SINDICATO DE SUPERVISORES
ANGLO AMERICAN CHILE

Estudio sobre Proyecto de
Modernización Laboral
y Conversatorio Sindical

¿QUIÉN GANA Y QUIÉN PIERDE CON LA REFORMA LABORAL?

ESTUDIO
Álvaro Molina, Abogado

Invitada
Karol Cariola, Diputada

Comentarios
Celso Pardo, Presidente Sindicato de Supervisores Centinela
Pamela Bordones, Presidente Sindicato de Supervisores Candelaria
Gustavo Tapia, Presidente Federación Minera de Chile

Editores
Darío Quiroga, Sociólogo
Julio Pasten, Periodista

SINDICATO DE SUPERVISORES
ANGLO AMERICAN CHILE

Estudio sobre Proyecto de
Modernización Laboral
y Conversatorio Sindical

¿QUIÉN GANA Y QUIÉN PIERDE CON LA REFORMA LABORAL?

OBSERVATORIO SINDICAL DE LA MINERIA
SINDICATO DE SUPERVISORES ANGLO AMERICAN CHILE

SINDICATO DE SUPERVISORES
ANGLOAMERICAN CHILE

CONVERSATORIO SINDICAL

Realizado el 19 de agosto de 2019 en la sede del **Sindicato de Supervisores Anglo American Chile.**

Moderador: **Miguel Fernández**, Secretario Sindicato de Supervisores Anglo American Chile

Participantes: **Álvaro Molina**, abogado; **Karol Cariola**, Diputada; **Celso Pardo**, dirigente sindical; **Pamela Bordones**, dirigente sindical; **Gustavo Tapia**, dirigente sindical

La discusión se realizó en base al estudio realizado por el abogado **Álvaro Molina**

Conversatorio disponible en el canal de YouTube **Observatorio Sindical Anglo**

SINDICATO

Francisco Villa, Presidente
Miguel Fernández, Secretario
Iván Mlynarz, Tesorero

Instagram: @sup.anglo.chile
Twitter: @supervisoresang
Fanpage: Supervisores Anglo

Correo: directorio@supervisoresanglo.cl

EDITORES
Darío Quiroga, Sociólogo
Julio Pasten, Periodista

OBSERVATORIO SINDICAL DE LA MINERÍA

observatoriosindical.anglo@gmail.com

“La fuente tangible de explotación desaparece detrás de la fachada de racionalidad objetiva”.

El hombre unidimensional (1964),

Herbert Marcuse

“Quién fracasa en la sociedad liberal del rendimiento se hace a si mismo responsable y se avergüenza, en lugar de poner en duda a la sociedad o al sistema. En eso consiste la especial inteligencia del sistema neoliberal”

Psicopolítica, Byung Chul Han

CONTENIDO

Prólogo 9

Estudio 11

Expositor Álvaro Molina 29

Expositora Carol Kariola 39

Comentarios 46

Debate 56

Comentario Final Carol Kariola 61

PROLOGO

Hace sólo un par de meses atrás nos preguntábamos en el inicio del primer conversatorio llevado a texto: ¿por qué hacer un conversatorio sindical? (y además publicarlo). Además de las razones señaladas en aquella publicación, la pregunta se responde sola al estar ahora lanzando este 2° Conversatorio Sindical y con ello mostrando la clara voluntad de transformar en proceso, estas iniciativas.

Tal como reiteramos como Sindicato, hemos resuelto de manera decisiva dejar de ser un actor pasivo en los grandes temas que hoy debate la ciudadanía y solo conformarnos con la mera representación de un grupo de socios, nuestra labor sindical se inicia desde la representación de nuestros asociados y se proyecta en generar los mayores aportes posibles al conjunto de la fuerza laboral que desarrolla la producción en nuestro país.

Por ello, a través del trabajo que desarrolla el equipo del Observatorio Sindical de la Minería, seguiremos avanzando en la elaboración de diversas plataformas de difusión de las ideas y miradas del mundo sindical y sus aliados naturales. Tanto a través de plataformas audiovisuales, del texto en formato físico y digital y de cualquier otro soporte que le permita a las y los trabajadores de Chile hablar por su propia voz.

Francisco Villa
Iván Mlynarz
Miguel Fernández
Sindicato de Supervisores
de Anglo American Chile

ESTUDIO

REFORMA LABORAL:
LOS CAMBIOS QUE INTRODUCE

La Ley de Modernización Laboral para la Conciliación Trabajo Familia e Inclusión, promovida por el Gobierno de Sebastián Piñera, contiene tres áreas de reforma al Código del Trabajo.

Estas son (1) Modificaciones a la Jornada de Trabajo; (2) Nuevas Formas de Contratación y (3) Otras Modificaciones al Código del Trabajo, como la regulación del acoso laboral y acoso sexual; modificaciones puntuales en materias de género, capacitación, trabajo de menores de edad, personas con habilidades diferentes y personas privadas de libertad.
En principio se puede establecer que más relevante y profundo de dicha Reforma se encuentra en las modificaciones a la Jornada de Trabajo, siendo el resto de las reformas de menor entidad y alcance.

Antes de entrar en las observaciones críticas respecto de los cambios promovidos, es necesario dar un vistazo a la situación actual de la Jornada de Trabajo.

El Código del Trabajo contempla tres tipos de jornadas : (1) Jornada Ordinaria; (2) Jornada Extraordinaria y (3) Jornadas Especiales. Veamos cada una.

TIPOS DE JORNADAS LABORALES EN LA ACTUALIDAD

1. **Jornada Ordinaria**:

La jornada ordinaria tiene básicamente la siguiente regulación:

<u>Definición</u>

- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Jornada Activa
- Se considera también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables. Jornada Pasiva

Límites

- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.
- El máximo semanal establecido no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.
- La jornada ordinaria no podrá exceder de diez horas por día.

Sin embargo, el Código del Trabajo estable algunas excepciones que pasamos a revisar:

Excepciones al límite de jornada. Art. 22 Inciso 2:

1. los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores;
2. los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata;
3. Trabajadores para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos;
4. Agentes comisionistas y de seguros.
5. Vendedores viajantes.
6. Cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento
7. Trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras.
8. Los trabajadores que presten servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.
9. Los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas.

Excepciones al descanso dominical. Art 38.

1. Faenas destinadas a reparar deterioros causados por **fuerza mayor o caso fortuito**, siempre que la reparación sea impostergable;

2. Explotaciones, labores o servicios que **exijan continuidad** por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las nece-

sidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;

3. En las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en **estaciones o períodos determinados**;

4. En los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;

5. A bordo de naves;

6. En las faenas portuarias

7. En los **establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público**, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.

8. En calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas.

2. Jornada Extraordinaria.

Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

- Límite: máximo de dos por día.
- Se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

3. Jornadas Especiales.

- Jornada de 60 Horas. (Hoteles, Restaurantes, Clubes)
- Jornada de 180 Horas (choferes y auxiliares de vehículos de locomoción colectiva interurbana; choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y ferrocarriles; locomoción colectiva interurbana)
- Jornada Parcial. No supera las 30 horas semanales. Permite alternativas de distribución de jornadas.
- Bisemanal. 90 horas. Cuando la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbano

- Autorizada por la DT. Cuando el sistema de jornada de trabajo que establece el señalado artículo 38 (jornada laboral que incluye los días domingo y festivos y se descansa en la semana en forma compensatoria) no pudiese aplicarse dadas las características especiales de la prestación de servicios. Características: Debe ser fundada; tiene un plazo, requiere acuerdo con Sindicato, debe constarse que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles.

El código del Trabajo también se consideran situaciones adicionales:

La autorización de servicios transitorios:

La ley faculta contratar servicios transitorios para las siguientes situaciones:

a) suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias medicas, descansos de maternidad o feriados;

b) eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;

c) proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados;

d) período de inicio de actividades en empresas nuevas;

e) aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria; o

f) trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria

Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

- Permiten pactar una jornada de 4 días

- Permiten cumplir la jornada en distintos lugares

PROYECTO LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL

Fundamentación del Proyecto

Visto lo anterior, en materia de jornada, de acuerdo al Gobierno, la Jornada Ordinaria "resulta excesivamente rígida y aplica, en términos generales, para todos los trabajadores y empresas, sin consideración de las distintas realidades del mercado laboral, como es la situación de los distintos sectores productivos, las condiciones especiales que puedan tener cierto tipo de empresas, los aumentos ocasionales de la productividad, los cambios en las formas productivas, las necesidades particulares de los trabajadores, entre otros factores que no son considerados."[1] (Mensaje Nº 021-367, p.11)

Desde este punto de vista, el Gobierno propone **Reformas a la Adaptabilidad de Jornada**. En tal sentido, el proyecto plantea una serie de nuevas posibilidades de jornada de trabajo para incorporar a la legislación laboral.

En síntesis, las reformas propuestas son:

1. Jornada mensual de 180 horas.
2. Jornada semanal distribuida en no menos de 4 días ni más de 6.
3. Jornadas semestrales y anuales.
4. Bolsa de horas extraordinarias y compensación de horas extraordinarias con días adicionales de vacaciones.
5. Convenir alternativas de horario de inicio y termino de jornada.
6. Anticipar o postergar la recuperación de horas de permiso autorizado:
7. Disminuir el tiempo de colación para adelantar el horario de salida
8. Adaptar la jornada de trabajo en periodos de vacaciones familiares:
9. Jornadas excepcionales pactadas directamente con los trabajadores.
10. Cambiar 2 domingos de descanso al mes por 12 al semestre.
11. Pactar la suspensión del contrato de trabajo.
12. Modificaciones a los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

1 Mensaje Nº 021-367, p.11

Un diagnóstico equivocado

Desde el surgimiento del capitalismo, la discusión por la jornada laboral ha estado en el centro de las discusiones entre trabajadores y empleadores. Lo que está en juego es la cantidad de tiempo que el trabajador debe estar a disposición del empleador, trabajando o estando listo para trabajar a su requerimiento. Así, la legislación laboral lo que ha establecido en esta materia son derechos mínimos e irrenunciables para los trabajadores, asumiendo que la situación de voluntad inclinada con el empleador deja a los trabajadores en clara desventaja para negociar su tiempo de trabajo. De más está decir que esta legislación, mínima e irrenunciable, no es fruto de la voluntad divina, sino de luchas que los trabajadores han venido dando y conquistando lentamente desde hace más de 200 años, conquistas por las cuales muchos pagaron con la vida.

