

Murphy

Pauta para reunión de RL con CDN CUT.

A) CRITERIOS GENERALES :

1. Esta debe ser una oportunidad para que el candidato plantee su visión de una política laboral futura.

2. Por ello no es conveniente centrarse solamente en "responder" la carta que la CUT ha dirigido a los partidos. Ello implicaría rayar la cancha de diálogo sobre los temas de esa carta como prioridad, lo que supone que se tenga claridad respecto de varias materias, allí planteadas, que son de suyo complejas y que no han sido todavía examinadas con la detención y el rigor suficiente por los partidos, ni por los equipos programáticos. Ello, entre otras cosas, explica por qué tal carta no se ha respondido.

Por otra parte, hay materias que probablemente no serán incorporadas fácilmente por un programa que intente mantener una continuidad básica con la acción de Gobierno .

3. Los efectos positivos de " impacto comunicacional" que se supone podría tener la idea de "el candidato responde la carta", es muy posible que sean sólo aparentes, considerando que, por lo señalado en el punto anterior, existe una probabilidad que las declaraciones posteriores al evento por parte de dirigentes de ciertos sectores, manifiesten desencanto, al no obtener un respaldo categórico a los temas de la carta, o a algunos de ellos. Ello seguramente sería materia de titulares.

Además, no está garantizado que una formulación de ese tipo no sea percibida como una acción sólo electoralista, con el riesgo de efectos sobre la credibilidad .

4. En consecuencia, se sugiere que el diseño de la reunión sea de un " diálogo" del candidato con la CUT, en que éste escucha los planteamientos que la central desee hacerle, no sólo sobre las materias laborales, sino sobre temas diversos; políticos, sociales, económicos. Se trata de darle a la CUT, la categoría de interlocutor válido sobre los temas del país y no sólo sobre la parte laboral.

A su vez, el candidato presenta sus puntos de vista sobre materias económico, sociales y laborales, recogiendo los puntos planteados por la CUT en la sesión y dando criterios sobre ellos, pero no obligándose a una pauta específica como es la carta de la CUT, si bien por cierto considerándola.

B) PUNTOS DE CARTA CUT Y CRITERIOS PARA ABORDARLOS.

1. CUT: Las reformas laborales no han constituido una efectiva reforma; no se ha cumplido el programa sino parcialmente; los resultados no han sido de reequilibrio entre las partes; la estrategia de negociación en el parlamento debía ser que la derecha pague el costo de oponerse y no se busquen acuerdos para aprobar los proyectos.

Criterios:

- Sin duda hay que partir reconociendo que el cambio de la realidad laboral del país es un proceso más largo que el primer Gobierno democrático, que hay muchas tareas por realizar y que éstas tendrán que ser abordadas en el próximo período gubernamental y que hay voluntad política para ello.

Por cierto no hay legislaciones inmutables y ellas deben responder a los procesos económicos, sociales y políticos.

Pero, al mismo tiempo, hay que reconocer que los países, la economía, la política y por cierto las relaciones laborales, requieren de reglas del juego claras y estables. Generar incertidumbre en cualquiera de esos campos puede tener altos precios para el proceso general de la transición. Por esto no es siempre lo más prudente buscar reformas sobre reformas permanentemente, cuando las realizadas aún no muestran todas sus virtudes y defectos. No hay país alguno en el cual este tipo de cambios puedan hacerse de esta forma.

Ello no quiere decir que no deba evaluarse la aplicación de las reformas. Debe hacerse, con el tiempo, la información y la coordinación necesarias con todos los actores involucrados, incluido el empresariado. Esta es también tarea de los equipos programáticos, los cuales tendrán que dialogar con todos los interlocutores necesarios para lograr una evaluación adecuada.

- Si bien será necesario diseñar nuevos avances en materia laboral, estos deben partir de lo ya hecho y en continuidad con ello. Por esto es necesario clarificar las afirmaciones respecto del cumplimiento del programa en lo siguiente:

a) Las reformas laborales han tocado prácticamente todos los temas centrales: Negociación Colectiva, Organización Sindical, Término de Contrato, Contrato Individual, judicatura del trabajo, es decir prácticamente todos los libros del Código del Trabajo. No son reformas a un sólo aspecto del Plan Laboral del gobierno pasado.

En cada uno de esos puntos se ha abordado aquellos aspectos que se consideraron por el Gobierno y, en el Programa, fundamentales para mejorar la capacidad individual y colectiva de los trabajadores, ya sea eliminando prohibiciones, ya sea mejorando protecciones o creando nuevos instrumentos jurídicos.

