% del SENCE. Que las capacitaciones se puedan desarrollar durante las horas de trabajo.

¿Cómo se debería negociar?

- Con mucho conocimiento respecto de la empresa y de su potencial, información económica y de gestión completa por parte de la empresa.

- Con mucha comunicación y facilidades por parte de la empresa, y un plan de movilizaciones de la asamblea de los sindicatos.

¿Quiénes debería negociar?

- Por Holding y por rama de producción.
- Por comuna en el caso de los sindicatos por rama.
- En todos los casos se debe negociar un piso susceptible de mejorar según las características de cada empresa, su rentabilidad y envergadura.
- Deberían tener derecho a negociar los subcontratados, los temporeros y sindicatos interempresas, para los cuales deberían existir algunos requisitos organizativos y de condiciones o capacidades de negociación.

¿Qué se debería eliminar?

- Los grupos negociadores por fuera de los sindicatos.
- Los reemplazos en periodos de huelga.
- El plazo para negociar puesto que no debería estar limitado. Es decir volver a la norma anterior a 1979.

FOCUS Nº 3

MESA DE TRABAJO SINDICATOS DE CASABLANCA

Participantes:

- Sindicato de Empresa Veramonte Bodega
- Sindicato de Empresa Veramonte Campo
- Sindicato Viña Casa El Bosque

¿ Qué materias se negocian?

- Periodo de vigencia del Contrato Colectivo.
- Reajuste por concepto de IPC.
- Incremento de remuneraciones.
- Bonificaciones por fallecimiento, becas de estudio, colación, locomoción.
- Gratificaciones.
- Ropa de trabajo.
- Bonos de producción.
- Tarifados por tratos y productividad.

Otras materias que se negocian

- Promoción de personal.
- Capacitación y desarrollo del personal.
- Valor por turnos especiales.

¿Qué se debería negociar?

- Estabilidad laboral.
- Que se inicie cada negociación sobre la base del principio de derechos adquiridos.
- Indemnización por años de servicios acorde con la normativa previa a 1979.
- Preparación laboral.
- Remuneraciones iguales en un mismo cargo, función o tarea. Esto sin importar el tipo de contrato que tenga el trabajador o trabajadora.

¿Cómo se debería negociar?

- Con mayor información económica y de gestión de parte de la empresa.
- Con plazos más largos para negociar; no debería existir el límite de tiempo.
- Con mayor participación y movilización de los socios del sindicato.
- Con mayor y mejor información respecto de las necesidades de los afiliados al sindicato.
- En el caso del sector agrícola (viñedos) se debería negociar un piso por localidad o comuna.

- En el caso de la fruta de exportación se debería negociar tarifas por temporada y tipos de frutas.
- En el caso de las bodegas vitivinícolas(plantas procesadores y embotelladoras), se debería negociar por holding, cuando exista y por rama; es decir el sector de bodegas de todas las marcas.

¿Quiénes deberían negociar?

- Además de los que ya negocian, también debería negociar de verdad los sindicatos interempresas, los subcontratados y los temporeros. Esta sería una negociación para fijar un piso y luego ver la forma de mejorar el piso según sea la situación de cada empresa

¿Qué se debería eliminar?

- Solo deberían negociar los sindicatos, las federaciones, cuando corresponda y las centrales en el nivel nacional.
- No deberían existir grupos negociadores por fuera de los sindicatos.
- Hay que eliminar los reemplazos en los casos que se llegue a una huelga.

¿Cómo se deberían integrar los intereses de los temporeros y las temporeras?

- Por medio de cláusulas en el proyecto de contrato colectivo, que expresen las necesidades de ese tipo de trabajadores.
- Con nivelación de las remuneraciones con trabajadores de planta en igual función.
- Por medio de la capacitación y mejoramiento de su calificación.
- En la promoción hacia cargos de plantas.
- En la integración de dirigentes preparados de estos sindicatos como asesores de las comisiones de negociación.