



CENTRAL DEMOCRATICA DE TRABAJADORES

POR LA AUTONOMIA SINDICAL

ERASMO ESCALA 2170 - FONOS: 715338 - 6994756 - SANTIAGO - CHILE

Santiago, 20 de octubre de 1987.



Señor

Patricio Aylwin Azócar

Presidente del Partido Demócrata Cristiano

PRESENTE.

De nuestra consideración :

En atención a que una H. Comisión de ese partido estaría elaborando un Programa de Gobierno Alternativo a la dictadura que nos rige, que suscribirían y respaldarían los partidos democráticos que se comprometan a la recuperación, consolidación y profundización de la Democracia usurpada, el Consejo Directivo Nacional de la Central Democrática de Trabajadores se permite hacer llegar a Ud. las aspiraciones mínimas de sus organizaciones afiliadas, medidas que tendrían por objeto sentar las bases de las relaciones entre la empresa con la organización sindical y entre empresarios con los trabajadores, en un estilo moderno que evite la hegemonía de un sector sobre el otro y restablezca la paz social, tan necesaria para la recuperación económica de nuestra Patria:

1.- MEDIDAS ECONOMICAS

1.1.- Ingreso Mínimo: Durante este Gobierno, la aplicación del Ingreso Mínimo se ha prestado para toda clase de abusos y fraudes en contra de los trabajadores. Desde luego, son muchos los negocios, oficinas y empresas pequeñas cuyo contrato individual de trabajo y recibos de pago mensual aparece como remuneración el Ingreso Mínimo, pero la verdad es que el trabajador percibe una cantidad inferior, viéndose impedido de reclamar para no "perder" el empleo. Las jornadas de trabajo exceden con creces las 8 horas diarias, sin que se cancele por ellas el correspondiente sobretiempo. Estos abusos deben ser remediados de inmediato.

Por otro lado, el Ingreso Mínimo que en agosto de 1981, fecha de la iniciación de la "negociación colectiva" con el Plan Laboral, era de \$ 6.222,00 (5.18 U.F.) sólo ha tenido "reajustes" muy inferiores a la variación del I.P.C. Hasta marzo de

1987 la variación del I.P.C. desde agosto de 1981 era de 195,2%. Sin embargo el Ingreso Mínimo era de \$ 10.120,00 (desde el 10 de septiembre es de \$ 11.335,00), en circunstancias que debía ser de \$ 18.367.- Ahora bien, el Programa de Economía de Trabajo de la Academia de Humanismo Cristiano ha estimado que 1.400.000 personas perciben el Ingreso Mínimo. Esto significa que el SECTOR PATRONAL se ha "incautado ilegítimamente" de \$ 8.247,00 por cada trabajador desde agosto de 1981.

! \$ 11.545.600.000,00 mensualmente ! ! \$ 969.847.200.000,00 hasta marzo de 1987 ! Con este dinero bien se habría podido dar "empleo" a 1.000.000 de personas con un salario de \$ 15.000,00 mensuales durante más de cinco años. O construir 594.633 casas populares de un valor de UF 450 (UF = \$ 3.625,00).

Con esto queremos decir, simplemente, que el Ingreso Mínimo debe ser elevado a un valor más de acuerdo con la realidad. El señor Ernesto Tironi, del Centro de Estudios para el Desarrollo, ha estimado el Ingreso Mínimo en un monto de \$ 22.500,00, que sería el equivalente a 2/3 del costo de una canasta familiar para 4/5 personas. En agosto de 1981 el Ingreso Mínimo era equivalente a 5.18 Unidades de Fomento. La variación del I.P.C. desde aquella fecha hasta hoy supera el 200%. Cualquiera sea el mecanismo que se emplee para la recuperación del Ingreso Mínimo, estamos ciertos, corregirá la manifiesta injusticia señalada. No es aceptable la tesis empresarial de que el aumento del Ingreso Mínimo redundará en perjuicio del empleo, o producirá desequilibrios económicos a las empresas pequeñas. La primera argumentación es inmorale porque el "volumen" del empleo no puede estar condicionado a la explotación de los trabajadores... .. Y la segunda, no tiene justificación económica porque las empresas que no pueden pagar el Ingreso Mínimo, simplemente, no están en condiciones de existir

Pero, a nuestro criterio, no basta con fijar el monto del Ingreso Mínimo. Deben establecerse, también, algunas medidas tendientes a restablecer la "seriedad" en su aplicación, como las siguientes:

1.1.a. Reajustabilidad: A fin de que el Estado no esté interviniendo permanentemente en la reajustabilidad del Ingreso Mínimo, debiera establecerse un mecanismo tripartito (Autoridades, empresarios y trabajadores), para que, mediante encuestas de los artículos componentes de la "canasta básica", se determinen los porcentajes de reajustes anuales, por regiones. La antigua ley 7.295 establecía un mecanismo bastante satisfactorio.