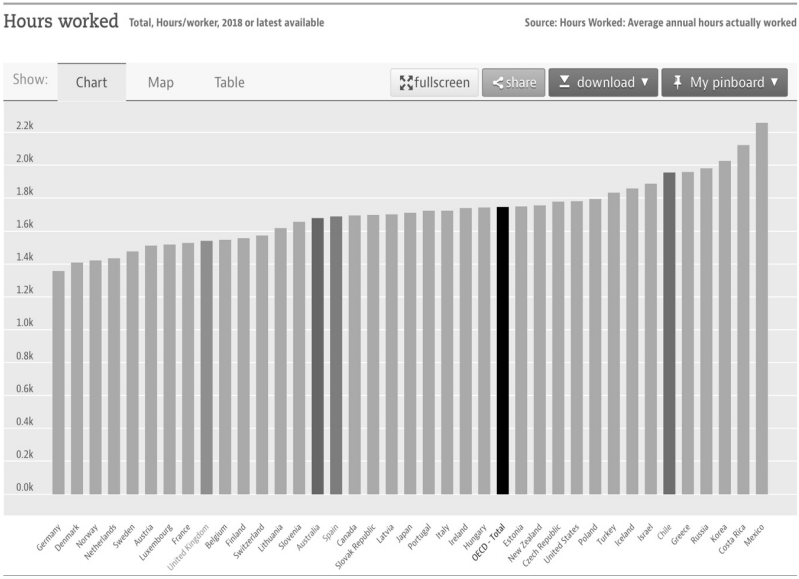
Por otro lado, desde el punto de vista del empleador, el óptimo para el manejo de "el factor de producción-trabajo" es contar con él, el máximo de tiempo cuando lo requiera y el mínimo de tiempo cuando no. Es esa flexibilidad la que se reclama.

Es por lo anterior, que este proyecto parte de una falacia, pues no es efectivo que la regulación del tiempo de trabajo en Chile sea "excesivamente rígida", pues, como se ha mostrado en el primer apartado (Tipos de Jornadas), existen en la legislación nacional numerosas excepciones a la jornada "ordinaria" que permiten a los empleadores adaptar el tiempo de trabajo a las distintas "necesidades" de cada empresa o rubro. Es más, como se comentará, la reciente Reforma Laboral de 2016 (Bachelet II) ya contempló los pactos de adaptabilidad, para modificar la jornada laboral.

Por otro lado, cabe puntualizar que no solo la regulación no es rígida, sino que es lo suficientemente flexible para ser mal empleada. Ejemplos flagrantes de esto es el abuso de la figura del artículo 22 inciso segundo (excepción del limite de jornada) para trabajos que no encuadran con la hipótesis legal, o el abuso del trabajo de jornada extraordinaria, el cual se efectúa sin que se cumpla con la "excepcionalidad" que indica la ley y en cantidades muy superiores a los máximos legales.

Cabe finalmente agregar, que la Ley Laboral en materia de jornada es tan poco "rígida" y lo suficientemente mínima, como para permitir que en

Chile se trabajen normalmente un altísimo número de horas al año. En efecto, de acuerdo a la OCDE, el trabajador chileno labora un promedio 1.954 horas anuales, siendo el sexto país que más horas trabaja de todo el grupo de países miembros de dicha organización. El siguiente gráfico expone este promedio:



Como se puede observar, el número de horas trabajadas en Chile está sobre la media (1.746h) del grupo y muy por sobre los parámetros de los países que el mismo mensaje del proyecto de ley usa como ejemplos de legislaciones con normas de "adaptabilidad": Australia (1.676), Reino Unido (1.538) y España (1.687). De hecho, si se compara las horas trabajadas en promedio en Chile v/s las trabajadas en reino Unido, la diferencia (416 horas) equivalen a 9,25 semanas más trabajadas por los chilenos al año.

ANÁLISIS DE LA REFORMA: OBSERVACIONES CRÍTICAS Y POSIBLES EFECTOS

1. UN RETROCESO EN LA PROTECCIÓN DE LOS MÍNIMOS LEGALES GANADOS POR LOS TRABAJADORES

Como se ha mencionado, la legislación laboral en materia de jornada establece mínimos que nos son negociables por los trabajadores, cuestión que tiene como fundamento la prácticamente inexistente capacidad de negociación entre las partes a nivel individual y muy escaza capacidad de negociar a nivel colectivo[2]. El Proyecto de Ley en cuestión, amparado en esta debilidad de la capacidad de negociación por parte de los trabajadores, supone retroceder tanto en materia de descanso semanal, como en la cantidad de horas diarias que se pueden trabajar. Observemos punto por punto:

a) Jornada mensual de 180 horas

Se propone pactar en el contrato individual de trabajo una jornada de 45 horas semanales o 180 horas mensuales, con el "acuerdo" de las partes. Así, este tipo de jornada podría ser pactada individualmente por el trabajador con su empleador. Huelga decir que el trabajador individual, al momento de contratar, tiene normalmente muy bajas o ninguna posibilidad de negociar las condiciones del contrato de trabajo, por lo que el trabajar 45 horas semanales o 180 horas mensuales será, en los hechos y para la gran mayoría de los trabajadores, resorte exclusivo del empleador.

Esta jornada pone fin al derecho irrenunciable al descanso dominical en la jornada ordinaria de trabajo, derecho histórico de los trabajadores y por lo demás, en clara contraposición al fin declarado del proyecto de "conciliar el trabajo con la vida familiar".

[2] En general en este punto, para analizar la "capacidad" de los sindicatos para negociar, se recurre a la tasa de sindicalización, lo cual no parece ser un indicador que realmente refleje la "capacidad" negociadora de las organizaciones sindicales. Para ello, primeramente habría que desglozar primeramente cuántos sindicatos negocian colectivamente ycuantos trabajadores están cubiertos en estas negociaciones y en un plano más "real" en cuanto a poder negociador, ponderar a lo menos la existencia son limites del subcontrato y que la negociación se limita a cada empresa.

b) Jornada semanal distribuida en no menos de 4 días ni más de 6

Una jornada de 45 horas distribuidas en 4 días, significa que la jornada diaria ordinaria (es decir, sin sobretiempo) del trabajador será de 11,25 horas. De acuerdo al propuesto nuevo artículo 22, el trabajador no podrá permanecer en el trabajo más que 12 horas (incluyendo descansos y sobretiempo). Esto significa que, por una parte, el trabajador, laborando solo 35 minutos de sobretiempo, llega al máximo legal diario; y por otra parte, al cabo de los 4 días de trabajo de su jornada ordinaria, como máximo habrá podido trabajar 140 minutos de sobre tiempo (dos horas y veinte minutos).

El nuevo artículo 31 establece un máximo de 12 horas semanales de sobretiempo (para el caso de jornadas semanales) por lo que legalmente al trabajador le quedan 9 horas y 40 minutos para trabajar sobretiempo los tres días restantes de la semana. Si consideramos que "El 50 % de los trabajadores chilenos gana menos de $380.000 y 7 de cada 10 trabajadores menos de $550.000 líquidos"[3], no es difícil imaginar que las jornadas de cuatro días (de casi 12 horas cada una) se convertirán, normalmente en jornadas de cinco y seis días, como forma de "aumentar" la remuneración del trabajador.

c) Jornadas semestrales y anuales.

Se trataría de jornadas pactadas en negociación colectiva en empresas con sindicatos con afiliación igual o superior al 30% del total de los trabajadores. Un tema que excede este análisis es la capacidad real de los sindicatos para negociar atendidas todas las restricciones de la legislación nacional. Por ahora, respecto de este tipo de jornada, cabe preguntarse ¿Qué tipo de empresa o negocio requeriría una jornada semestral o anual? La respuesta más simple es pensar que este tipo de jornada será pretendida por empresas que tienen períodos del año con una alta demanda o un alto requerimiento productivo y otros momentos del año con bajas. Así, una jornada de este tipo lo que pretende es que en los momentos de alta producción o alta demanda se disponga de un contingente de fuerza de trabajo trabajando al máximo legal, tanto de horas

[3] Los Verdaderos Sueldos de Chile. Panorama Actual del Valor de la Fuerza del Trabajo Usando la ESI 2017. Fundación SOL, Agosto 2018.

como de días, sin incurrir en tener que pagar sobretiempo o aumentar los días de descanso, es decir, abaratando el costo de la fuerza de trabajo.

Relevante también es observar cómo afecta una jornada de este tipo a una negociación colectiva, pues si la negociación colectiva recae en un periodo de menor jornada, la huelga pierde considerablemente su relevancia. A ello, se debe sumar la facultad que la ley concede a las empresas en que no exista un instrumento colectivo vigente para fijar un periodo de hasta sesenta días al año durante el cual no es posible iniciar un proceso de negociación colectiva, el cuál lógicamente se fijará en un periodo de jornada "alta".

d) Horas extraordinarias.

En esta materia el proyecto plantea crear una bolsa de horas extraordinarias y compensación de horas extraordinarias con días adicionales de vacaciones, hasta por un total de 5 días hábiles.

Respecto de la compensación en vacaciones, se plantea una negociación mensual entre el trabajador y el empleador, donde se decidirá si el sobre tiempo se paga con el recargo legal o se compensa con vacaciones. En caso que se acuerde la compensación como feriado, la compensación debe ejercerse dentro de los seis meses siguientes a los que originaron el sobre tiempo y en caso que ello no ocurra, se pagarán como sobretiempo.

