



DECLARACIÓN DE VOLUNTADES CPC-CUT

Santiago, 31 de enero de 2012

La Confederación de la Producción y del Comercio y la Central Unitaria de Trabajadores iniciaron conversaciones periódicas en septiembre pasado con el objeto de abordar un diálogo entre actores sociales y lograr las confianzas para la búsqueda de puntos de encuentro para mejorar las relaciones laborales en Chile.

Conscientes del momento que vive nuestro país, en opinión de las partes, se requiere de grandes esfuerzos para resolver el déficit de crecimiento, de empleo y disminuir las desigualdades que por largos años se han procurado revertir y que forman parte de las principales preocupaciones de la sociedad.

Ambas organizaciones reconocen en el diálogo la vía natural que empresarios y trabajadores tienen para lograr entendimientos, no obstante, consideran como normales las discrepancias entre ambos sectores y, en ese entendimiento, han coincidido en la necesidad de abordar con agenda abierta un diálogo social constructivo que permita identificar con mayor precisión las divergencias y los temas sobre los cuales existe voluntad de encausarlos en la generación de puntos de encuentro y acuerdos.

En lo que compete a materias laborales, la voluntad expresa de la CPC y la CUT al iniciar este diálogo, ha sido favorecer la existencia de trabajo decente y empresas sustentables en un contexto de crecimiento económico inclusivo y equitativo.

Ambas organizaciones valoran y manifiestan su satisfacción con los primeros resultados de estas conversaciones que hoy se materializan en la presente "Declaración de Voluntades".

No obstante, reconocen que existe una gran variedad de materias de gran importancia para trabajadores y empleadores que no han sido abordadas en profundidad y sobre las cuales será urgente seguir debatiendo con miras a lograr entendimientos que mejoren las relaciones laborales.

Empleadores y trabajadores se comprometen a seguir desarrollando un diálogo social periódico, amplio e inclusivo, en el que no existan temas vedados, no obstante las legítimas diferencias y distintos puntos de vista que se puedan tener, porque en el espíritu del compromiso público que frente al resto de la sociedad han asumido, entienden que lo principal para seguir construyendo juntos un mejor país, es y siempre seguirá siendo el respeto de la contraparte y su derecho a defender sus principios y valores, como única manera de alimentar las confianzas que exige un diálogo social constructivo.

En este contexto y espíritu, las partes han concordado en suscribir una Declaración de Voluntades sobre los siguientes aspectos:

1.- PROTECCIÓN DEL EMPLEO EN TIEMPOS DE CRISIS

Refrendando el espíritu de los acuerdos sobre protección del empleo suscritos por ambas organizaciones el año 2009 con motivo de la crisis financiera internacional, y el año 2010 con motivo del terremoto, convienen en la necesidad de contar con un marco legal permanente que ofrezca una batería de instrumentos para proteger al empleo frente a cualquier situación, que tenga por causa eventual una crisis económica o sea producto de algún desastre natural.

Las medidas contempladas en la nueva norma debieran activarse automática y focalizadamente cada vez que la tasa nacional, regional o sectorial de desempleo publicada por el INE - si la hubiere - exceda en un punto porcentual el promedio de dicha tasa, correspondiente a los cuatro años anteriores publicados por ese Instituto, y/o, cada vez que, previa solicitud conjunta de la CUT y la CPC, una comisión compuesta por expertos - Decanos de las Facultades de Economía de tres universidades nacionales de reconocido prestigio - determine que se está frente a una crisis en el empleo, o bien, hay elementos suficientes para proyectar que ésta sería inminente y que tendría efectos nacionales, regionales o que afectarían a uno o más sectores económicos.

A su vez, proponen, para los casos en que se active la norma de protección del empleo, que se constituya una comisión técnica tripartita encargada de dar seguimiento a la efectividad en la implementación de las distintas medidas, así como de analizar los distintos indicadores económicos oficiales o de entidades de reconocido prestigio.

De igual manera, proponen la ampliación del permiso de capacitación, de modo tal que los trabajadores con jornada completa, si así libremente lo acuerdan con su empleador, puedan reducir sus horas de trabajo; en cuyo caso el trabajador tendría derecho a una remuneración que no podría ser inferior a la proporción de la jornada trabajada, la que sería cancelada por su empleador. Los trabajadores referidos tendrían derecho a acceder a los cursos de capacitación durante las horas en que hayan pactado la reducción de horas de trabajo, estableciéndose que si al vencimiento del plazo acordado la empresa desvincula al trabajador, la remuneración que debiera considerarse para el cálculo de todos los beneficios laborales, sería la que tenía el trabajador antes de pactar la reducción de su jornada laboral.