1.1.b. Jornada de trabajo: El Ingreso Mínimo debe ser percibido por la ejecución de la llamada "jornada hábil" de tra

bajo, esto es: 48 horas semanales distribuidas en seis días. Dicho de otra manera, por ocho horas diarias de trabajo. Todo trabajo ejecutado fuera de esta jornada debe pagarse como sobre tiempo con 50% de recargo, incluso los días domingos y/o festivos.

1.1.c. Formalidades: El contrato individual de trabajo por la percepción de Ingreso Mínimo debería ser firmado en presencia de un dirigente o delegado sindical para evitar presiones indebidas por parte del empleador.

1.1.d. Aplicabilidad. Ningún trabajador dependiente DEBE percibir una remuneración inferior al Ingreso Mínimo, incluidos los del PEM y del POJH.

1.2.- Reajuste de Remuneraciones: Como es de público conocimiento, sólo los trabajadores pertenecientes a "sindicatos de empresa" han podido negociar colectivamente. Y estos no sobrepasan el 15% de los trabajadores organizados. Esto significa que 400.000 trabajadores aproximadamente asociados en sindicatos, sólo 60.000, han podido mejorar en alguna medida sus remuneraciones. El resto ha quedado entregado a la buena voluntad de los empleadores quienes NUNCA se han caracterizado por un espíritu altruista hacia sus colaboradores. Podemos sostener, sin temor a equivocarnos demasiado, que el RESTO de los trabajadores no ha obtenido reajustes de remuneraciones. Y, si algunos lo han percibido, como es el caso de los funcionarios de la Administración Civil del Estado, lo han hecho en un porcentaje bastante inferior a la variación del I.P.C. desde la fecha de iniciación de la Negociación Colectiva; esto es desde julio de 1981. Por lo tanto, es de estricta justicia otorgar un reajuste, a lo menos equivalente al 50% de la variación del I.P.C. desde agosto de 1981 a la fecha

1.3.- Artículos de Consumo Popular: Los artículos de consumo popular componentes de la "canasta básica" debieran estar sometidos a un estricto control y fijación de precios por parte del Estado, habida consideración a que estos sectores no tienen formas ni posibilidades de defensa de poder adquisitivo. Aún más, pensamos que el Estado debería "bonificar" estos artículos de consumo como una forma de "redistribuir" el ingreso nacional, que ha sido absolutamente distorsionado por el actual régimen militar.

1.4.- Asignación Familiar: En el sistema previsional "antiguo", tanto el sector laboral como el empresarial contribuían al financiamiento de este beneficio. Desde luego, la contribución del sector empresarial era mucho más alta. Este Gobierno creó el "Fondo Unico de Asignación Familiar", ufanándose de haber nivelado el monto para TODOS los niños chilenos, pero no dice que esta nivelación se hizo hacia abajo, por el

monto más paquero, y el costo pasó a ser de cargo del Estado, lo que le ha significado una cuantiosa utilidad extra al sector empresarial.

En agosto de 1981, fecha de la iniciación de la "negociación colectiva", el monto de la asignación familiar era de \$ 401.98; hoy día es de \$ 552,00. Si sólo se le hubiera aplicado la variación del I.P.C. debería ser más del doble.

Concordamos con las Encíclicas Papales, desde la Rerum Novarum hasta Laborem Exercen, que la asignación familiar ha sido una forma de "redistribución del ingreso" constituyendo el llamado "salario familiar", para compensar a las familias numerosas y de bajos ingresos. Por estas razones, somos partidarios de que la asignación familiar sea reajustada en el 100% de la variación del I.P.C. desde agosto de 1981 a la fecha y sea cancelada SOLAMENTE a los trabajadores asalariados que perciban una renta bruta inferior a \$ 100.000 mensuales. El sector empresarial debe contribuir a este fondo.

- 1.5.- Desempleo: Como es de público conocimiento, este Gobierno modificó las bases del índice para determinar el desempleo, en cuanto a la edad, prolongación del desempleo (habitualidad), etc. Tampoco se considera el llamado sub-empleo (vendedores ambulantes, cuidadores de autos), ni mucho menos los llamados "exiliados económicos" (que se fueron a trabajar a otro país), ni los adscritos al PEM y al POJH. De modo que los índices "oficiales" no reflejan la realidad del desempleo en nuestro país que, según nuestra apreciación se elevaría al doble. Según una encuesta dada a conocer por el economista Jorge Rodríguez Grossi en un seminario del Instituto Chileno de Estudios Humanísticos sobre la "Pobreza en Chile" en la VI Región el 36% de los jefes de hogares encuestados se declararon cesantes; en Santiago, el 25%; en el Norte, el 16% y en el Sur, el 15%.