Acá nuevamente se plantea una negociación ilusoria. Lo normal será que a fin de mes el empleador, quien conoce los ritmos productivos de la empresa, decida si le resulta más conveniente pagar el sobre tiempo o conceder permisos en periodos de menor necesidad de trabajo. Por lo demás, en caso de incumplir el pacto, solo arriesga a pagar seis meses después el sobretiempo, con el mismo recargo, es decir, el trabajador le efectúa un préstamo de trabajo (y su equivalente en dinero) sin ningún interés.

e) Convenir alternativas de horario de inicio y termino de jornada

Esta es una reforma menor, que es de uso frecuente en el sector público y empresas de profesionales, donde es habitual el que existan "bloques" de horarios de entrada y salida del trabajo, a los cuales el trabajador puede optar. Digo que es menor, por cuanto, aunque podría ser un beneficio para los trabajadores que podrían adecuar su trabajo a sus ne-

cesidades personales o familiares, la existencia de estos pactos y los llamados “bloques” y su aplicación nuevamente quedan sujetos al pacto en el contrato individual, es decir, en la realidad, que existan o no y cómo se implementarían será decisión del empleador.

f) Anticipar o postergar la recuperación de horas de permiso autorizado

Se regula que los permisos se pueden compensar trabajando el tiempo 60 días antes o 60 días después. No es un gran cambio, en la medida que siempre se pudo llegar a esos acuerdos. Por lo demás, lo que se requeriría son permisos específicos que no puedan ser negados por el empleador, tal como son aquellos para realizarse determinados exámenes. Si se quiere conciliar el trabajo con la vida familiar, ¿por qué no pensar en otras situaciones?: Por ejemplo, controles de salud de los niños, chequeos anuales de salud, etc.

g) Disminuir el tiempo de colación para adelantar el horario de salida

Es una modificación absurda e innecesaria. Se mantiene el mínimo de 30 minutos, solo que se agrega que, si el tiempo de colación supera ese mínimo, se puede volver al mínimo para salir antes. Esto ya se puede hacer en la legislación vigente con el acuerdo de las partes.

h) Adaptar la jornada de trabajo en periodos de vacaciones familiares

Se trata de, en caso de vacaciones familiares, rebajar la jornada (y la remuneración) o que el trabajo se haga a distancia. Nuevamente, no es un derecho sino una posibilidad a pactar. La ley actual en caso alguno prohíbe un pacto de este tipo.

i) Jornadas excepcionales pactadas directamente con los trabajadores

El sistema actual de jornadas excepcionales requiere:

- Que se trate de casos calificados, cuando lo dispuesto las normas generales y de excepcion en materia de jornada no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la presta-

ción de servicios.

- Autorización del Director del Trabajo.
- Acuerdo con los trabajadores (Sindicato si es que hay)
- Resolución fundada.
- Que hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.
- Plazo de hasta 3 años, renovables si los requisitos se mantienen.

Lo que propone en la reforma es que este tipo de jornadas se pacten con tres requisitos:

- Cuando lo dispuesto las normas generales y de excepcion en materia de jornada no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios (Ya no casos "calificados")
- Con acuerdo con el sindicato o con el 75% de acuerdo de los trabajadores no sindicalizados.
- Plazo de hasta 3 años, renovables por acuerdo.

Básicamente, se trata de que una norma muy excepcional ("casos calificados") se convierta en algo de aplicación normal, con el solo acuerdo con el sindicato o el 75% de los trabajadores. La debilidad de los sindicatos y la facilidad del despido hacen que estos requisitos sean fácilmente manejados por el empleador, quien ya no deberá acreditar ante nadie que la jornada especial sea necesaria (es decir que no se puede aplicar las reglas generales), que se trate de una cuestioon calificada, ni que se cumpla con condiciones de higiene y seguiirad para una joranda de esta intensidad.

j) Cambiar 2 domingos de descanso al mes por 12 al semestre.

Uno de los escasos avances en materia de descansos de los últimos años ha sido la incorporación de normas que obligaron a aumentar en siete al año los días de descanso obligatorio en día domingo para los trabajadores del comercio (2015). Estos siete días se suman al numero de días do-

mingo de descanso obligatorio, para las empresas exceptuadas del descanso dominical (es decir, que pueden distribuir su jornada incluyendo domingos). Para cumplir con esta regla, las empresas deben ajustar su maya de turnos de forma que se garantice una cantidad de domingos en mes (dos) y, en le caso de trabajadores del comercio, siete adicionales en el año. Este sistema garantiza además que los días domingos y festivos que se trabajan, sean compensados con un día descanso compensatorio en la misma semana.

Este escaso avance, se ve ensombrecido con la propuesta del proyecto: que los trabajadores puedan cambiar el derecho de 2 domingos en el mes por 12 en el semestre. Como las empresa imponen sus mallas de turnos en los contratos individuales o en los reglamentos internos, lo que hace esta propuesta es simplemente flexibilizar la norma actual de dos domingos en el mes, por doce por semestre, lo que permite que las empresas puedan hacer más fácilmente turnos incluyendo los domingos y además evitando las semanas con dos días de descanso por festivos.

k) Pactar la suspensión del contrato de trabajo.
Esto no está regulado, nada impide con la legislación vigente llegar a un acuerdo de este tipo.

l) Modificaciones a los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.
Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo fueron incorporados por la reforma laboral de Bachelet II. Estos permiten que las partes (Empresa y Sindicato) puedan acordar libremente, y sin sujetarse a negociaciones colectivas regladas, jornadas de trabajo semanal de cuatro días de trabajo y el cumplimiento de las labores en lugares distintos al de la empresa para los trabajadores con responsabilidades familiares o por otras razones acordadas entre las partes.

Requisitos actuales:

- Un máximo de 3 años, salvo en caso de pactos con federaciones y confederaciones.
- Solo en empresas con una afiliación sindical igual o superior al 30%. En caso de pactos con federaciones y confederaciones, no

habrá requisito de quórum sindical

- No serán acordados en negociaciones colectivas regladas, pero dependerán de que los estatutos sindicales establezcan como se aprueban estos pactos o, si los estatutos nada dicen, que los socios lo acepten por mayoría absoluta en asambleas realizadas ante un ministro de fe.
- Estos pactos no alteran las normas generales sobre descanso semanal establecidas en el Código del Trabajo.
- Pueden excluir trabajadores que hayan pedido su no inclusión.
- En cuanto al pacto para trabajadores con responsabilidades familiares, una vez que ha sido acordado en la empresa, para acogerse a este pacto el trabajador deberá solicitarlo por escrito, y el empleador deberá responder positiva o negativamente en un plazo máximo de 30 días.
- En el primer caso se firmará un anexo de contrato fijando el domicilio u otro lugar como ámbito de trabajo, adecuaciones de jornada, sistemas de control y gestión y duración del acuerdo. Unilateralmente, el trabajador podrá ponerle término y volver al sistema original avisando al empleador 30 días antes, manifiesta el dictamen.
- En micro y pequeñas empresas sin sindicato, como extensión de un convenio de federación o confederación.

Proyecto:

- Porcentaje de afiliación igual o superior al promedio nacional. (20%)
- Elimina los requisitos de condiciones fijadas en los estatutos del sindicato
- Se autoriza en empresas sin sindicato, solo con votación por mayoría absoluta.
- Se termina la facultad de excluir trabajadores que hayan pedido su no inclusión
- Permite pactar por esta vía las jornadas semestrales y anuales

Es decir, al igual que con las jornadas excepcionales, se busca que estos pactos sean más fáciles de obtener (imponer) por el empleador. Rebaja la representatividad que debe tener el sindicato para pactarla, elimina las normas de resguardo que podría tener un sindicato (establecidas

en sus estatutos) con lo que lo hace estar más sujeto a presiones para acordar; permite acordarlas (imponerlas en los hechos) en empresas sin sindicato y por esta vía permite implementar ampliamente las jornadas semestrales y anuales.

2. NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

a) Servicios prestados mediante plataformas digitales de intermediación

Se establece que este tipo de trabajo no es relación laboral, no aplica el contrato de Trabajo.

b) El contrato de formalización.

Es un contrato de trabajo en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios, según su propia disponibilidad, y sin obligación de exclusividad, en eventos extraordinarios, no permanentes u ocasionales del empleador, y este, a convocarlo y remunerarlo de acuerdo a las condiciones establecidas en la ley.

<u>Condiciones</u>

i. Aviso.

El empleador deberá avisar por escrito al trabajador, sea electrónicamente o por otro medio, el o los días y horas en los que se le solicite prestar servicios con, a lo menos, 24 horas de anticipación. Lo anterior, salvo que las partes acuerden por escrito otro plazo y modalidad de aviso.

En cualquier caso, el trabajador podrá aceptar o rechazar el requerimiento del empleador. Sin perjuicio de lo anterior, si el trabajador no responde ni aceptando ni rechazando el requerimiento del empleador, este podrá cancelar dicho requerimiento en cualquier momento, hasta antes del inicio del evento para el que el trabajador fue requerido.

II. Jornada: Límites de la jornada ordinaria. Hasta por once días al mes.

III. Remuneración: Valor hora del IMM+20%.

Comentario
Es un tipo de contratación "al llamado". El empleador podría tener un *pool* de personas en este modelo, lo que hace intrascendente la negativa de un trabajador a un llamado.

Es una forma de abaratar la hora extra, pues este pool puede absorber los momentos de mayor demanda de fuerza de trabajo, a un menor costo (Valor hora del IMM+20%. v/s Valor hora*1,5)
Además, es una forma de precarizar las jornadas parciales. Un trabajador en jornada parcial, que hace sobre tiempo es más caro. Además, el trabajo a joranda parcial requiere pre-establecer jornadas, aunque sean alternativas y fijadas con una semana de anticipación.
Este modelo evita el tener que pre establecer jornadas y tener que dar avisos con una semana de anticipación.

3. OTRAS MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO

a) Semana corrida

Acentúa el requisito de que la remuneración variable se devengue diariamente, para que de derecho al pago de semana corrida. No aplica al contrato de "formalización".

b) Permisos para terminar la enseñanza básica y media.

Dos horas semanales máximo, Este permiso no es pagado y puede ser imputado a las horas compensatorias de sobretiempo o feriado. Es decir, el empleador no pone nada.

c) Acoso laboral y sexual

- Obligación de que el RI regule un procedimiento de acoso laboral
- La investigación se podrá hacer por terceros certificados
- Las medidas de resguardo están por sobre las materias de fueros sindicales
- El termino del contrato no significa que la investigación termine.
- Da una guía al juez para no sancionar con despido indirecto o tutela si el empleador siguió el procedimiento que establece la ley.

d) Flexibiliza el cumplimiento de la ley en la Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad.