Al revés de lo que se está haciendo en muchas partes, las reformas no han desregulado más la legislación, sino que le han introducido regulaciones y protecciones: más indemnizaciones por despido, más protección a los fueros sindicales, más obligaciones para el empleador en los contratos individuales, etc.

b) El criterio fundamental ha sido promover un adecuado funcionamiento de relaciones laborales en las empresas. Por ello, las reformas, siendo pro laborales, no fueron ni podían ser anti empresa. A veces se confunde una política laboral de Gobierno, con una política sindical. Ambas válidas y necesarias, pero distintas. Entender esto es un aspecto clave.

c) Lo que se ha hecho es exactamente lo que está escrito en el Programa. No es correcta la afirmación contraria. Por lo demás, los puntos de discrepancia que hoy se presentan ya estaban identificados, en su mayoría, en la época en que los equipos de programa debatieron con la CUT, antes de asumir el Gobierno.

Hay sí un punto que está en ese programa y que no se implementó: comisiones tripartitas para sectores con baja o difícil capacidad de negociación. La razón de ello fue que se estimó, posteriormente, que tal medida tendría como resultado inhibir el desarrollo de una capacidad de negociación colectiva, sustituyéndola por decisiones burocráticas, alejadas de la real situación de productividad, mercado y posibilidades de las empresas.

La crítica en este aspecto debiera ser más dirigida a que no se ha impulsado con celeridad políticas orientadas a idear o promover mecanismos que desarrollen la negociación colectiva en la pequeña empresa o en sectores muy dispersos. La carencia de un impulso mayor a la negociación colectiva en estos sectores, y no los tarifados decididos por mecanismos tripartitos de difícil representatividad y eficacia, debería ser el punto a corregir.

No obstante, hay que decir que la reforma creó la posibilidad de " convenios colectivos" supraempresa, los cuales pueden ser sectoriales, territoriales etc. Esta fórmula, que es voluntaria y no obligatoria de iniciarla por las partes (como sí lo es en la negociación colectiva a nivel de empresa) es, sin embargo, un instrumento que puede ser muy eficazmente aprovechado, si hay una adecuada acción sindical y una política activa del Gobierno para promover tales convenios.

- que el costo lo pague la derecha:

Sin duda esta puede ser una estrategia. No debería olvidarse, con todo, que si no se logra la aprobación para la idea de legislar, entonces no hay ley y rige la preexistente. La opción es entonces, una nueva ley negociada o el Plan Laboral de Piñera. Por otra parte, la legitimidad política de una legislación requiere negociación, en un sistema político donde hay representación pluralista y fuerza opositora. Saltarse este criterio puede ser muy serio para la estabilidad democrática. Este es un punto político de importancia que valdría la pena dejar claro.

2. Ley sobre término de contrato.

Se dice por la CUT: la ley es igual o peor que el artículo 155 F sobre desahucio, impuesto por el antiguo plan laboral.

Criterios.

- No parece claro que sea peor una ley que eleva las indemnizaciones de 5 a 11 años. En este punto posiblemente se confunde con las violaciones a la ley, que sí ocurren, y que lleva a arreglos por menos indemnizaciones. Esto ocurriría también con el antiguo código del trabajo y su solución no tiene que ver necesariamente sólo con la calidad de la ley en cuestión, sino con mejorar la capacidad de fiscalización de la Dirección del Trabajo y otorgarle mejores atribuciones. Este sí es un punto crucial y debe ser considerado en una propuesta programática futura.

- En cuanto a la redacción del artículo sobre necesidades de la empresa: sin duda es posible mejorar y precisar su redacción, a fin de evitar su uso distorsionado. Este punto puede sin duda ser estudiado.

- Pero lo de fondo, no es la redacción del artículo, sino el tema de la posibilidad de terminar un contrato por parte del empleador cuando requiere adaptar su dotación de trabajadores a cambios técnicos o de mercado. Si el dirigente sindical, u otros trabajadores con fuero (maternal etc.) están rigurosamente protegidos contra el despido, y existe además un sistema indemnizatorio para todos los que sufren despido por causas ajenas a ellos, como es el caso actual, esta posibilidad puede existir en economías abiertas y competitivas. La inamovilidad o el reintegro, salvo en los casos con fuero, no es la tendencia de las normativas modernas. Por lo demás, ella no existió nunca en nuestra legislación. La ley 16455 de la época de Frei sólo la consagraba aparentemente, porque el empleador no reintegraba si pagaba una multa fijada por el juez, aún si el trabajador había

ganado su juicio de reintegro.