Mientras se crean las fuentes de trabajo para absorber el enorme desempleo actual, que ha sido mantenido por el gobierno y los sectores empresariales como un "recurso" de presión y amedrentamiento en contra de los trabajadores organizados en sindicatos, el gobierno post-Pinochet debería crear un plan o sistema, parecido al PEM y al POJH, pagando el Ingreso Mínimo, asignaciones familiares, imposiciones previsionales, etc. ... para perfeccionar o especializar masivamente mano de obra, principalmente entre la juventud. A la vez, implementar un vasto plan de obras públicas, evitar la introducción al país de maquinarias o sistemas que desplacen mano de obra, construcción de viviendas populares, etc. ...

- 1.6.- Devolución de Puestos de Trabajo: El gobierno militar ha despedido por persecución política a un considerable número de funcionarios de la ad

ministración civil del Estado y de las Municipalidades. En la mayoría de los casos ni siquiera se instruyó el sumario administrativo correspondiente. Consideramos que es de toda justicia dar la oportunidad de que sean re-establecidos en sus antiguos cargos a quienes así lo soliciten dentro de un plazo prudencial, reconociéndoseles como efectivamente trabajado para los efectos previsionales el tiempo que estuvieron separados de sus empleos primitivos.

1.7.- Devolución de Bienes: A varias organizaciones sindicales les ha sido confiscada sus sedes sociales y otros bienes muebles e inmuebles, incluso sus cuentas corrientes. A otras le han ocupado durante años sus locales sociales sin pago de cánon de arrendamiento. Todos estos bienes deben ser devueltos a sus legítimos dueños. Y, si las organizaciones propietarias no existieren, deben devolverse a las organizaciones sucesoras.

2.- MEDIDAS CONSTITUCIONALES

Considerando la importancia que se dará a la organización de los trabajadores en la nueva democracia, es de absoluta necesidad, entonces, incorporar al texto constitucional los siguientes derechos básicos de los trabajadores, sin que esta enumeración sea taxativa :

2.1.- Derecho de Sindicalización: Debe reconocerse expresamente el derecho de los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, a constituir organizaciones sindicales en todos sus niveles. Este derecho debe ser diferente al derecho de asociación reconocido para todos los chilenos, en consideración a las características especiales de la organización sindical.

Para los efectos de la sindicalización del sector público debe tenerse en consideración el proyecto propuesto sobre la materia por la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF.

2.2.- Derecho de Representación Sindical: Debe reconocerse el derecho de la organización sindical, en todos sus niveles, para representar, en forma exclusiva y excluyente, a través de sus dirigentes, a los trabajadores asociados ante los poderes públicos, la empresa y las instituciones de seguridad social, sean públicas o privadas. En consecuencia, debe terminarse con el resquicio legal, constituido en abuso, de exigir a los dirigentes sindicales poderes expresos para actuar en nombre de sus representados.

2.3.- Derecho de Negociación Colectiva: Para robustecer la organización sindical, debe reconocerse el derecho a negociar colectivamente por área

industrial o económica, a nivel nacional. La negociación colectiva no debiera tener limitaciones, como en el pasado, sino sujetas solamente a la capacidad de las partes. Las actas de avenimiento o fallos arbitrales tendrán fuerza de ley para las partes. El derecho de negociación colectiva no debe, tampoco, ser confundido con el derecho de petición a la autoridad reconocido para todos los chilenos, por cuanto la negociación colectiva tiene características, procedimientos, mecanismos y proyecciones que la distinguen nítidamente de una simple petición.

La negociación colectiva por empresa es una falacia que sólo beneficia al sector empresarial, si tomamos en consideración la enorme desigualdad de poder entre las partes; además, no contribuye a la necesaria paz social ni a desarmar los espíritus porque ha sido, precisamente, el tipo de negociación colectiva impuesta por el gobierno de Pinochet. La futura negociación colectiva debe ser técnica y eficiente. Para ello es requisito sine qua non que la "parte" de los trabajadores nivele el poder del sector empresarial, tanto en lo económico como en lo técnico (antecedentes sobre la empresa). Esto sólo se logra con organizaciones que involucren a un gran número de trabajadores pagando cuotas. Tampoco se puede perder de vista el hecho de que para que haya desarrollo económico y aumento de la productividad, el sector de trabajadores "debe quedar convencido" por sí mismo que recibe un trato justo y ecuánime del sector empleador. La experiencia de los países desarrollados es alentadora a este respecto.

2.4.- Derecho a Huelga: El derecho de huelga con ocasión de la negociación colectiva debe ser reconocido a todos los trabajadores del sector privado, sin limitaciones. En el caso de las empresas o servicios de utilidad pública, este derecho podrá ser reglamentado pero NUNCA negado. La huelga debe entenderse como la paralización de todas las actividades, administrativas y productivas, de la empresa, comercio, industria o predio agrícola involucrado.

Este derecho tan importante para los trabajadores ha sido prostituído por el gobierno militar y ha permitido abusos incalificables por parte del sector empresarial.