- Actualmente el cumplimiento alternativo es subcontrato. Agrega EST
- Permite mayores beneficios tributarios para el cumplimiento alternativo de la ley vía donaciones.

e) **Establece expresamente que el cambio de ropa de la jornada no es jornada de trabajo y queda abierto su pago a la negociación que puedan hacer las partes**.

Esto es un retroceso en derechos adquiridos por los trabajadores. Alarga la jornada, pues el cambio de ropa es jornada pasiva.

f) Trabajo Adolecente (15 a 18 años)

- Actualmente: Trabajos ligeros / Reforma: Trabajos no peligrosos
- Aumenta multas

g) Incorpora al Subsidio al Empleo (Ley 20.238) a trabajadores (y a sus empleadores) que hayan cumplido condena por crimen o simple delito o se encuentren cumpliéndola con el beneficio de libertad condicional o con alguna pena sustitutiva.

EXPOSITOR

Álvaro Molina, Abogado

Gracias por la invitación. Lo primero que hay que decir cuando uno se enfrenta a reformas laborales en Chile es que, por lo menos en mi opinión, uno se encuentra con muchas cosas dichas de manera eufemística y otras que de frentón son mentiras. Esto se ha visto en todas las reformas laborales relevantes que se han hecho desde que se restauró el Código del Trabajo el año 1991.

Así, el 2001, cuando se prometió que se iba a terminar con el libre despido a cambio de la multifuncionalidad, porque (se decía) era muy rígido el contrato de trabajo si tenía como condición decir qué función debía cumplir el trabajador. Lo que ocurrió en la práctica es que los contratos de trabajo pueden tener cientos de funciones, y el libre despido sigue igual que siempre, pues los despidos por necesidad de la empresa, sabemos, se aplican sin mayor control.

Por otra parte, en la reforma del año 2006, durante el primer periodo de Bachelet, se prometió regularizar la situación ilegal del subcontrato y en la práctica, lo que sucedió fue que esta figura ilegal se legalizó y se extendió ampliamente al punto que ha tenido nefastas consecuencias para los trabajadores, en el sentido que produjo trabajadores de primera y segunda clase en este país. Y además afectó a nivel sindical, incluso a los sindicatos como ustedes.[4]

Luego para el año 2016, durante el segundo período de Bachelet, se prometió mejorar la negociación colectiva y al final, nos encontramos con que sólo logró entorpecer y hacer más difícil la negociación, que ya era difícil.

Ahora nos encontramos con esta nueva reforma que también viene amparada desde el Gobierno, con una serie de argumentos basados en la necesidad de reducir la supuesta excesiva rigidez de la jornada laboral, y además lo plantean como si esto significara una serie de ventajas para el trabajador.

Ahora, debo decir que me alegro que esto haya ocurrido en este Gobierno. Como la reforma es de un Gobierno de derecha es menos probable que pase sin resistencias. Si esto nos hubiera pasado bajo un Gobierno de la Concertación, esta reforma la habrían dejado pasar sin ningún problema.

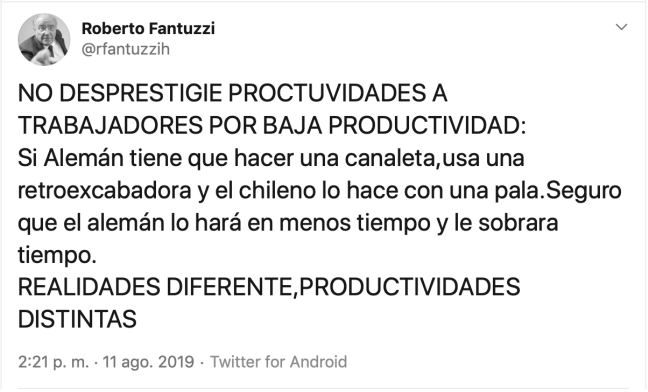
[4] Refiriéndose a los Sindicatos de Supervisores de la Minería Privada y Estatal

Además, la idea de la flexibilidad laboral viene rondando hace mucho tiempo. Lo del banco de horas extras y todo eso, es una tema que los empresarios han venido planteando hace tiempo. Entonces, esto iba a llegar sí o sí. Por eso, me alegro que pase ahora, a ver si logramos parar esta reforma. Sería mejor que pase el proyecto de las 40 horas, que evidentemente es mucho mejor para el trabajador.

Abogado Álvaro Molina

Decía anteriormente que la Reforma del Gobierno viene con muchos eufemismos. Creo que lo primero que habría que decir cuando uno está discutiendo una reforma sobre la jornada laboral es que, lo que está en juego es el tema de la productividad.

Marx ya habló de esto en el 1867, cuando explicó que para crecer y ampliar el valor, uno básicamente debe trabajar más tiempo o al mismo tiempo de trabajo, integrar más tecnología. La productividad, en el fondo, puede mejorar aumentando las horas de trabajo o mejorando la tecnología. Esto es algo que los empresarios, al parecer, entienden mejor que los trabajadores. Como Roberto Fantuzzi[5] que en su Twitter explica claramente que en Chile uno puede trabajar las mismas horas que en otro país (desarrollado) pero producir mucho menos.



Ese es el verdadero lugar de la discusión y me parece que debemos plantear efectivamente que es una conquista de los trabajadores que se entregue menos tiempo de trabajo a disposición de los empleadores, y eso no se hace. Ahora, efectivamente, los empleadores son y han sido súper honestos en este punto, han planteado que esta reforma les puede significar perder dinero. Ciertamente, trabajar menos horas les podría significar una perdida.

Ahora, en un país como este, donde hay desigualdades que son realmente obscenas, donde 140 familias tienen el 20% de la riqueza del país y el 20% más rico se lleva el 72% de la torta, creo que el repartir mas

[5] Roberto Fantuzzi es Presidente de la Asociación de Exportadores y Manufacturas (ASEXMA)

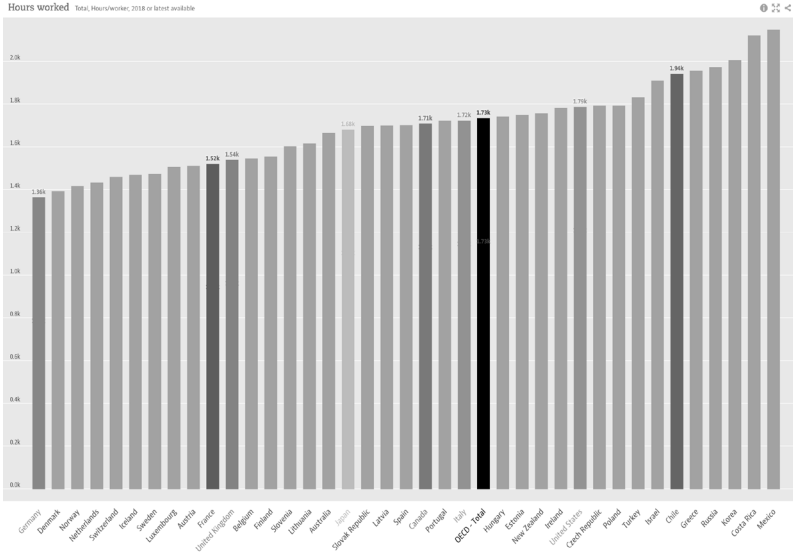
equitativamente la torta de ganancias debiera ser algo que debiéramos celebrar, y creo que habría que impulsarlo desde ese punto de vista.

Ahora, luego de esa única verdad que dicen los empleadores, de que efectivamente pueden perder dinero, viene ahora todo el discurso de falsedades y eufemismos. Se dice, y el Ministro ha sido súper insistente en hacer dos cosas: en reiterar una y otra vez que la jornada laboral en Chile es rígida, y segundo, que estas son alternativas que el trabajador puede tomar y que básicamente, están en la perspectiva de mejorar la vida familiar de las personas para que se adapten a las necesidades de cada uno.

Si uno analiza la situación de la legislación laboral chilena, es evidente que la jornada laboral no es rígida, todo lo contrario.

De hecho, Chile está dentro de los países de la OCDE que más horas trabajan anualmente. Si vemos el gráfico de Horas Trabajadas, aparecen los países que el proyecto del Gobierno hace referencia como aquellos que han incorporado normas de flexibilidad y han aumentando la productividad. Y uno puede observar que están todos mucho más abajo que Chile.

De hecho, si nos comparamos con Inglaterra, uno de los países referenciados en el proyecto, trabajan 416 horas menos al año, lo que significa que trabajan 9,2 semanas menos que en Chile.



Por tanto, uno puede plantear que reducir la jornada de 45 a 40 horas claramente no es ninguna locura, porque estos países que en el gráfico aparecen por debajo de Chile en cuanto a horas trabajadas, son mucho más productivos que nosotros.

Entonces, habría que decir en primer lugar que la ley chilena es suficientemente flexible para que se trabaje mucho. Segundo, es suficientemente flexible para que el empleador tenga un *pool* de alternativas a las cuales echar mano de acuerdo a sus necesidades productivas.

Hay una regla general en el Código del Trabajo en que la gente tiene que trabajar 45 horas a la semana, distribuida entre 5 y 6 días. Esa es la regla general. Y luego de esa regla general tenemos una infinidad de excepciones. Los que son dirigentes sindicales probablemente tengan noción de esto, en nuestra legislación existe el artículo 22 del Código del Trabajo, Inciso Segundo, que está pensado básicamente para personas que trabajan sin supervisión directa, aunque en realidad se usa con trabajadores que están muy supervisados directamente y que trabajan muchas horas. Está también la excepción a los descansos dominicales, pues la distribución del trabajo entre 5 y 6 días implica el descanso dominical. Pero en la realidad, hay muchos trabajadores que están exceptuados del descanso dominical.

Hay muchas jornadas excepcionales para determinados tipos de trabajo: choferes, gente que trabaja en hoteles, jornadas bisemanales para la gente que trabaja en minas, jornadas parciales, etc. Es una herramienta que los empresarios tienen para acceder a más fuerza laboral en algún momento.

Hay una serie de posibilidades de optar por distintas jornadas. Incluso están las jornadas excepcionales de la minería que tienen una serie de requisitos y que tratan básicamente de situaciones calificadas que requieren ser autorizadas por la Dirección del Trabajo. Tiene que haber un control de higiene y seguridad, y debe ser en acuerdo con el Sindicato, si es que hay.

