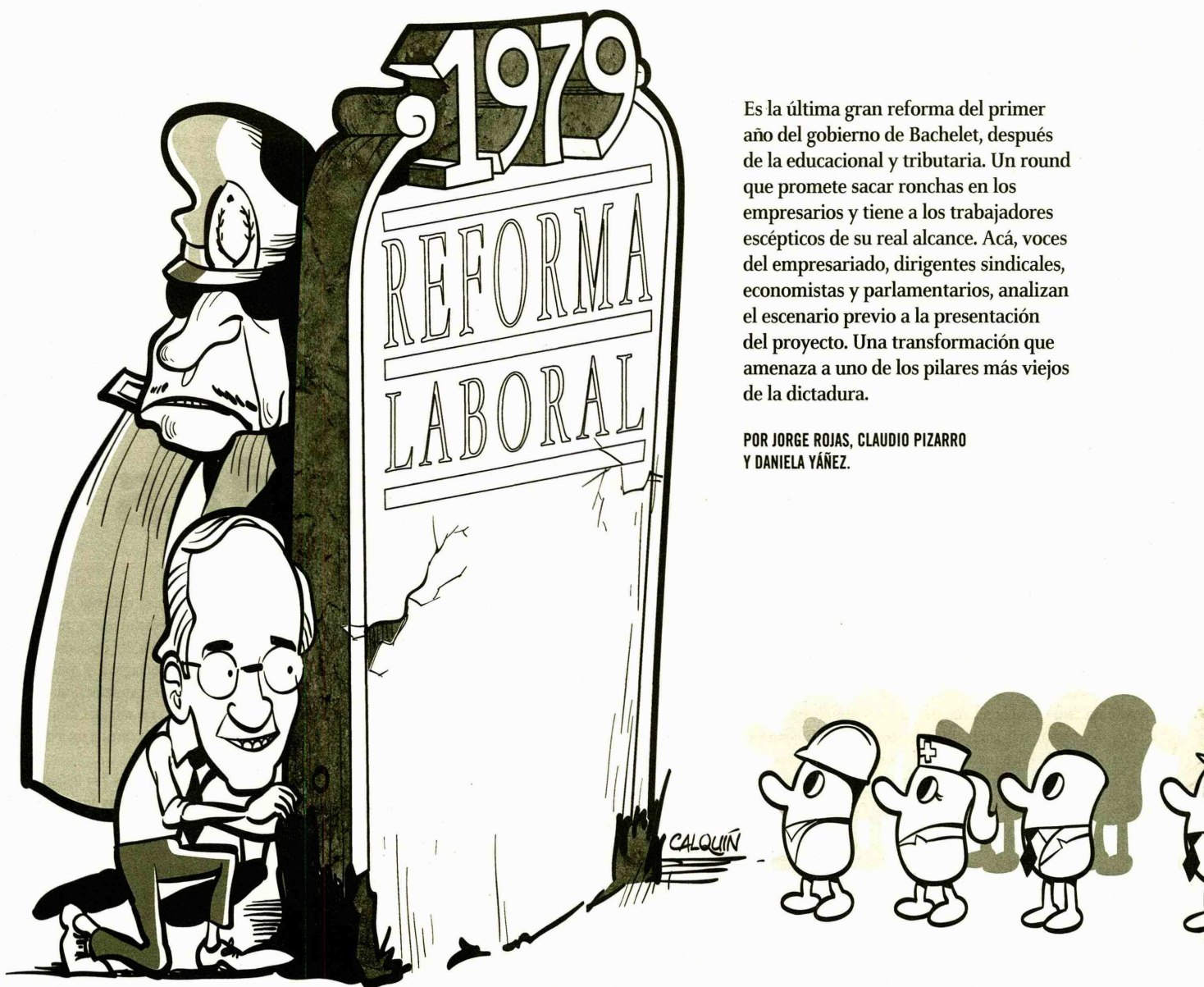


Medio	The Clinic
Fecha	6-11-2014
Mención	Reforma Laboral: el último gran debate que complica a los empresarios. Mención a participación de Ministra del Trabajo en foro de la UAH.

A 35 años del código del trabajo de José Piñera

Reforma Laboral: el último gran debate que complica a los empresarios



Es la última gran reforma del primer año del gobierno de Bachelet, después de la educacional y tributaria. Un round que promete sacar ronchas en los empresarios y tiene a los trabajadores escépticos de su real alcance. Acá, voces del empresariado, dirigentes sindicales, economistas y parlamentarios, analizan el escenario previo a la presentación del proyecto. Una transformación que amenaza a uno de los pilares más viejos de la dictadura.