2.5.- Derecho al Trabajo: El derecho al trabajo y a la remuneración digna debe ser garantizado por el Estado para todo chileno en edad y condiciones de desempeñarlo. Por lo tanto, el acceso al trabajo no puede quedar entregado exclusivamente a las leyes del mercado. NINGUN trabajador debe trabajar más de ocho horas diarias. Debe terminarse con el abuso que significa el trabajo de sobretiempo que se paga tarde, mal o nunca y que, en la práctica, constituye desplazamiento de mano de obra y aumento del desempleo.

- 2.6.- Cuerpo Intermedio: Debe reconocerse a la organización sindical de los trabajadores la condición o calidad de cuerpo intermedio de la sociedad, en representación de sus asociados. Para ello, debe garantizarse la plena autonomía de la organización sindical para actuar en la vida política, económica, social y cultural de la sociedad sin cortapisas o exigencias por parte del Estado que inhiban o controlen su libre actuación y desenvolvimiento.
- 2.7.- Derecho a la Participación: El derecho a participar en todas las actividades de la vida nacional debe ser expresamente reconocido a la organización sindical de los trabajadores, en representación de sus asociados. La democracia real es una exigencia de los tiempos y de las circunstancias que vive nuestro país. El espectro social, especialmente los trabajadores, no puede continuar marginado del diario quehacer nacional porque ello cuestiona a la democracia formal y la hace vulnerable a sus enemigos.

Después de la crisis política vivida por nuestro país en los últimos tres lustros y la experiencia traumática que nos lega la dictadura de Pinochet, los trabajadores de este Central pensamos que el desafío del presente está en la capacidad de revisar, ensenchar, profundizar el pensamiento político y social, en relación a la democracia, "más allá del pasado y del presente, pero más acá de las utopías", o resignarnos a presenciar procesos fosilizados o mutaciones pusilánimes bajo el más variado signo, soslayando el verdaderamente humanista y liberador ... cual es: la participación.

Porque nuestra democracia política reducida a la elección de quienes han de gobernar en nuestro nombre, sin duda importante, es la que está cuestionada en el Chile de hoy. ¡ No vale la pena ni es el momento de hacer historia ni reabrir heridas ya restañadas ! Se trata de ser capaces de echar las bases para proyectar el futuro de una sociedad más justa y más igualitaria, en paz y respeto mutuo, sin la amenaza permanente de una nueva dictadura y sin paternalismos estériles ! Para nosotros, el Estado, representado por el Gobierno, debe ser el planificador, el diseñador, el arquitecto; pero los constructores de la sociedad deben ser los propios interesados: la comunidad organizada. Porque la participación de que hablamos no es sólo en la empresa. Hablamos de la participación en la construcción de la sociedad, de la incorporación del pueblo en los centros de planificación y decisión.

3.- LEGISLACION LABORAL.

Partimos de la base de que la actual legislación del trabajo dictada por Pinochet debe ser CAMBIADA como una me

dida de profilaxis democrática, ya que ella ha sido producto de una "mentalidad social" retrógrada, sin debate ni consulta. Debe ser cambiada totalmente porque los principios en que se inspíran (civilistas) repugnan los principios (tuitivos, protectores) que rigen el Derecho Laboral moderno. Esta nueva legislación, a nuestro entender, debería recoger, al menos, las siguientes aspiraciones:

3.1.- Convenios O.I.T.: Como una de las primeras medidas deben ratificarse los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo que se refieren a la Libertad Sindical, Libre Negociación Colectiva y Derecho de Sindicalización del sector público.

3.2.- Obligatoriedad Sindical: Todo trabajador, tanto del sector público como privado, DEBE pertenecer a un sindicato de base. Esto pudiera considerarse contrario al principio de "libertad sindical", que tanto defienden los empresarios y el gobierno de Pinochet. Sobre el particular, es necesario dejar en claro que los SINDICATOS DE TRABAJADORES lo forman, lo constituyen y lo financian los trabajadores. Son organizaciones creadas por ellos y para ellos. Pues bien, la inmensa mayoría de los trabajadores PREFERE que la ley los OBLIGUE a pertenecer a un sindicato porque así están mejor protegidos en sus fuentes de trabajo, habida consideración a que TODOS están en la misma condición. El patrón carece, entonces, de armas de presión o amedrentamiento en su contra.

Por otro lado, debemos señalar con mucho énfasis que durante este Gobierno la mayoría de los empresarios, comprendiendo en ellos a los ejecutivos superiores o intermedios, han desarrollado una verdadera "cultura" anti-sindical, recurriendo a todo tipo de triquiñuelas para desprestigiar, despotenciar o atomizar los sindicatos. A nuestro juicio, la única forma de re-establecer el equilibrio, al menos en el mediano plazo, es OBLIGANDO al sector empresarial a aceptar al sindicato en la base. Lo demás, es simple retórica. Además, se debe tener en cuenta que, si se incorpora la participación de los trabajadores en la sociedad y en la empresa, es indispensable FORTALECER la organización sindical en la base.