Las medidas de protección del empleo contempladas en esta nueva norma debieran mantenerse vigentes hasta que sean superadas las circunstancias que le dieron origen, velando por la recuperación de la calidad de los empleos.

Ambas partes estudiaron las medidas contempladas en las leyes 20.351 y 20.440, en materia de protección del empleo con capacitación y financiamiento del seguro de cesantía y flexibilización de los requisitos de acceso a los beneficios del seguro de cesantía producto del terremoto, estimando la utilidad de estas herramientas y la posibilidad de perfeccionarlas.

2.- SEGURIDAD LABORAL

Existe pleno consenso en que todos los esfuerzos de cooperación que se desarrollen en materia de seguridad siempre deberán tener como objetivo reducir la accidentabilidad laboral y, en particular, disminuir el número de accidentes fatales y accidentes de trayecto.

Para tal efecto, la CPC y la CUT se comprometen a promover la realización de una campaña sobre cultura de seguridad y prevención en el trabajo, que tenga como público objetivo a toda la comunidad, que fomente la prevención y el auto-cuidado. Para ello, se propone invitar al Gobierno, al ISL y a las Mutuales, a ser parte de esta campaña de sensibilización, que podría

desarrollarse a través de afiches, folletos, spots publicitarios, con una periodicidad acorde a factores estratégicos, tales como: estacionalidad, fecha de inicio de clases, temporada de la fruta, etc.

En materia de Comités Paritarios, se considera importante fortalecer el rol que estos cumplen al interior de las empresas, para lo cual se analizará: formalizar la actividad que estos desempeñan; dar mayor peso a sus recomendaciones dotando de mayores facultades al Comité; y mejorar la capacitación de sus integrantes.

Se acuerda solicitar al Gobierno tomar en consideración los puntos de vista de los actores sociales en la formulación e implementación de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo, de manera acorde a los términos que establece el convenio 187 de la OIT.

3.- REFORMA AL SEGURO DE DESEMPLEO

La CPC y la CUT hacen suyas las recomendaciones hechas por el Comité de Usuarios del Seguro de Desempleo, cuya composición es tripartita. El sostenido y alto crecimiento del Fondo Solidario de este seguro, permite realizar una reforma sustantiva que permitiría otorgar mayores y mejores beneficios a los trabajadores que tienen que enfrentar la cesantía. En tal sentido, ambas organizaciones acuerdan las siguientes medidas:

- Elevar el tope de los actuales \$ 380.000 a \$750.000, de manera que aumente sustantivamente el número de trabajadores que se beneficien con esta medida.
- Elevar la tasa de reemplazo, sobre todo en los dos primeros meses de cesantía, partiendo de un 70% para el primer mes.
- Establecer una nueva modalidad de copago, de manera que el Fondo Solidario concorra a financiar desde el primer mes la cesantía, y permita al trabajador no ocupar el 100% de su Cuenta de Capitalización Individual.
- Reducir el aporte de los empleadores al Fondo Solidario cuando la relación laboral se extienda por más de 24 meses.

A estas cuatro propuestas, la CPC y la CUT agregan la siguiente:

Sustituir el aporte del 1,6% que se efectúa a las cuentas individuales de los trabajadores en el seguro de cesantía, para que en caso de desvinculación por necesidades de la empresa, el trabajador reciba íntegra la indemnización por años de servicio, sin descuento alguno por este concepto.

4.- SUBSIDIO A LA CONTRATACIÓN DEL PRIMER EMPLEO Y DE QUIENES HAN ESTADO MUCHO TIEMPO SIN EMPLEO

Se acuerda reiterar la solicitud efectuada al Gobierno para que considere la implementación de la propuesta contenida en el Acuerdo suscrito por la CUT, la CONAPYME y la SOFOFA en materia de capacitación en el trabajo para:

- a) Aquellas personas que no tengan registro de imposiciones en el Sistema de Administración de Fondos de Pensiones, ni iniciación de actividades en el Servicio de Impuestos Internos como independiente.
- b) Aquellas personas que, en los últimos tres años, no figuren con imposiciones en sus respectivas cuentas de Administración de Fondos de Pensiones, o no tengan en los últimos 12 meses prestación de servicios independientes.

c) Aquellas personas que hayan trabajado en los últimos tres años en una industria o servicio, que por motivos legales, tecnológicos o comerciales, ya no funcionen efectivamente en Chile.