POR JORGE ROJAS, CLAUDIO PIZARRO
Y DANIELA YÁÑEZ.

El celular de Pedro Beltrán, presidente del Sindicato N° 1 de farmacias Cruz Verde, sonó a las nueve y media de la mañana. Segundos después, otra llamada entró en el teléfono de John Maldonado, tesorero de la misma agrupación. Al otro lado de la línea, trabajadores de la compañía les informaban que cientos de vendedores de las sucursales de Santiago y Viña del Mar habían firmado sus finiquitos. Beltrán y Maldonado estaban en Puerto Montt cuando se enteraron de la ola de despidos en la empresa. Andaban allí dictando charlas para promover la sindicalización e informando sobre los costos que tuvo la huelga de 38 días, que hace un mes y medio habían depuesto. Ninguno de los dos tuvo dudas de que todo esto era parte de un nuevo castigo por la extensa paralización. Media hora más tarde, los cesantes se habían multiplicado por varias regiones del país, mientras la compañía argumentaba “necesidades de la empresa”, el famoso artículo 161. Al final del día, los dirigentes bautizaron el triste episodio con el nombre de una macabra operación de la dictadura: “La caravana de la muerte”.

-Pasaron por todo Chile echando a los que participaron en la movilización -dice John Maldonado al recordar lo sucedido el 26 de septiembre pasado.

Desde hace un mes, Maldonado es el nuevo presidente del sindicato, electo justo después de la ola de despidos. Para él, Cruz Verde ha sido el trabajo de su vida. Entró allí cuando tenía 24 años y lleva más de 20 en la compañía. Cuenta que antes, cuando el dueño era Guillermo Harding Estay -padre del actual propietario que lleva su mismo nombre,

el trabajo y los sueldos eran mejores: en 1993 ganaba \$300.000 y en 1996 superó los 600 mil. Luego de la muerte del patriarca, sin embargo, las cosas cambiaron. A mediados del 2009 se formó el sindicato. Al año siguiente, tres directivas fueron descabezadas y sólo 72 trabajadores permanecían afiliados. Así estaba la agrupación cuando Susana González, Pedro Beltrán y John Maldonado se hicieron cargo.

Para la primera negociación, en el 2011, tenían 304 inscritos. “Por ignorancia nos metieron el dedo hasta el codo. Nos hicimos asesorar por unos abogados y salimos perdiendo”, recuerda. Para no repetir el error, los dirigentes tomaron cursos en la escuela sindical de la Universidad de Valparaíso y durante el 2013 viajaron por Chile recogiendo las necesidades de los trabajadores. Armaron una propuesta que buscaba estandarizar los sueldos y terminar -tal como lo obliga hoy la nueva ley de fármacos- con los perversos incentivos que los laboratorios pagan para que los vendedores ofrezcan sus remedios. El 6 de mayo de este año le presentaron a la empresa un petitorio. Cruz Verde respondió con una miserable propuesta: dos mil pesos de aumento en el sueldo base.

La huelga duró 38 días. Durante ese tiempo, 844 trabajadores, de los cinco mil que tiene la compañía, se instalaron en las puertas de los locales. Alegaban contra la actitud de la empresa y el reemplazo de los trabajadores que participaban en la huelga. Según un informe de la dirección del trabajo, 258 empleados paralizados fueron reemplazados antes de los primeros 15 días de la movilización, ya sea por personal nuevo que fue contratado o por otros trabajadores que

fueron reubicados, bajo el incentivo de un bono de \$50 mil. Estas prácticas debilitaron la adhesión al movimiento. Luego de un mes de manifestaciones, el 40% de los trabajadores había retomado sus funciones. El 31 de julio la huelga terminó. El sindicato se acogió al artículo 369 del Código Laboral, para postergar por un año y medio la negociación.

Lo primero que ha hecho Maldonado como presidente del sindicato es explicarle a sus compañeros por qué les fue tan mal. Les dijo que la legislación laboral no les permitió hacer más. Les contó, además, que interpusieron una querrela en contra de la compañía y que -para colmo- hace un par de semanas los abogados de la farmacia solicitaron el desafuero de toda la directiva. Como si esto fuera un mal chiste, los acusaron de abandonar las tareas laborales para dedicarse a la actividad sindical.