3.3.- Estructura Sindical: La estructura sindical comprenderá los siguientes niveles: sindicato base, federación, confederación y central.

Las federaciones serán constituidas por no menos de tres sindicatos de la misma profesión, oficio o profesiones u oficios conexos; de la misma empresa, fábrica o comercio; o de la misma rama industrial o económica. La confederación será constituida por no menos del 35% de las federaciones de una misma rama industrial o económica. Y la central será constituida por no menos del 25% de las confederaciones. Cada uno de estos niveles debe tener competencia y atribuciones diferentes.

La afiliación del sindicato a la federación, de la federación a la Confederación y de ésta a la central será de libre determinación de las respectivas asambleas.

3.4.- Independencia Sindical: La constitución, desarrollo y desenvolvimiento de la organización sindical en todos sus niveles debe ser sin controles del Estado. Esto quiere decir : libre elección de la dirigencia , libre confección de sus estatutos, libre disponibilidad de los fondos. Esto no quiere decir que la autoridad deba mantenerse absolutamente ajena al acontecer sindical. Lo que queremos significar es que NO DEBE intervenir cómo y cuándo le parezca, sino que debería hacerlo sólo a petición expresa porque la mantención de mecanismos de control y fiscalización, como ha sucedido en el gobierno de Pinochet, se presta para discriminaciones y persecuciones odiosas.

3.5.- Financiamiento Sindical: La ley debe contemplar la obligación de que el sector empresarial descuente en las planillas de pago las cuotas ordinarias y/o extraordinarias que determine la organización sindical en toda su estructura. No es aceptable la excusa del recargo en el costo del producto porque hay una infinidad de "medidas" adoptadas por las empresas que recargan el costo del producto sin provecho alguno para el consumidor. En cambio, la organización sindical aporta incalculables beneficios a la sociedad toda. Paralelamente, deben establecerse severas sanciones para los empleadores que, habiendo descontado las cuotas sindicales, no las entregan o depositan oportunamente en las organizaciones.

3.6.- Negociación Colectiva: Por regla general, la negociación colectiva debería ser a nivel nacional, por área industrial o económica. Excepcionalmente, podría ser por empresa siempre que comprenda a más de 1.000 trabajadores y abarque a todas las sucursales, plantas, divisiones, filiales o subsidiarias de la misma empresa, como por ejemplo: Empresa Nacional del Petróleo, Empresa Nacional del Carbón, Corporación del Cobre, Compañía de Acero de Pacífico, Compañía de Papeles y Cartones, etc.

La negociación colectiva no debe ser restringida. Debe ser susceptible de negociación TODO lo que las partes deséen, aunque esté regulado por leyes o reglamentos.

La negociación colectiva DEBE ser técnica, basada en la "realidad" del sector empresarial involucrado. Y para que no caiga en la demagogia o en la politización, las partes negociadoras DEBEN ser más o menos potencialmente iguales. Esto sólo se logra con una organización sindical fuerte, orgánica y económicamente fuerte, que permita tener dirigentes idóneos, responsables, y una asesoría técnica adecuada para contar con la información oportuna y necesaria para un mejor entendimiento. La negociación colectiva no puede continuar siendo pro "tin-

cosis", por especulaciones, por la simple variación del I.P.C. o por "encargo" de agentes externos.

- 3.7.- Autonomía Sindical Normativa: Se debería reconocer a la organización sindical superior (federaciones, confederaciones, centrales) la capacidad necesaria y suficiente para que las instituciones que pueda generar a través de la negociación colectiva puedan operar ipso facto, sin necesidad de una personalidad jurídica distinta, como podría ocurrir, por ejemplo, con la creación de fondos de indemnización por años de servicios, fondos de jubilaciones prematuras, fondos de salud, fondos de bienestar, fondos de seguros, etc. que no persigan fines de lucro y que tiendan al mejoramiento del estandar de vida de los trabajadores.
- 3.8.- Reconocimiento Legal: La organización sindical en toda su estructura o niveles debe obtener su reconocimiento legal o personalidad jurídica por el sólo depósito de sus estatutos en los servicios del trabajo. La cancelación de este reconocimiento legal sólo procederá por sentencia judicial ejecutoriada y por causales graves. NUNCA procederá por resolución administrativa, aunque ésta sea apelable ante los tribunales (Convenio 87 de la O.I.T.).
- Los servicios del trabajo no podrán modificar o enmendar los estatutos de las organizaciones sindicales, salvo cuando la denominación o razón social induzca a confusión o exista otra organización con la misma denominación o razón social.
- 3.9.- Convenio Colectivo: El Convenio Colectivo producto de la negociación colectiva, o de fallo arbitral de la misma, será ley para las partes contratantes y tendrá mérito ejecutivo. Debe tener preeminencia sobre el contrato individual y regir para todos los trabajadores del sector involucrado, aunque ingrese a las empresas con posterioridad a su suscripción. Las cláusulas del Convenio Colectivo favorables para el trabajador deben considerarse incorporadas al contrato individual.
- 3.10.- Derecho a Huelga: La huelga es un derecho que debe ser reconocido irrestrictamente a los trabajadores del sector privado con ocasión de la negociación colectiva y como último recurso al no llegarse a acuerdo entre las partes. En las empresas de utilidad pública podrá reglamentarse, pero NUNCA ser eliminado (ley Taft-Hartley).
- Consiste en la paralización total de las actividades administrativas y productivas de las empresas, industrias, fábricas, comercios o servicios involucrados. Esta paralización DEBE ser garantizada por el Estado por cuanto está comprendida dentro del ordenamiento jurídico-institucional. Quien viole este derecho debe ser sancionado severamente, única forma de mantener la paz social y el respeto mutuo. La huelga no debe confundirse con el paro intempestivo. Este último es ilegal, contrario al ordenamiento jurídico-institucional y debe ser sancionado.