En consecuencia, cuando uno toma la noticia en donde el INE[6] dice que la mitad de la gente gana 400 mil pesos o menos, esto significa que la

[6] Instituto Nacional de Estadísticas. www.ine.cl

gente para llegar a fin de mes trabaja una cantidad de sobretiempo por lejos superior a la que autoriza la ley, y eso no tiene ninguna sanción. Salvo que se pague un poco más. Y es más, yo conozco sindicatos que negocian con los trabajadores hasta los días domingos por un valor más alto, una cuestión que es totalmente ilegal.

En resumen, decir que nuestra legislación laboral es rígida, es totalmente falso, y en ese sentido, creo que hay una carencia de parte del mundo de los trabajadores al tolerar que esa idea quede instalada como una verdad.

En ese escenario, el proyecto del Gobierno insiste en plantear que tenemos una jornada muy rígida y que no permite alcanzar mayores grados de productividad. Y para cambiar esta situación ha diseñado una serie de cambios con la finalidad, según dicen, de hacer más flexible la jornada. Aquí también quiero hacer presente que en mi opinión, estamos cayendo en un juego falso con el Gobierno y con los empresarios al contrastar el proyecto de las 40 horas con lo que el Gobierno rápidamente empezó a llamar el proyecto de las 41 horas con flexibilidad.

Al contrastar ambas iniciativas la gente dice "ya, pero por una hora ¿cómo puede haber tanta diferencia?" Y eso es una mentira absoluta. El proyecto que está planteando el Gobierno no es de 41 horas, en realidad son 41 horas promedio, porque la jornada de 180 horas mensuales podría dar, en alguna modalidad, una jornada de 41 horas promedio, y efectivamente, eso podría ser una rebaja. Pero eso trae de la mano una serie de consecuencias que no se están previniendo.

Además ¿Cuál es el sentido de que los empresarios necesiten un mayor *pool* de posibilidades al que ya tienen? Básicamente los ritmos productivos de distintas empresas tienen distintos momentos, entonces hay períodos del año en donde se requieren más trabajadores y otros donde se requieren menos. Entonces, evidentemente cuando uno lo ve así, es una forma de maximizar las ganancias. Todo lo contrario de lo que significa reducir simplemente la jornada.

Y esto justamente se ve cuando se pasa de la jornada semanal a estas otras modalidades, como por ejemplo, la de 180 horas mensuales. Por-

que le permite al empleador gastar menos horas extras si fuese necesario, pudiendo ordenar las jornadas de forma que queden de acuerdo a sus requerimientos productivos.

Lo mismo respecto a otra jornada que me parece más grotesca aún y que está pasando inadvertida, me refiero a la jornada semestral. Es decir, están proponiendo poner un límite a la jornada, ni si quiera mensual, sino que semestral y anual. Esto entra en conflicto con la negociación colectiva. Todos sabemos que el momento de negociar es relevante, por ejemplo, puede ser un momento de baja de producción, pero con las medidas que plantea el proyecto, a la empresa la huelga le puede ser irrelevante. Si el empresario logra trabajar los primero seis meses con una alta productividad y los otros seis meses baja la carga laboral porque no hay más trabajo efectivo, una huelga en ese momento no tiene ningún sentido ni posibilidad de ser exitosa.

Otra de las jornadas propuestas es la semanal distribuida en no menos de 4 ni más de 6. Eso también es de una desfachatez muy grande, porque eso ya existe con la reforma que se aprobó en el segundo periodo de la presidenta Bachelet. Ya existe la posibilidad de pactar ese tipo de jornada. Lo que hacen en este caso es rebajar los requisitos.

En cuanto a horas extras, plantean que se pueda trabajar horas extras a cambio de más tiempo de vacaciones. Eso sería perfecto si no fuera porque en realidad no depende de uno.

El esquema de la reforma está planteado de esta manera: actualmente las horas extras se pagan o se calculan semanalmente y se pagan a fin de mes. Lo que se plantea en el proyecto del Gobierno es un trabajo de sobretiempo por mes. Y a fin de mes se va a decidir si esas horas extras quedan para vacaciones o se pagan. El trabajador puede decidir utilizar esas horas en sus vacaciones, sin embargo, el empleador tiene seis meses para conceder esas horas extras y cuando llegue el momento de sus vacaciones, el empleador podría decidir unilateralmente pagar esas horas extras.

Desde este punto de vista, podemos ver que todo está estructurado de una forma en donde el empleador es el que calculará las horas extras, y

mirando sus propios intereses y rentabilidad del negocio decidirá pagar la hora extra o cambiarlas por vacaciones.

Otro modalidad es a partir de un convenido de alternativas de inicio y términos de jornada. Esto es una cuestión que no tiene ninguna novedad, se puede hacer perfectamente ahora, con la ley que tenemos, de hecho, muchas empresas lo tienen.

Tampoco hay nada nuevo en la modalidad de anticipar o postergar la incorporación de un permiso autorizado, actualmente uno puede pactar eso con el empleador. Sería un aporte si es que efectivamente el proyecto fomentara la vida familiar permitiendo algunos permisos para actividades familiares, por ejemplo, llevar a los niños a hacer un examen o realizar algún trámite importante en el colegio o escuela. En este sentido, el proyecto no tiene ninguna novedad, ya que sólo permite al trabajador solicitar un permiso y el empleador decide unilateralmente si lo entrega. Respecto a adaptar la jornada de trabajo en período de vacaciones es lo mismo, es algo que depende exclusivamente del empleador.

Para terminar, respecto a las jornadas excepcionales, que a ustedes[7] les afectan directamente, se plantea que estas se puedan dar ya no en casos calificados, simplemente en acuerdo con los trabajadores, ni si quiera con el sindicato. Y ya no es necesario clarificar de que existan condiciones de higiene y seguridad y de que efectivamente, no se pueda trabajar de otra manera.

Visto todo esto, cuando el Gobierno plantea que "usted podrá acordar con su empleador tal o cual cosa", es absolutamente falso. Lo que uno tiene que entender ahí es que el empleador va a decidir en qué jornada vas a trabajar. Incluso en la minería, con sueldos altos, los trabajadores no tienen ninguna capacidad de negociar. Un trabajador de la minería, por mucho que tenga altos ingresos y esté además, altamente calificado, es muy difícil que pueda decirle a su jefe "sabes, no voy a trabajar en la jornada excepcional. Le propongo que trabajemos 5 días a la semana". Esa posibilidad de negociar no existe. No existe para los trabajadores como ustedes con sueldos altos, mucho menos para gente que tiene sueldos bajísimos.

[7] Refiriéndose a los trabajadores de la minería

Está claro entonces que la jornada es algo que el empleador va a imponer al trabajador, y que este es un proyecto que no le sirve a los trabajadores. Básicamente significa incrementar la ganancia de los empleadores. Yo evidentemente creo que, como dije al comienzo, rebajar la jornada a 40 horas sí es un avance, debiera plantearse así y debiera plantearse en esos términos, como una conquista de los trabajadores.

Muchas gracias.

EXPOSITORA

Karol Cariola, Diputada

Muchas gracias al Sindicato de Supervisores de Anglo American por esta invitación. Me siento muy contenta de poder estar acá en esta conversación que por lo demás, está tan presente en los medios de comunicación y en el debate público.

Antes de llegar aquí me encontraba en una reunión en la OIT[8], en donde tuvimos una larga discusión con los encargados de investigar estos temas y con un grupo de parlamentarios con los que hemos conformado una bancada por las 40 horas, que ha ido creciendo transversal y progresivamente.

Esto partió con un Proyecto de Ley de un grupo de parlamentarios hace dos años, principalmente del Partido Comunista, pero a pesar de que el Gobierno se ha esforzado por tratar de acotarlo al proyecto de Camila Vallejo, esta iniciativa no es sólo del Partido Comunista, es un proyecto efectivamente de los trabajadores y trabajadoras, que cuenta con un apoyo muy transversal en términos políticos y sociales.

Quiero decirlo así porque, cuando el Gobierno apuesta a adjudicar un sólo color político a la iniciativa, de alguna manera, busca desvincular el Proyecto de Ley de la ciudadanía, de la sociedad civil. Es parte del juego de lo político comunicacional que ha hecho el Gobierno, pero les ha dado el resultado contrario, el proyecto se ha visibilizado aún más.

Para mi, como una de las autoras del proyecto 40 horas, es imposible evitar mezclar los debates, a pesar de que el Proyecto de Modernización Laboral que ingresó el Gobierno hace algunos meses, no tenía nada que ver con la reducción de la jornada. Nosotros ingresamos un Proyecto de Ley hace dos años que hablaba de la necesidad de reducir la jornada laboral de 45 a 40 horas. Ahora se ha conocido públicamente porque hace dos semanas atrás logramos que se votara en la Comisión de Trabajo de la que soy parte.

Logramos que se votara en general después de una larga odisea, porque los Diputados de derecha se opusieron tajantemente. Buscaron todas las fórmulas para dilatar la tramitación, pero finalmente logramos que el

[8] Organización Mundial del trabajo

proyecto se votara. Este hecho instaló el debate en la palestra pública. Sin embargo, el Proyecto del Gobierno nunca contempló la reducción de la jornada. De hecho, las 41 horas propuesta por el Gobierno aparece recién ahora como respuesta a la discusión que nosotros estábamos dando.

Digo esto porque la iniciativa del Ejecutivo es un proyecto de flexibilización en términos de distribución y no de reducción de jornada. Es una diferencia sutil, pero importante de plantear. El Gobierno nunca consideró en su proyecto de modernización laboral reducir la jornada laboral. Por tanto, nosotros en ningún momento planteamos la posibilidad de mezclar las discusiones.

Diputada Karol Cariola

Cuando el proyecto del Ejecutivo ingresó al parlamento, inicialmente venía encabezado para ingresar por la Cámara de Diputados. Curiosamente, y a última hora, ingresó por el Senado. Esto se explica por las correlaciones de fuerza, pero en el Senado también encontró una dura crítica, es decir, es un proyecto que no encontró apoyo por ninguna parte.

Primero, porque efectivamente, muchas de las materias contenidas en el proyecto del Gobierno ya existen en nuestra legislación. Pero quiero ir a lo sustancial, a lo que este proyecto representa. La iniciativa del Gobierno se presentó en un momento súper inoportuno. El Gobierno no midió las consecuencias de este error porque es evidente que responde a un objetivo político mucho mayor.