Lo peor de todo, sin embargo, ocurrió a comienzos de esta semana. El lunes pasado, John Maldonado recibió la lista del despido masivo. “La caravana de la

muerte" dejó a la agrupación con 246 trabajadores menos.

-Tengo impotencia, frustración. Lo que más me da rabia es que echaron a gente que hizo crecer a la empresa. Todo,

porque con la huelga no se obtuvo nada – se lamenta el dirigente.

La paralización de Cruz Verde conjugó todos los males del sistema laboral, un modelo que tiene 35 años de vigencia y el nombre de su creador estampado en su ADN: José Piñera.

EL ORIGEN

Todos los caminos llevan a José Piñera. El entonces ministro del Trabajo, en junio del año 1979, dictó una serie de decretos configurando lo que se denominó la nueva institucionalidad laboral, una de las tantas aristas de la "revolución liberal" que se instauró en la dictadura a fines de los años setenta, y de las cuales el hermano del ex presidente fue un actor clave: la Constitución de 1980, el sistema privado de pensiones y la ley orgánica de concesiones mineras.

El antiguo código del trabajo terminó

por cercenar de raíz 50 años de luchas sindicales y estableció el marco de relaciones contractuales que se mantiene vigente hasta el día de hoy, las mismas que debió soportar el sindicato de Cruz

Verde: reemplazo de trabajadores durante una huelga, prohibición de la negociación colectiva ramal o sectorial, promoción de varios sindicatos y grupos negociadores –un intento por atomizar el movimiento- y estableció como cláusula de despido el vilipendiado artículo 161 sobre "necesidades de la empresa", entre otros. En resumen, el robustecimiento de la mirada empresarial y la merma del actor más desprotegido del sistema: los trabajadores. "Cierta desigualdad es el precio de eliminar la pobreza. Solo los muy confundidos o muy envidiosos no están dispuestos a pagarlo", dijo el mismo José Piñera a propósito de la vigencia del plan laboral.

-La filosofía que hay detrás de este código nos podría ayudar a explicar los altos niveles de desigualdad que hay en Chile y que se reproducen en el mundo del trabajo- explica Marco Kremerman,

economista de la Fundación Sol.

Las estadísticas para Kremerman son elocuentes: El 78% de los trabajadores gana menos de 500 mil pesos, el 30% de las personas se endeuda por alimentos cada mes, el 1% se lleva casi el 31% de la torta de ingresos y el 0,1% más rico vive con 83 millones de pesos al mes por persona. En los últimos 23 años –añade- el PIB per cápita en Chile ha pasado de los US\$4.500 a cerca de US\$23.000.

-Cuando uno ve qué ha pasado con los aumentos de la productividad laboral, éstos han triplicado los aumentos en remuneraciones reales. O sea, se ha producido un excedente que es un dinero que debió ir al bolsillo de los trabajadores, pero que se fue al de las empresas. Esto refleja una asimetría tremenda de poder. Y eso se debe a los legados dictatoriales- resume Kremerman.

De ahí que el tercer bastión reformista del segundo mandato de Bachelet, luego de la reforma tributaria y educacional, tenga su último escollo en las modificaciones al código laboral que, según ha trascendido, será enviada al Congreso antes de fin de año. Las prerrogativas, desde el mundo sindical, pretenden restituir los derechos laborales perdidos y son evaluadas, según la presidenta de la CUT, Bárbara Figueroa, como parte de una demanda histórica.

-En materia de fortalecimiento sindical, el derecho efectivo a huelga, con fin al reemplazo y fin al descuelgue, es algo que para nosotros es de suma relevancia. No sólo porque es una demanda histórica sino porque tiene que ver con un derecho humano fundamental- aclara la dirigente.

Los nueve puntos con los que se comprometió el gobierno, sin embargo, chocan con los 23 que ha redactado la mul-

tisindical. Para ellos hay al menos otros dos aspectos intransables: la titularidad de la negociación colectiva y la negociación inter-empresa, por rama, o sector económico.

Las dudas, sin embargo, aún no se han aclarado.