El sector empresarial, en este caso, tendrá derecho a declarar el lock out.

- 3.11.- Mediación y Arbitraje: Debe crearse un mecanismo de mediación y arbitraje, distinto y autónomo de los servicios del trabajo, que tome conocimiento del conflicto desde sus inicios, con facultades para requerir la información que necesite tanto a las instituciones públicas como al sector empresarial privado, manteniendo la reserva del caso, que les permita orientar a las partes hacia la mejor solución del problema. El arbitraje podrá ser obligatorio o voluntario y será desempeñado por personas de reconocida probidad, imparcialidad, espíritu de justicia y ecuanimidad. En todo caso, él o los árbitros para un caso dado deberán ser elegidos de común acuerdo por las partes comprometidas o con procedimientos pre-establecidos.
- 3.12.- Solución de Quejas: La ley debe exigir que en el Convenio Colectivo se establezca un mecanismo o instancia para la solución de los reclamos o problemas derivados de la aplicación del mismo Convenio o de las relaciones empresa-trabajador. Esta instancia puede estar dentro de la empresa o fuera de ella.
- 3.13.- Fuero Sindical: El fuero sindical debe entenderse como inamovilidad en su empleo para el dirigente o delegado sindical. El tiempo que estas personas dediquen a la actividad sindical será materia de la negociación colectiva. En todo caso, el fuero sindical no podrá ser "comprado" por los empleadores, mientras dure su mandato y hasta seis meses después de expirado. El dirigente o delegado SOLO podrá ser despedido de su puesto de trabajo mediante sentencia judicial ejecutoriada que autorice la medida.
- 3.14.- Prescripción de Derechos: Los derechos que la ley otorgue a los trabajadores, así como los beneficios establecidos en el Convenio Colectivo, serán irrenunciables. La acción judicial para impetrarlos prescribirá 180 días después de terminada la relación laboral o contractual del trabajador. Es obvio que ningún trabajador reclamará sus derechos mientras esté sujeto a un contrato de trabajo.
- 3.15.- Prioridad de Créditos: En caso de quiebra de una empresa, fábrica, industria, comercio, etc., los créditos por concepto de remuneraciones, imposiciones previsionales, cuotas sindicales, indemnización por años de servicios, vacaciones, licencias, etc., correspondientes a los trabajadores, tendrán primera prioridad. Las razones para esta disposición son obvias: hoy sólo las remuneraciones son consideradas créditos de primera prioridad, con lo cual los trabajadores han resultado tremendamente perjudicados en sus derechos.
- 3.16.- Servicios del Trabajo: Los actuales Servicios del Trabajo, considerados actualmente como herramientas de presión y hostigamiento en contra de los dirigentes sindicales disidentes, deben ser reorganizados admi-

nistrativamente y reorientados para servir de apoyo, de estímulo y de asesoramiento a los dirigentes y organizaciones sindicales. Deben servir como instancia de conciliación en la solución de quejas y reclamos y sus resoluciones a este respecto tendrán mérito ejecutivo. Tendrán la "misión" de interpretar, fiscalizar el cumplimiento y denunciar la infracción a la ley laboral, especialmente en lo relacionado con higiene y seguridad industrial. Llevarán un registro de las organizaciones sindicales, tanto de empresarios como de trabajadores, en todo el territorio nacional con su correspondiente membresía.

3.17.- Judicatura del Trabajo: Los Juzgados del Trabajo deberán existir en todos los departamentos del país. Las Cortes de Apelaciones y la Corte Suprema deberán tener una Sala del Trabajo Especializada para conocer solamente de los asuntos laborales. Los jueces y magistrados de las Cortes deberán tener reconocimientos específicos de Derecho Laboral Internacional (D.I.T.). Los procedimientos judiciales deberán ser muy especiales para evitar su dilación y sin costo para los trabajadores o las organizaciones sindicales. La tramitación de los procesos no podrá demorar más de 30 días, que podrán prorrogarse por otros 30 por una sola vez, después de los cuales cualquiera de las partes podrá pedir el cierre del proceso y la dictación de sentencia. La prueba será apreciada en conciencia. La organización sindical, a través de sus dirigentes, podrá hacerse parte en el proceso en cualquiera instancia. Las costas con que sea condenada la empresa, fábrica, industria, comercio, etc., no podrá ser imputada a gastos generales, sino específicamente deducida de las utilidades.