Entonces, lo que realmente correspondería proponer, estudiar e implementar, sería un sistema más adecuado de protección de los ingresos de una persona que queda desempleada, pero sin obstruir la movilidad de la fuerza de trabajo.

Esto puede ser un seguro de desempleo, el cual hay que asociar a un sistema de capacitación y formación profesional que opere conjuntamente, para ofrecer posibilidades de reentrenamiento al desocupado. Por cierto este seguro deberá evitar las graves distorsiones que este tipo de instrumentos presentan en el caso europeo, generando desempleo artificial e informalidad a costo de la caja fiscal.

Esto ya se está diseñando en el actual Gobierno. La tarea será perfeccionar y profundizar esta política.

La respuesta a los problemas de la ley sobre término de contrato debe ir por la línea antes señalada, que es la que enfrenta el tema de fondo, de la movilidad de la fuerza de trabajo y su protección, y no por la parte puramente formal de redacción de artículos en la ley de término de contrato, los cuales pueden parecer protectores y generar sólo en la práctica, más evasión a la ley.

3. Ley que autoriza la negociación a los sindicatos interempresas. CUT: es ineficaz porque requiere que los empleadores estén de acuerdo a negociar, de lo contrario, no hay negociación. La cobertura de negociación es muy baja.

Criterios:

- Efectivamente, prácticamente no hay casos de convenios colectivos supraempresa voluntarios. Al respecto, puede estudiarse avanzar al respecto haciendo, por ejemplo, obligatoria la respuesta de los empleadores a quienes se les haya presentado un proyecto de contrato colectivo por varios sindicatos, una federación etc, siempre que representen una proporción razonable de trabajadores de las empresas involucradas. Esto permitiría crear un clima de negociación y una condición favorable para ella, que es lo que hoy se hace notar como faltante. Esto puede ser un punto programático a estudiar.

Pero lo que es muy dudoso es establecer también la obligación de llegar a firmar un contrato si no hay voluntad libre de las partes y normas que garanticen rigurosamente la soberanía de cada empresa participante para ratificar acuerdos supraempresa. .Lo

contrario significaría la negociación por rama de carácter obligatoria, con las consecuencias conocidas en la comparativa internacional, respecto de las coaliciones corporativas, entre empleadores organizados y sindicatos, sólo parcialmente representativos, que trasladan a precios acuerdos sectoriales, o que dan lugar a pisos salariales alejados de la realidad de productividad, tecnología y capacidad de competencia de las empresas.

Lo anterior es particularmente riesgoso en sectores no transables.

Lo que parece recomendable hacer es diseñar formulas legales que ayuden a promover convenios de este tipo, pero respetando siempre la libertad de las partes de acordar y la realidad de las empresas. Por ejemplo: además de la obligación de responder, podría proponerse que, para firmar un acuerdo supraempresa, éste tenga que ser ratificado por el sindicato y el empleador de cada empresa de base que haya participado en la negociación, o que quiera adherir voluntariamente al convenio. Esto salvaguardaría la soberanía de la empresa, punto fundamental para lograr acuerdo sobre una propuesta legislativa como esta.

- No es efectivo que la cobertura de negociación colectiva no se haya extendido. Hoy es 10 por ciento más que en 1989. Pero sí es cierto que negocia sólo cerca de un 15 por ciento de la Fuerza de Trabajo. Esta es la gran tarea a desarrollar y centrada en la pequeña empresa. Para ello los sindicatos interempresa y las posibles nuevas normas señaladas para hacer más efectiva la posibilidad de negociación pueden ser el camino a recorrer.

- También se puede estudiar el tema de que sólo sea el sindicato quien negocie y no también los grupos negociadores. Pero, hay que tener cuidado con :

Los muchos casos en que no hay sindicato y los trabajadores forman grupos negociadores para poder contratar sus salarios.

Los casos en los cuales un grupo negociador es la antesala de la formación de un sindicato.

No se puede decidir sin tener claro estos problemas.

En este aspecto como en el anterior sobre negociación hay mucho que tiene que ver con Tareas del Sindicato, de los sindicalistas, de las Federaciones, de la CUT. No es la ley la que puede asegurar que los empleadores negocien por sí sola. El poder sindical es básico. Hay que evitar la tentación que la ley sustituya la acción social.