Si lo vemos desde un contexto más amplio, se trata de una política de precarización laboral pro-empresa, porque en este minuto está en tramitación la reforma tributaria, donde el Gobierno, a pesar de no tener mayoría en el parlamento, ya acordó con un sector político, específicamente con la Democracia Cristiana, llevar adelante esta iniciativa que ha permitido a los grandes empresarios de este país recuperar 800 millones de dólares, cifra que hasta el día de hoy, estaba destinada a políticas sociales, principalmente educación gratuita y otras políticas que habían sido implementadas en el período anterior. De esta manera, se implementa una política de reintegración, a pesar de todos los cuestionamientos públicos que se han hecho.

Por otro lado y con esto quiero hacer una alerta, acaba de ingresar al parlamento una iniciativa de modernización de la Dirección del Trabajo, a través de la Cámara de Diputados. Se trata de un proyecto integrado con la carrera funcionaria de los trabajadores de esta repartición pública. Pongo esto en alerta porque no son iniciativas aisladas. Todas y cada una de ellas, responden a una lógica de precarización laboral.

La iniciativa de modernización de la Dirección del Trabajo define cómo aplicar los servicios mínimos y establece mecanismos de externalización financiados por el empleador. Esto significa la eliminación del derecho a huelga. Lo veo de esa forma y la Central Unitaria de Trabajadores también.

Sucede que el Gobierno se está acostumbrando a presentar proyectos de ley en donde ponen sobre la mesa la política del garrote y la zanahoria.

Por un lado, presentan mejoras en la carrera funcionaria con lo cual, evidentemente, no podemos estar en desacuerdo porque queremos entregarle plantas a los trabajadores de la Dirección del Trabajo. Sin embargo, en el mismo proyecto y de forma camuflada, incluyen una iniciativa de modernización en el que introducen la externalización de los procesos de fiscalización de huelga, sobre elementos que tienen que ver con los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras.

Entonces, cuando a mi me llaman a responder la pregunta ¿Quién gana y quién pierde con la reforma laboral? al menos para mi está claro. Es evidente que no hay intención de beneficiar a los trabajadores y trabajadoras, y quien mejor respondió esa pregunta fue el propio Ministro de Economía. El Ministro Juan Andrés Fontaine dijo "lo que nosotros queremos es flexibilizar porque necesitamos entregarle al empleador condiciones para poder definir o disponer del tiempo de los trabajadores". Esa es la respuesta. Eso es lo que permite la reforma laboral que se está trabajando en el Senado.

Ya tenemos un código laboral tremendamente complejo y cuestionable. No vamos a decir que José Piñera[9] fue un gran exponente pro-trabajador y que diseñó el código pensando en el bienestar de los trabajadores o de los obreros del mundo. Pero aún así, el código laboral con el tiempo, ha tenido ajustes para promover mayores condiciones en derechos colectivos. Pero aún así, entrega suficientes herramientas para flexibilizar la jornada laboral.

De hecho, existen nueve formas de aplicación de los pactos de adaptabilidad. Entre ellos, el artículo 40 permite pactar jornadas parciales; los artículos 375, 376, 377 y 378 permiten celebrar pactos sobre condiciones especiales de trabajo con Sindicatos. El artículo 411 permite celebrar pactos con condiciones especiales de trabajo en la micro y pequeña empresa. La gente que trabaja en minería tiene jornadas excepcionales

[9] José Piñera, hermano del Presidente Sebastian Piñera, ocupó el cargo de Ministro del Trabajo y Previsión Social durante la dictadura de Augusto Pinochet, tiempo en el cual, elaboró el denominado Plan Laboral que tenía como objetivo diseñar y poner en funcionamiento una nueva normativa laboral que fuese funcional al sistema económico, político y social que estaba imponiendo el gobierno de facto. El resultado del trabajo de José Piñera es el actual Código Laboral que con la llegada de la democracia, ha tenido algunas modificaciones.

7x7. Es decir, el Código Laboral permite jornadas flexibles a grandes, medianas y pequeñas empresas, por lo tanto, no es válido el argumento del Gobierno cuando indica que la Reforma Laboral es para beneficiar con flexibilidad a la PYMES. Incluso la jornada 4x3 que supuestamente no existía en nuestra legislación, sí existe. De hecho, en la Dirección del Trabajo hay solicitudes ingresadas para poder generar este tipo de jornadas, que no se acepten es distinto y habrá que revisar el por qué no se han aceptado.

Por tanto, no es aceptable que el Gobierno, mintiendo descaradamente al decir que no existe flexibilidad laboral en el Código del Trabajo, intente reemplazar los procesos colectivos por procesos individuales. Quieren poner al trabajador en una indefensión absoluta. Es falso que haya igualdad de condiciones entre el empleador y el trabajador para negociar una jornada laboral.

Un simple ejemplo de aquello es el caso de maltrato laboral que se viralizó a través de redes sociales, me refiero al video del famoso "Tyson", un empleado del restorán La Picola Italia. Claramente esta persona, que humilla a los trabajadores, es un subordinado. Sin embargo, para esos trabajadores, el "Tyson" es el jefe y no me imagino a esos trabajadores pactando con él una jornada laboral. Tampoco me imagino un trabajador pactando una jornada laboral con Lucksic. En resumen, es una situación bastante absurda. El trabajador sabe que la asimetría entre trabajador y empleador es tan grande que finalmente, van a terminar por disponer de su tiempo, como lo dijo el propio Ministro de Economía. Ahí está la respuesta de quién gana y quién pierde con esta reforma laboral.

Para terminar, quisiera decir que nuestro proyecto, el de 40 horas laborales, está completamente desligado del proyecto del Gobierno. No tiene nada que hacer en conjunto con la iniciativa de modernización que ha planteado el Ejecutivo.

Pero también debo aclarar que la iniciativa 40 horas no es un proyecto rígido o sin flexibilidad, como lo ha denunciado el Gobierno. Su flexibilidad proviene desde el propio Código Laboral que ya permite jornadas especiales. Me refiero a los pactos de adaptabilidad que en la legislación actual ya existen. No necesitamos otra cosa. Esta es nuestra posición. Defendemos los procesos colectivos de negociación.

Lo que estamos haciendo con nuestra iniciativa es fijar una jornada máxima de horas de trabajo a la semana. A diferencia del Gobierno que propone fijar 41 horas en promedio. Se trata de promedios mensuales.

Los promedios mensuales son una trampa. Hay un elemento muy importante y que lo establece el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo[10] y que la OIT lo ha planteado como la "soberanía del tiempo". Los trabajadores tienen derecho a la "soberanía del tiempo". No podemos permitir que este derecho quede a merced del empleador, y la única forma de garantizarlo es a través de la ley, incorporando un límite a la jornada semanal con el fin de evitar que quede al arbitrio de un promedio laxo. Al contrario, lo que ocurre con la propuesta de las 41 horas en promedio, es que una persona podría trabajar 50 horas en una semana y 30 horas en otra. Esto va a terminar siendo un perjuicio para los trabajadores y trabajadoras, además, quisiera recordar que esto no contempla las horas extras, por tanto, podemos terminar con trabajadores sobre explotados.

En nuestro proyecto (40 horas semanales) hemos asegurado que los salarios se mantengan a través de la inclusión de un artículo que prohíbe reducirlos. No podemos dejar de considerar el contexto de un país en donde casi el 60% de los trabajadores y trabajadoras gana menos de $400.000 pesos. Esto es una realidad, en nuestro país todavía existe la necesidad de tener un segundo empleo para complementar los ingresos. Si un trabajador o trabajadora libera unas horas de su trabajo, probablemente tome otro trabajo, por ejemplo, manejar UBER.

Dicho todo esto, me parece que hoy más que nunca, necesitamos resguardar que el proyecto de 40 horas sea en el contexto de un límite semanal. Esa es nuestra propuesta y creemos que es la única manera de garantizar la "soberanía del tiempo" y así resguardar la vida familia y la salud mental de todos los trabajadores y trabajadoras.

Muchas gracias.

---

[10] La Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo fue creada por la OIT y su trabajo se ha estructurado en torno a cuatro ejes, también llamadas "conversaciones del centenario", estas son (a) Trabajo y sociedad, (b) Un trabajo decente para todos, (c) La producción y la organización del trabajo y (e) La gobernanza del trabajo.

COMENTARIOS

Celso Pardo

Sindicato de Supervisores de Centinela

Mucha gracias al Sindicato de Supervisores de Anglo American Chile por esta invitación. Para comenzar mi comentario quisiera partir con una pregunta. ¿Realmente este es un proyecto de modernización o simplemente están buscando híper flexibilizar las condiciones actuales que tenemos los trabajadores y trabajadoras en cualquier ámbito laboral?

Durante el siglo XX hubo una lucha por obtener jornadas de trabajo de 8 horas. Luego surgieron las jornadas excepcionales de 12 horas, y al mismo tiempo se fue perdiendo algo de esa batalla permanente de los trabajadores y trabajadoras. Además, se llevó a cabo la modificación de la jornada en el ámbito del comercio a través de la Ley 20.823, introduciendo más flexibilización laboral.

En base a lo que decía la Diputada karol Cariola, me di la tarea de buscar todos los artículos del Código del Trabajo que permiten flexibilidad laboral. Se trata de los artículos 3, 12, 22, 24, 31, 39, 40 y 411, más los artículos comprendidos entre los números 375 al 378 y 408 al 409. Todos artículos orientados a la flexibilidad.

¿Qué más quiere el Gobierno? quieren que nos esclavicemos estando de vacaciones, respondiendo correos electrónicos, que no nos desconectemos nunca, porque en ninguna parte se habla de tener reemplazos.

El presidente Piñera en algún momento mencionó la posibilidad de extender las vacaciones 5 días más, llegando a 20. Pero no dijo cómo van a gestionar esos 20 días, no explicó cómo se van a incorporar esos 5 días adicionales. No dijo si va a haber reemplazo o algún descuento. Entonces, esa letra chica no está establecida en ninguna parte y ese es el gran dolor de cabeza para mucha gente que no entiende de lo que se está hablando. Por eso, estos conversatorios son súper buenos, porque dan la posibilidad de poder compartir estos temas, hacerlos llegar a la gente.