5.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SINDICALIZACIÓN

La CPC y la CUT concuerdan en la necesidad de mejorar el marco en que se desarrollan las relaciones laborales en el país, principalmente en lo referido a la Negociación Colectiva, por tratarse de la principal herramienta a través de la cual se canaliza el diálogo social entre trabajadores y empleadores. También coinciden en la importancia de fomentar la actividad sindical y generar más espacios para el fomento de la sindicalización. Bajo este principio, se explicita la voluntad de avanzar en los siguientes aspectos:

- Fortalecer el sindicato como el principal sujeto de la negociación colectiva, evitando que elementos externos afecten o debiliten el rol que, de acuerdo a las partes, debe tener el sindicato.
- Dado lo engorroso y complejo del proceso vigente de negociación colectiva prevista en el Código del Trabajo, convienen en crear una comisión bipartita que en el corto plazo genere una propuesta que simplifique los procedimientos.
- Se ha expresado la voluntad de establecer que la respuesta de la empresa a la propuesta de contrato colectivo presentado por los trabajadores, atendidas las circunstancias en que se encuentra la empresa, debiera mantener las condiciones de la anterior negociación colectiva.
- Convienen en ampliar la cantidad de materias que el o los sindicatos pueden abordar en una negociación colectiva con sus empleadores, cuando esto sea por acuerdo de las partes y el o los sindicatos representen a lo menos el 65% de los trabajadores de la empresa.
- Hay coincidencia en la necesidad de favorecer el conocimiento de la actividad sindical y sus beneficios. Sin embargo, al no existir criterios comunes respecto de los mecanismos para ingresar a un sindicato, se ha concordado seguir profundizando en esta materia, a fin de dilucidar cuáles son los factores que podrían favorecer mayores tasas de sindicalización.
- Acuerdan que, en el marco de las conversaciones sobre sindicalización y negociación colectiva, es importante dejar espacio para un capítulo agrícola, en el que una comisión bipartita pueda analizar en detalle todos los aspectos particulares de la relación laboral en el campo.
- Finalmente, las partes manifiestan su voluntad de constituir una comisión bipartita para que haga un análisis periódico de las negociaciones colectivas, con el fin identificar y estudiar los factores que pudieren generar tensiones en su desarrollo.

6.- MULTIRUT

La CPC y la CUT expresan su voluntad común de que, para efectos de todos los aspectos de las relaciones laborales, dos o más empresas deban ser consideradas como una, cuando concurren los requisitos que a continuación se indican respecto de ellas: tengan un mismo

controlador; presten los mismos servicios o fabriquen productos similares; y tengan una dirección laboral común. Estos requisitos deberán ser calificados por un tercero por definir, a requerimiento de alguna de las partes interesadas.

Dentro de este marco, proponen que cuando dos o más empresas sean calificadas como una, los trabajadores puedan constituir si así lo desean un único sindicato con todos los Rut, y/o los distintos sindicatos integrar un solo proceso de negociación colectiva y, el (los) sindicato(s) inter – empresa que agrupen sólo a trabajadores de esos Rut, puedan negociar conforme a las reglas de la negociación de empresa.

7.- SALARIO MINIMO

Se estima importante analizar la posibilidad de que los actores sociales se reúnan anualmente para intentar acordar cuáles son los parámetros objetivos que deben servir de sustento para el cálculo del salario mínimo de cada año, considerando distintos antecedentes, pudiendo solicitar acceso a la base de datos del seguro de cesantía administrado por la AFC y efectuar una recomendación conjunta al Gobierno, sin perjuicio de los contactos que éste realice por su cuenta con los actores sociales.

8.- EMPLEO FEMENINO

La CPC y la CUT declaran estar conscientes de que en Chile sigue siendo necesario aumentar la tasa de participación laboral femenina y reducir las brechas de remuneración que aún persisten entre hombres y mujeres. En este contexto, convienen en constituir una comisión bipartita que analice todos los aspectos particulares del empleo femenino.