3.18.- Educación Sindical: Una de las fallas del movimiento sindical chileno ha sido la falta de educación sindical. Los trabajadores no han sabido conocer y apreciar las "bondades" de la organización sindical en otros aspectos que no sean la reivindicación economicista. Los dirigentes sindicales se han formado a pulso, sin conocimientos específicos. Para el futuro, se trata que el movimiento sindical esté más comprometido con la "realidad" nacional toda, lo que requiere, entonces, de una preparación más técnica de los dirigentes sindicales o de quienes aspiren a serlo. Para ello, debe crearse un "FONDO NACIONAL DE EDUCACION SINDICAL" con aporte del uno por ciento (1 %) de las remuneraciones percibidas por TODOS los trabajadores, tanto del sector público como del privado, de cargo de los empleadores y otro uno por ciento (1 %) de cargo del Estado, consultado anualmente en el presupuesto de la Nación. Este fondo será recaudado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que lo distribuirá 50% entre las Confederaciones y 50% entre las Centrales, a prorrata de la membresía de cada una de ellas para desarrollar un amplio plan de educación y formación de dirigentes sindicales.

3.19.- Participación Específica: El gobierno de Pinochet puso término a la

incipiente participación que en beneficio de los trabajadores se venía iniciando en el país, lo que colocó al sector empresarial en una situación de predominio que quebró el "equilibrio social" que mantenía una paz relativa en las relaciones empresa-organización, empresario-trabajador. El sector empresarial ha dominado sin contrapeso y sin ninguna consideración. Existe animosidad, resentimiento, impotencia y hasta rabia, en amplios sectores de trabajadores, que será un gran escollo para la recuperación económica del país. Por lo mismo, se hace necesario actuar, desde el comienzo con mucha decisión para desarmar los espíritus. Proponemos :

- 3.19.a) Estatuto Social de la Empresa: La puesta en vigencia del Estatuto Social de la Empresa, derogado por el actual Código del Trabajo.
- 3.19.b) Lev de Participación: La dictación de una ley especial que disponga la creación de Comités de Empresa en toda empresa, fábrica, industria, comercio, etc. que tenga más de diez trabajadores permanentes.
- 3.19.c) Cajas de Previsión y otras : En las Cajas de Previsión Social de sistema antiguo ; en las Cajas, Institutos, Mutuales, Asociaciones de Accidentes del Trabajo; Cajas de Compensación; Escuelas, Institutos, Centros o Servicios de Capacitación Profesional; empresas de propiedad del Estado o en que el Estado sea accionista mayoritario, etc. se deberá disponer que el 50% de los Consejos o Directorios corresponda al sector trabajador, a través de sus organizaciones sindicales respectivas, en igualdad de facultades y atribuciones que los otros.

La Economía Social de Mercado, que tanto gusta al sector empresarial chileno, se caracteriza, justamente, por la incorporación del sector laboral a las responsabilidades de la empresa. El llamado "milagro alemán" de post guerra se debió a la adopción de medidas como las señaladas, aún a desgano o la opinión contraria del sector empresarial.

- 3.20.- Reposición de Normas Legales: Hay un amplio sector laboral que tiene condiciones de trabajo muy diferentes a la mayoría. Para ellos se había generado una normativa especial, que fue unilateralmente derogada por el gobierno de Pinochet en nombre de la "libertad de trabajo", pero que en la práctica lo fue para "desmantelar" el sector laboral. Al sector portuario y de gente de mar, por ejemplo, se le desconoció su condición de trabajador nocturno; a las operadoras telefónicas, su agotamiento prematuro, etc., etc.

Toda esta normativa jurídica especial, entre ellas la ley 16.625 sobre sindicalización campesina, debe ser repuesta a la mayor brevedad posi-

ble, como asimismo las exigencias de las inscripciones en registros especiales, las matrículas, carnets profesionales, etc., porque su eliminación sólo ha servido para la explotación de los trabajadores por parte del sector empresarial. A nuestro juicio, la libertad de trabajo consiste en que a NADIE se le puede imponer el trabajo que deba ejecutar sino que cada uno lo puede elegir libremente, pero sujeto a las reglamentaciones y exigencias del caso. La "tierra de nadie" sólo favorece al poderoso. Y los trabajadores NUNCA han sido poderosos; por eso, la ley los auxilia.

3.21.- Exención de Impuestos: Todos los bienes inmuebles de propiedad de la organización sindical de cualquier grado destinados al funcionamiento de sus sedes sociales, esparcimiento, recreación y/o educación deben quedar exentos del pago de todo impuesto, tributo o gravamen, como una medida para estimular a la organización de los trabajadores a incursionar en otras áreas que no sean simplemente la reivindicación económica.