Muchos de nosotros estamos en la gran minería del cobre, que es la billetera del país. Pero hay gente trabajando en otros lugares, en el retail, en hoteles, etc. Incluso hay personas que ni siquiera tienen un contrato de trabajo y viven con mayor fuerza los abusos del empresariado.

Además, tengo entendido que los integrantes del Consejo Superior Laboral[11] no fueron convocados a discutir este proyecto de ley, no se les pidió la opinión. Entonces ¿qué está pasando? Están haciendo las cosas entre cuatro paredes para el beneficio de algunos y lamentablemente, el mundo de los trabajadores y trabajadoras quedó fuera de estas conversaciones.

Dirigente Sindical Celso Pardo

[11] El Consejo Superior Laboral fue creado al alero de la Ley 20.940. Está conformado por tres representantes del Gobierno: Claudia Donaire, Guillermo Miranda y Jaime Ruiz Tagle; tres de los trabajadores: Bárbara Figueroa, Nolberto Díaz y José Sandoval; y tres de los empleadores: Alberto Salas, Andrea Tokman y Juan Araya.

La OIT siempre exige que se hagan mesas tripartitas: Gobierno, empresarios y trabajadores. Pero en este caso, una vez más, los trabajadores quedamos fuera. Creemos que es de suma importancia que los trabajadores participemos de estas mesas de diálogo.

Otro tema es la cantidad de personas con problemas mentales producto de la sobrecarga laboral. La ACHS[12] informó que ha aumentado en 51% durante los últimos 4 años, la cantidad de trabajadora y trabajadores atendidos por estrés, ansiedad y una serie de enfermedades mentales derivadas de la excesiva carga laboral.

En muchas empresas han habido proceso de desvinculación, y el trabajo se sigue haciendo con menos personas a las que se recarga con responsabilidades. Entonces, después se les pide tener vida familiar o tiempo de ocio. ¿A qué hora? Si esa persona está todo el día en el trabajo o conectada a través de celular.

Entonces, si nosotros[13] que estamos asociados a sindicatos de peso, no tenemos la capacidad de negociar con un empleador ¿Qué pasa con esas personas que no tienen sindicato ni opción de defender sus intereses cuando van a negociar?

Tenemos que entender que los contratos de trabajo ya vienen prediseñados, el turno ya está establecido. La persona no puede decidir su jornada. Además, el Gobierno en ninguna parte asegura que la persona va a trabajar de lunes a jueves, perfectamente podría tener una jornada que incluya sábado y domingo. Es un juego ambiguo donde no está claro todo lo que ellos pretenden hacer.

Como sindicatos nos vemos afectados porque se nos quita el poder de negociación, quedamos relegados a segundo plano. Si bien la reforma de Michelle Bachelet en algún aspecto también nos golpeó, esto es mucho más agresivo y nos deja simplemente fuera de la mesa de negociaciones.

En ese sentido, el mundo sindical tiene que reaccionar frente a esta arremetida empresarial, no podemos estar quejándonos solamente a través de redes sociales. Tenemos que ser protagonistas en este debate. El

[12] Asociación Chilena de Seguridad. www.achs.cl

[13] Refiriéndose a los trabajadores y trabajadoras de la Gran minería del Cobre

mundo sindical tiene que salir de su lugar de confort, de lo contrario, todo lo que ganaron históricamente los trabajadores en Chile, se puede perder en un par de meses.

Muchas gracias

Pamela Bordones

Presidenta Sindicato de Supervisores Candelaria

Antes que todo quisiera agradecer al Sindicato de Supervisores de Anglo American Chile por la invitación. Es muy importante conocer cómo afectarán estos cambios al mundo laboral de la minería, en donde la jornada excepcional ya es un gran tema.

Si bien es cierto, como representantes de los trabajadores, tenemos que estar día a día regulando malas prácticas, pareciera que con la reforma que pretende introducir el Gobierno, va a dificultar mucho más las cosas. Sobre todo, en materias como calidad de vida, término bastante maño-seado por la conciliación de la vida familiar y el trabajo.

En este sentido, es esencial la unión de los sindicatos y la comprensión de estos temas, ya que en el desconocimiento también hay una debilidad. No podemos salir de acá y olvidarnos de esto, y sobre todo, debemos educar a las bases. Trabajando unidos podremos crear el país que de verdad todos merecemos.

Muchas gracias.

Dirigente Sindical Pamela Bordones

Gustavo Tapia
Presidente de la Federación Minera

En primer lugar quisiera felicitar a los jóvenes que se encuentran presentes, es importante verlos interesados en estos temas. Lamentablemente hay una desconexión entre el mundo laboral y el mundo del estudiantado. Cuando vimos lo que ocurrió el año 2011[14] pensamos que era el gran renacimiento de todo, pero los trabajadores, al parecer, fuimos los que fallamos. En segundo lugar, quiero felicitar al Sindicato de Supervisores de Anglo American Chile por esta iniciativa y a la Diputada Karol Cariola y al abogado Álvaro Molina por su presencia e intervenciones.

Desde la Federación Minera de Chile sabemos que si se aprueba el proyecto de 40 horas, nos va a generar muchas tareas y ojalá así sea, porque en este momento, nosotros estamos en ventaja. En minería tenemos turnos 7x7 y trabajamos 2 turnos al mes, por lo tanto, trabajamos 168 horas al mes y el régimen normal trabaja 180 horas. Estamos ganando 12 horas. Sin embargo, si se aprobara el proyecto de la Diputada, vamos a trabajar más horas, porque el régimen normal quedaría en 160 horas y nosotros vamos a seguir con las 168 horas, por lo tanto, vamos a tener que ver cómo conciliamos esas 8 horas que vamos a estar trabajando.

Pero desde la Federación lo vemos como una gran oportunidad para la generación de empleo y es algo que ya se está viendo, precisamente, por el tema de las jornadas.

Antes de seguir, quisiera decir algo aunque pueda ser un poco superficial para este conversatorio, que cuando se habla de que los trabajadores de la minería son los mejores pagados, nosotros al contario, hemos concluido que somos los peores pagados de la minería. Si lo miramos desde el punto de vista del capital invertido por la empresa y las utilidades que obtienen. Si hacemos esa ecuación, terminamos siendo los trabajadores peor pagados del país, pero insisto, es un tema muy superficial para este conversatorio.

Volviendo al tema, cuando decimos que trabajamos 12 horas diarias, de-

[14] En referencia a las manifestaciones estudiantiles protagonizadas por estudiantes universitarios y de enseñanza media, y que fueron considerada una de las mayores manifestaciones desde el retorno de la democracia en Chile

biéramos decir “jornales de 11 horas diarias”. La hora 12 está destinada a colación según la ley, por lo tanto, las horas reales de trabajo son 11. Sin embargo, el empresariado esta buscando la “hora 13”.[15]

En relación a esto, hay empresas mineras que se han visto en la obligación de contratar personas en jornadas ordinarias para cubrir horas de colación y cambios de turno. Por tanto, desde nuestra Federación vemos que de aprobarse el proyecto de la Diputada, se producirán nuevos puestos de trabajo.

Dirigente Sindical Gustavo Tapia

[15] Se refiere a que la propuesta de Modernización Laboral del Gobierno modifica el máximo de horas diarias de la jornada ordinaria desde las 10 horas actuales a 12 horas, agregándose además una hora extra para tareas de preparación “a exigencia del empleador”. Con esto, la jornada máxima de trabajo diario llegaría a 13 horas.

Por otro lado, pensamos que el Proyecto de Modernización Laboral del Gobierno es directamente precarización laboral y pérdida de derechos. Lo que plantea el proyecto es que las jornadas las debe negociar solo el trabajador con el empleador. En consecuencia, es un retroceso tremendo para nosotros si a través de una iniciativa de modernización, sacan a la Dirección del Trabajo como árbitro, más allá de que dicha institución nos sea garantía en todos los casos, es una buena instancia dentro de todo lo malo.

Meses antes de asumir el Gobierno de Sebastián Piñera, la Dirección Nacional del Trabajo dejó de calificar servicios mínimos y qué pasó con los Sindicatos de la minería privada, que supuestamente estamos dentro de ese 8% de trabajadores en Chile que podemos negociar. Sucedió que algunos sindicatos muy conocidos de la minería, los "poderosos", tuvieron que negociar en forma anticipada, de manera no reglada, eso significa sin derecho a huelga. Y aún más, los trabajadores sindicalizados no pasamos el 16% en el país, me pregunto ¿Habremos llegado al 10% que negocia colectivamente?

Es decir, se ha disfrazado la precarización y pérdida de derechos dentro de este nefasto plan laboral. Entonces, más allá de lo que podamos hacer como trabajadores, que sin duda estamos al debe, debemos empezar a decir por su nombre, quiénes son los parlamentarios y conglomerados políticos que realmente se la van a jugar por las necesidades de los trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, el gran problema que tenemos, desde la vuelta a la democracia, es que no hemos sido capaces de politizar nuestras bases y de entender que todos los cambios que necesitamos se hacen desde el mundo político. Por lo tanto, cuando nos corresponde marcar un voto, tenemos que tener claro en quién estamos depositando nuestra confianza.

Si no hemos podido ser interlocutores válidos, ni plantear a las bases nuestras ideas, tenemos que empezar a trabajar en conjunto con el mundo político y el mundo de los trabajadores. Sabemos quiénes se oponen a los cambios laborales, en educación y en todo lo que requerimos, nosotros como trabajadores sabemos quien es la contraparte, dónde está nuestro enemigo.

La encuesta CADEM[16], a pesar de que es financiada por el Gobierno, dice que el 76% de la ciudadanía apoya la reducción de 45 a 40 horas laborales. Por tanto, nos da una plataforma para poder tener incidencia en el discurso. Tengo fe en que este proyecto de ley será un gran triunfo de los trabajadores, y desde ahí, vamos a tener la capacidad de demostrar a nuestros asociados que podemos hacer cambios importantes para todos los trabajadores y trabajadoras.

Mucha gracias.