PODER SINDICAL

El lunes de esta semana la Ministra del Trabajo, Javiera Blanco, tuvo una reunión-almuerzo con algunos miembros de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la cámara de diputados: Osvaldo Andrade, Tucapel Jiménez y Denise Pascal Allende. El encuentro duró dos horas y la ministra aprovechó la oportunidad para poner paños fríos sobre las declaraciones que ella misma había realizado la semana anterior en un foro en la Universidad Alberto Hurtado: “No está en la agenda laboral del gobierno la negociación colectiva interempresas y el fin de la indemnización por años de servicio”, dijo en la ocasión.

La reunión partió con una aclaración respecto a los dichos de Blanco. Fue la misma ministra quien asumió que no había sido lo suficientemente específica y que lo que más le preocupaba era respetar el derecho a huelga sin reemplazo.

Uno de los integrantes le aseguró que, a pesar que entendía su punto de vista, fue un gran error darle espacio a los empresarios para las especulaciones- cuenta una fuente que participó en la reunión.

Los resquemores, en rigor, tenían que ver con un temor latente en el mundo sindical: los recuerdos de la “cocina” en la pasada negociación por la reforma tributaria. “Las señales en este último mes han sido erradas, creo que lo que debiera hacer el ejecutivo es ingresar lo antes posible la reforma y que la empecemos a discutir en el Congreso. Porque pretender llegar con un proyecto totalmente arreglado y “cocinado”, por muy bueno que sea, es quitarle mérito a la labor parlamentaria... se acabó eso de “en la medida de lo posible”, asegura el diputado Tu-

capel Jiménez, presidente de la comisión Trabajo de la cámara baja.

Para Cristhian Torres, presidente del sindicato de Megavisión, los cambios que se pretenden instalar seguirán expuestos al lobby empresarial. “En Chile las campañas políticas son financiadas por empresarios, por lo que es muy difícil que la clase política haga cosas tan estructurales como una reforma laboral que los pudiera perjudicar... es muy difícil que este año se hagan cambios radicales y que generen un cambio significativo”, sostiene.

Las dudas tienen que ver con el rechazo de los empresarios respecto a la posibilidad que la negociación colectiva sea

llevada por el sindicato más representativo, a diferencia de como sucede hoy, que se puede negociar en paralelo con otros grupos de trabajadores. “Las empresas se aprovechan de estos espacios legales para incentivar la creación de grupos negociadores o sindicatos que, en el fondo, los utilizan para llevar la contra a los sindicatos que tienen una postura de transformación de la realidad de la empresa”, señala Gonzalo Durán, economista de la Fundación Sol. Este mismo sistema permite, además, extender los derechos que gana el sindicato a aquellos trabajadores que no participaron en la negociación colectiva, desincentivando, de paso, la afiliación sindical.

Respecto a la negociación colectiva

interempresas el tema tampoco parece zanjado. La ministra dijo que no estaba contemplada en la reforma y, desde la CUT, asumen lo contrario. “Ella nos dijo el 14 de octubre, en una reunión que tuvo con la CUT y los dos subsecretarios, que era lógico que hubiera negociación interempresa porque, si se eliminaban los grupos negociadores, había que darle la negociación interempresas al sindicato. Si ahora dice que no, significa que cambió o se equivocó”, asegura Arturo Martínez, secretario general de la multisindical.

Las diferencias adentro de la CUT tampoco son menores. Fue el mismo Arturo Martínez quien calificó a Bárbara Figueroa como excesivamente “oficialista”. “Como en toda organización tenemos diferencias de opiniones. Yo soy de la opinión de que la Central tiene que ser muy fuerte con su contraparte, mantener la autonomía, no tenemos por qué aparecer al lado del gobierno suavizando las cosas, si no hay acuerdo no hay que firmar, como ocurrió con el salario mínimo. Creo que eso ha confundido. La gente tiene una opinión un poco desfavorable de la Central porque la ve muy cercana al gobierno. Esa es mi opinión y respeto la de Bárbara”, enfatiza Martínez.

Para el ex presidente de la CUT la reforma laboral, a diferencia de la tributaria, se resolverá en la calle. “Creo que

marzo del próximo año necesitamos llamar a un paro. Ese es el momento en que los trabajadores saldrán a la calle a presionar”, asegura.