- contratación de reemplazantes y descuelgue individual.

Efectivamente, estas figuras existen. La diferencia con la ley previa es que ahora para poder reemplazar desde el primer día de huelga se requiere que el empleador ofrezca a lo menos el mismo contrato vigente reajustando todas sus cláusulas al 100 por ciento del IPC. De lo contrario sólo puede hacerlo a partir del día 15 de la huelga.

Este es un punto que podría estudiarse su cambio, ya que de hecho los reemplazantes son una institución que se usa poco, sobretodo en empresas con tecnologías complejas. Además, en mercados de trabajo con baja desocupación esto no tiene mayor eficacia.

4. Materias actualmente en negociación con el Gobierno.

Recursos de fiscalización:

Se aumentaron en 30 por ciento. No obstante es efectivo que son insuficientes. También es necesario más atribuciones. Esto debe ser considerado en lo que queda del Gobierno y en el próximo.

Existe una comisión conjunta con la CUT para estudiar medidas y evaluar lo que se puede mejorar en esta campo. Entre ellas la posibilidad de aumentar las multas.

Fondo de Reversión:

se trabajó con la CUT y la CPC un documento de criterios generarles y , sobre este el Gobierno está preparando un proyecto de Fondo de Reversión, que incluye reforma del Estatuto del Sence. Este tema debe ser una materia a desarrollar y profundizar en el futuro, relacionándolo con el de seguro de desempleo.

Sistema Nacional de Información sobre empleo:

Sobre esto sin duda que se debe avanzar. Es un punto central de programa, que requerirá particular preocupación, involucrando sector público y privado.

Existe, sin embargo, un proyecto elaborado por el Sence, que debe ser afinado. Además el Programa de capacitación Laboral de Jóvenes, como parte de su actividad, está comenzando a implementar la modernización de más de 60 Oficinas Municipales de Colocación a través de un sistema computacional en línea que reúna la información de todo el país. También está próximo a capacitar el personal de estas Oficinas.

Seguro de desempleo:

Sobre este tema ya se mencionó que es un punto a acoger para estudio, pero vinculándolo a capacitación y corrigiendo las graves distorsiones de otras experiencias. El Gobierno está avanzando en este punto, por lo que será un tema que estará adelantado durante 1993.

Mujer y Trabajo.

Sobre subsidio maternal:

hay una propuesta muy avanzada del Mintrab. que se está analizando con la CUT. Reforma la llamada "ley Buchi" y, en principio, hay acuerdo sobre ella con los técnicos de la CUT.

Sobre salas cunas y jubilación anticipada de la mujer:

son temas aún poco elaborados. Deberían ser tema programático a estudiar. La idea sobre salas cunas es buscar un mecanismo vinculado a los municipios, con contribución del empleador, pero también del Estado, y eventualmente de los beneficiarios, siendo estos indistintamente mujeres u hombres con hijos menores.

Reformas sistema previsional:

Es un tema delicado. Se ha avanzado sobre transparencia, eficacia de la atención y fiscalización.

La ampliación de su cobertura a trabajadores de temporada, eventuales e independientes es un tema programático a acoger, aún cuando se espera avances en 1993 al respecto.

El tema de la participación en la gestión de los fondos tiene una alternativa: las AFP de trabajadores, como bencineros, bancarios y otros. El Gobierno podría tener una política activa en el sentido de impulsar este tipo de AFP.

Seguridad e Higiene:

Este es un campo donde queda mucho por hacer. Puede ser un ámbito de acción tripartita muy importante.

Contrato Individual: el proyecto se encuentra en el Senado.

Hay conversaciones con la CUT para ver que aspectos pueden mejorarse, pero es necesario chequear esto políticamente para asegurar su viabilidad en el Congreso.

La constitución de una comisión tripartita para evaluar la

aplicación de las normas laborales, que se constituye en el mes de noviembre, será también un lugar adecuado para realizar avances en este aspecto. Hay voluntad del Gobierno de trabajar en esta línea, manteniendo la coherencia con los criterios generales que han orientado la política laboral, esto es, promover una acción autónoma de las partes sociales, con un papel promotor y fiscalizador del Estado, quien además busca acuerdos tripartitos al nivel macro, pero no interviene directamente en las relaciones de las empresas, salvo a través de la ley, la fiscalización y la promoción de políticas de modernización y equidad de las relaciones laborales.