Debe considerarse a este respecto que la gran mayoría de los trabajadores y sus familias no hace uso de vacaciones anuales porque los costos están absolutamente fuera de su presupuesto, lo que atenta contra su mejor rendimiento físico o intelectual. Asimismo, debe estimularse la creación de centros, institutos o escuelas de educación y formación sindical; iniciativa que ha estado ausente, desde siempre, de la organización sindical de los trabajadores.

3.22.- Transparencia Remuneraciones: Debe establecerse la obligatoriedad del conocimiento público para todas las remuneraciones de los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, incluyendo a los mandos medios y ejecutivos, desde el gerente general hacia abajo.

Se ha hecho una costumbre la mantención de "roles privados" para mantener el secreto de los ingresos de algunas personas, lo que atenta contra las buenas relaciones y la armonía dentro de la empresa. Este sistema de los roles privados se ha constituido en un verdadero escándalo. Como una forma de saneamiento moral, debe establecerse la transparencia de toda clase de ingresos percibidos por los trabajadores, cualquiera sea su categoría.

3.23.- Reglamentación de las Empresas: Los reglamentos internos de las empresas DEBEN legislarse de común acuerdo entre empresarios y trabajadores.

4.- SEGURIDAD SOCIAL.

Aún cuando no hemos definido TOTALMENTE nuestra posición con respecto a la "reforma previsional" del gobierno de Pinochet, reconociendo la dificultad inmediata de poner término al sistema

tema de capitalización individual, estimamos conveniente tener presente lo siguiente :

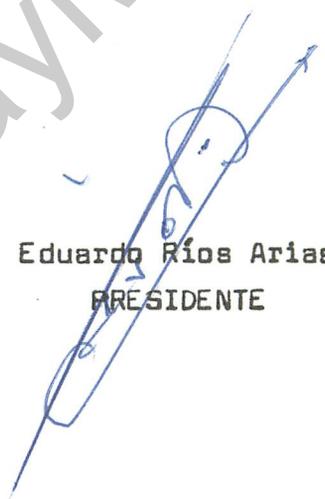
- 4.1.- Sistema Antiquo : El antiguo sistema de solidaridad que todavía mantienen algunas Cajas de Previsión, debe reactivarse y "concentrarse" en no más de tres Cajas, con diferentes secciones para las "condiciones" muy especiales de algunos sectores (portuarios, gente de mar, construcción, etc. ...). La Cotización debe corresponder tanto al sector empresarial como al de trabajadores y ser uniforme para TODOS, incluidos los miembros de las FF. AA.
- 4.2.- Sistema Nuevo : La "reforma" o el sistema de capitalización individual debiera co-existir con el antiguo. Poner término a la obligatoriedad de adscribirse a este sistema para los trabajadores principiantes, como asimismo poner término a los privilegios de que goza (pensión mínima garantizada por el Estado, en circunstancias que es privado). Establecer la LIBERTAD para que el imponente pueda cambiarse de sistema hasta diez años antes de jubilar. Reconocer el derecho de la organización sindical para actuar en representación de alguno o de todos sus asociados. Los Consejos o Directorios de las Administradoras de Fondos Previsionales deben constituirse con , a lo menos, el 50% de representación de los imponentes.
- 4.3.- Sistema de Salud : La atención de salud para los sectores más pobres se ha visto seriamente deteriorada por la "migración" hacia las ISAPRES. Respetamos la libertad de las personas para elegir a este respecto; pero consideramos que la atención de la salud debe ser una obligación del Estado y a ella debe concurrir con la mejor disponibilidad de recursos materiales y económicos. Por eso mismo, y dada la situación de falencia del FONASA y la estrechez económica del Estado, en una demostración de reconciliación y solidaridad, los hospitales de las FF. AA. y Carabineros, que han sido construídos con fondos fiscales, DEBEN estar a disposición de toda la comunidad; las ISAPRES no deben negarse a la renovación de contratos, so pena de sanciones e indemnizaciones; y las organizaciones sindicales como tales DEBEN tener derecho a constituir, también, instituciones de salud para sus asociados, utilizando los mismos mecanismos y aportes que aquéllas.-

Finalmente, queremos dejar expresa con
tancia que estas proposiciones que hacemos llegar a Ud. para que -
sean consideradas en el Programa Alternativo, reflejan los aspec-
tos más relevantes de nuestro Proyecto Sindical y constituyen las
aspiraciones que por varios años hemos venido discutiendo con Uds.,
en conversaciones bilaterales y multilaterales.

En la confianza de contar con la favo-
rable acogida de esa entidad, saludan a Ud. muy atentamente.



Hernol Flores Opazo
SECRETARIO GENERAL



Eduardo Ríos Arias
PRESIDENTE