DESCONFIANZA EMPRESARIAL

A los empresarios, sin embargo, lo que más les preocupa en toda esta discusión es que el gobierno aún no ha despejado cuál será su propuesta con relación al reemplazo de los trabajadores en huelga. Por esta razón, los encuentros entre los técnicos del ministerio del Trabajo y los de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) se han intensificado en el último tiempo. Hace dos semanas se volvieron a juntar y el tono de la conversación fue el mismo de las citas anteriores: “nosotros nos hemos reunido porque creemos que lo importante es dialogar con todos los actores, pero hay puntos que nos parece que no apuntan en la dirección correcta, como el reemplazo de los trabajadores en huelga”, se queja Andrés Santa Cruz, representante de los empresarios. “No somos partidarios de innovar respecto a esto porque esta posibilidad es un mecanismo que permite a muchas empresas seguir funcionando. Hay compañías que pueden tener problemas por esta situación, las que trabajan con alimentos perecibles, los que dan servicios en hogares de ancianos. ¿Qué van a hacer? ¿Van a terminar expulsando a los pobres ancianos cuando no haya posibilidad de reemplazar a los trabajadores?”, se pregunta el presidente de la CPC.

Hasta ahora, la única referencia que Blanco ha hecho sobre este debatido punto es que la idea se está estudiando y que, para esas faenas críticas de las que habla Santa Cruz el proyecto contemplaría la obligatoriedad de dar un “servicio mínimo”. Para los dirigentes sindicales, esa pequeña ventana siembra dudas. Temen que la excepción termine siendo regla: “una huelga con reemplazo no es huelga, porque la empresa sigue funcionando con otros trabajadores. Cuando la empresa deja de funcionar y los trabajadores dejan de percibir sueldo, ambas

partes se ponen de acuerdo y evitan la paralización”, argumenta el ex presidente de la CUT Arturo Martínez.

Para el empresariado, sin embargo, una buena reforma laboral pasa por promover la creación de empleos y no por fortalecer en exceso a los sindicatos. El economista Bernardo Fontaine, hermano del ex ministro de economía de Piñera y uno de los técnicos más críticos durante la discusión de la reforma tributaria, se ha convertido en un férreo defensor de esa línea. “De lo que se sabe, esta no va a ser una reforma que tenga como prioridad el empleo, porque no le ofrece nada a los cinco millones de chilenos que no trabajan, ni a los que no están sindicalizados. Esta es una reforma para los que están en la CUT”, reclama el economista. La fórmula del éxito de una reforma laboral, según él, radica en la capacidad que tenga la normativa para incentivar la creación de nuevos empleos y flexibilizar la jornada de trabajo. Fortalecer a los sindicatos, bajo esta lógica, atentaría contra las inversiones: “esto puede generar un desequilibrio enorme en el poder negociador y tensionar las relaciones laborales a un extremo insostenible”, agrega.

Según reconoce el presidente de la CPC, la idea del gobierno de sacar adelante sí o sí una reforma laboral ha generado nuevamente incertidumbre entre los inversionistas. Más aún cuando aún no se conocen los alcances del proyecto: “Cuando uno pone mayores trabas a los empresarios en el mundo

laboral, sin duda que se pierde competitividad y eso a la larga influye en la creación de empleo”, cuenta Santa Cruz. Para Fontaine, el asunto no se trata de incertidumbre, sino más bien de desconfianza: “Chile venía creciendo bien y cayó a una zanja producto del término del boom de la minería, pero también por causas internas, por la impericia del gobierno al pensar mal las reformas”, reflexiona el economista.

Para Marco Kremerman y Gonzalo Durán, sin embargo, estas reacciones son parte de la filosofía empresarial y su manera de ver la sociedad. Visiones contrapuestas que -sin duda- generarán más tensión cuando se conozcan todos los alcances de la reforma: “Hay un grupo pequeño, vinculado al poder económico, que a través del dinero y los partidos políticos que se dejan manipular, terminan por imponer sus convicciones. Este grupo, cuando hablamos de restaurar los derechos colectivos, malentiende que se puede generar problemas en la economía. ¿Por qué? Porque los grandes empresarios se acostumbraron a funcionar casi sin ningún obstáculo en el camino, para que ellos puedan contratar, despedir y pagar los salarios más bajos posibles”, concluye Durán. ◀

“Las estadísticas para Kremerman son elocuentes: El 78% de los trabajadores gana menos de 500 mil pesos, el 30% de las personas se endeuda por alimentos cada mes, el 1% se lleva casi el 31% de la torta de ingresos y el 0,1% más rico vive con 83 millones de pesos al mes por persona”.

“Fortalecer a los sindicatos puede generar un desequilibrio enorme en el poder negociador y tensionar las relaciones laborales a un extremo insostenible”, sostiene el economista Bernardo Fontaine.