16 www.cadem.cl

DEBATE

Ximena
Píblico asistente

Buenas noches, mi nombre es Ximena, soy funcionaria de la Universidad de Chile y antigua funcionaria por 5 años de la Dirección del Trabajo. Me gustaría hacer una precisión a partir de un panorama histórico de la realidad política y las responsabilidades políticas asociadas a todas las reformas laborales que han habido en los últimos años. Es importante primero mencionar que la reforma de Michelle Bachelet se llamaba "Ley que moderniza las relaciones laborales"[17], por lo que la idea en torno a la modernización no es nueva.

Por otro lado, me gustaría hacer la asociación con el nuevo Proyecto de Ley que reforma la Dirección del Trabajo y que altera las posibilidades de calificar de parte de la dirección nacional y de las direcciones regionales en una primera instancia. Es interesante pensar que la regulación de los servicios mínimos como existe hoy, es algo que fue instaurado a través de la reforma laboral de la presidenta Michelle Bachelet, entonces uno podría decir que se creó un arma que nadie sabia cómo iba a terminar funcionando. Además fue aprobada en su oportunidad por la CUT.

Sumado a esto, se está llegando a un punto en el cual, actualmente el tribunal laboral ni si quiera tiene que ser la Dirección del Trabajo. Pero quien califica es la derecha, es decir, con la influencia política que siempre ha existido sobre la Dirección del Trabajo, eso no es nada nuevo. Los tribunales laborales están calificando, por ejemplo, servicios mínimos en compañías de seguros o en radiodifusoras.

Entonces, tenemos una reforma laboral que para afuera se puede mostrar como una reforma que reconoció expresamente la huelga como un derecho fundamental. Pero, por otro lado, estableció unos servicios mínimos que son una práctica perversa para poder ejercer ese derecho. Creo que esto es algo interesante de considerar desde una visión histórica para analizar cómo ha funcionado la regulación de los trabajadores y trabajadoras.

[17] "En referencia a la Ley número 20.940 que moderniza el Sistema de Relaciones Laborales promulgada en el Gobierno de Michelle Bachelet el año 2016

Sin embargo, esta modernización de la Dirección del Trabajo es totalmente necesaria. La única ley que existe es el año 67' y por lo tanto, era urgente y ojalá se hubiese hecho antes. De hecho, hubo muchos recursos puestos en discusión desde el año 2014 pero lamentablemente, es la derecha hoy día la que pone el proyecto con todos estos eventuales peligros. Esas son las precisiones que quería realizar, sobre todo para analizar las responsabilidades políticas es necesaria la perspectiva histórica para determinarlas.

Nino Mundaca

Público Asistente

Soy Nino Mundaca, dirigente de la Federación de Dirigentes Heineken-CCU, y también soy parte de la Coordinadora 40 horas, una instancia transversal que reúne dirigentes de distintos ámbitos como retail, bancos, salud, etc.

Es una mesa que fue convocada por la Diputada Camila Vallejo, y a través de distintas organizaciones, nos fuimos sumando, por eso, está bien lo que dice la Diputada Karol Cariola. No se trata de un "proyecto comunista", como lo quiere descalificar el Gobierno, sino, es un proyecto de todos los trabajadores y trabajadoras. ¿Por qué? Porque apunta a una

necesidad vital, una necesidad que viene, si no me equivoco, desde el año 1937, cuando el Estado de Chile dijo que iba a reducir la jornada a 40 horas y todavía no lo hace.

Es un proyecto que da más tiempo a la familia, le da más tiempo a la salud del trabajador. Los accidentes laborales justamente se producen por el exceso de carga laboral y los más graves se producen cuando la jornada está finalizando. Entonces, por muchos motivos, es necesario rebajar a 40 horas. Las falacias que dice el Gobierno respecto al empleo no tienen fundamento. Que una hora haga variar en 250 mil empleos menos o 300 mil empleos más, es una locura, no hay ningún estudio al respecto.

El Gobierno está manipulando con mentiras. Si bien también existe un problema de equidad, de la redistribución de la riqueza, en sentido básico, la reducción de la jornada es un beneficio que va más allá del trabajador porque beneficia a la familia del trabajador, y eso es lo que nosotros queremos expresar, y queremos apoyar fuertemente. Para esto tenemos que trabajar unidos. En esta coordinadora hay gente de la CUT, gente que no está en la CUT, gente de todos lados. Tenemos que juntar todas las fuerzas, todos los dirigentes sindicales de cualquier ámbito y de cualquier posición política.

Ricardo Calderón

Público asistente

La tarea esencial es la educación de las bases, si no somos capaces de explicarle a nuestras bases estos temas, no servimos para nada. Efectivamente es un tema súper crítico. Lo otro, es que se habla mucho del informe de productividad que cuando uno lo revisa, termina siendo muy mediocre.

En este aspecto hay una fortaleza que tenemos que poner en la mesa, tenemos que pedir el informe de salud ¿cuál es el impacto en la salud que tiene esto? ¿cuál es el diagnóstico que tenemos hoy día y qué se espera de esto? Pongamos a competir otro elemento, además la diputada Carol Kariola estuvo en la comisión de salud. Lo que digo es que llevemos la conversación hacia el lado de las personas y no sólo hacia la productividad.

También debemos tener cuidado con el riesgo de hacer síntesis, de mezclar “lo uno con lo otro”. Hay que preguntarse hasta dónde el proyecto puede avanzar en su integridad y hasta dónde lo pueden tomar y transformar en otra cosa, porque, lo decía la Diputada, han tenido esa capacidad, como por ejemplo, con la Reforma Tributaria.

Conversatorio moderado por Miguel Fernández, Secretario Sindicato de Supervisores Anglo American Chile y Presidente de FESUMIN

COMENTARIO FINAL

Karol Cariola

Diputada

Me gustaría hacer un par de precisiones. Efectivamente, esto requiere de mucha información porque lo que abunda es la desinformación. Por eso nos estamos reuniendo con la OIT, solicitándole más aportes, más elementos. De hecho, a propósito del tema salud, hay un estudio que establece que han crecido las enfermedades mentales en nuestro país en casi 30%. El ausentismo laboral y las licencias medicas han aumentado.

Hay un promedio mundial que ha presentado la OIT que es bien interesante conocerlo. Establece del gasto de los países en enfermedades laborales casi el 60% son enfermedades mentales. Y el gasto total es de un 4% del producto interno bruto de los países.

El alto número de enfermedades mentales son producidas por las extensas jornadas laborales, lo que repercute en un desgaste de los trabajadores y trabajadoras, sumado a los bajos salarios y deficiente calidad de vida. Y Chile está muy por sobre las jornadas laborales de la OCDE. Entonces, ahí hay un elemento que no tienen que ver con la productividad, sino con la salud de las personas. Lo pedimos y la OIT se comprometió a cruzar datos para ponerlos sobre la mesa.

Pero hay un elemento que tiene que ver con la productividad y lo quiero poner sobre la mesa. Es muy importante poner en evidencia que la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas, aprobada en 2001 y aplicada en 2005, trajo consigo un aumento significativo de la productividad de casi el 12%.

Ese es un elemento, pero además, haber puesto sobre la mesa este debate también ha significado dar vuelta un concepto sobre la productividad. Siempre que se habla de productividad se le carga ese valor a

las empresas, se dice que "la productividad depende del gran empresariado", etc. Pero hoy en día, cuando hablamos de reducción de jornada, hablamos de productividad en base a la hora laboral del trabajador y eso nos ha permitido introducir un debate muy importante. Por primera vez, los que defienden al gran capital, han logrado reconocer el valor que el trabajo tiene para la productividad de los países, y particularmente de nuestro país.

De hecho, el propio gobierno ha sido capaz de reconocer la importancia que tiene el valor de los trabajadores en Chile para la productividad de nuestro país. Hoy se habla de que los trabajadores y su valor, están puestos a disposición de la productividad del país, y ese es un elemento súper importante que también quería ponerlo como reflexión. Por primera vez se transparenta la importancia de hablar del valor del trabajo.

Por otro lado, en referencia a lo que se hablaba sobre la CUT, los servicios mínimos y la Dirección del Trabajo, el Gobierno anterior presentó un proyecto de Dirección del Trabajo de hecho. Había uno presentado de antes, que estaba durmiendo en el parlamento y que era muy similar a este. De hecho, yo he sido muy crítica de eso, porque ambos gobiernos presentaron el mismo proyectos muy similares, porque ya venían con esta lógica de vincular el tema de la carrera funcionaria con la modernización de la Dirección del Trabajo. Esto no lo comparto, son debates distintos. No se puede mezclar la carrera funcionaria de los trabajadores con la modernización de la Dirección del Trabajo que le compete a todos los trabajadores y trabajadoras.

Sin lugar a dudas hay que modernizar la Dirección del Trabajo, pero no en la línea de la externalización que se está planteando. No bajo la lógica de la precarización o del desconocimiento de la huelga, que finalmente es la letra chica que viene detrás de este proyecto. Hay que tener ojo con esto porque efectivamente, en la externalización es donde finalmente el empleador le paga al que va a calificar el servicio mínimo. Obviamente que hay un conflicto de interés que puede terminar siendo tremendamente riesgoso.

En relación a los servicios mínimos y lo que quedó en la primera reforma laboral de la presidenta Michelle Bachelet, claramente, no fue lo que todos queríamos. Eso es evidente. La Central Unitaria de Trabajadores, en honor a la verdad, apoyó varios elementos de esa reforma laboral. Pero

también fui parte de ese debate y recuerdo perfectamente que la CUT estuvo en contra de cómo los servicios mínimos fueron establecidos en la propuesta del Gobierno. De hecho, fue uno de los debates públicos y el tribunal constitucional incluso generó modificaciones a las capacidad que tenían los servicios, a la titularidad sindical, a la extensión de beneficios y a los grupos negociadores.

Digo esto porque hay responsabilidades políticas y podemos expresarlas. Pero eso no puede quitar el foco del debate. Es evidente que hay una mirada política de un sector que no quiere mantener, ni garantizar de ninguna manera, el derecho a huelga, buscando establecer por todas las vías posibles, la precarización de los trabajadores y trabajadoras, y eso, en mi opinión, responde a una estrategia.

Sindicato de Supervisores

Anglo American Chile

OBSERVATORIO SINDICAL DE LA MINERIA

SINDICATO DE SUPERVISORES ANGLO AMERICAN CHILE

SINDICATO DE SUPERVISORES
ANGLOAMERICAN CHILE