



Informe de la Mesa de Reactivación Laboral del Gobierno:

Una agenda inaceptable contra los derechos de las y los trabajadores

Como Federación de Sindicatos de BHP Chile calificamos estas medidas como vergonzosas y un atentado contra las futuras generaciones

Los anuncios del Gobierno y las propuestas que venían empujando los grandes gremios empresariales y sus representantes, anticipaban el resultado que tendría el informe de la Mesa de Reactivación Laboral. Sin embargo, el contenido dado a conocer ayer supera con creces la simple voluntad proempresarial y se transforma en un vergonzoso atentado a los derechos de las y los trabajadores, especialmente las nuevas generaciones.

Las 22 medidas, redactadas por la Mesa en más de 30 páginas, se ordenan en cinco ejes que podrían transformarse en los próximos meses en nuevos proyectos de ley o en medidas administrativas del Ejecutivo en materia laboral. Algunas vienen adornadas con palabras correctas, como cuidados, capacitación, formalidad o información laboral. Pero el núcleo duro del informe aparece con nitidez en las “propuestas sobre regulación laboral”. Ahí se plantea extender el período de cálculo de la jornada desde las actuales cuatro semanas actuales hasta 15 o incluso 52 semanas (un año), aplicándolo también a sistemas excepcionales como minería y faenas forestales y simplificar la autorización o renovación de esas jornadas excepcionales.

También se habla de avanzar hacia la eliminación gradual de la indemnización por años de servicio comenzando con nuevos contratos, a cambio de una indemnización a todo evento financiada con una cotización adicional al Seguro de Cesantía; fortalecer la polifuncionalidad (hacer más tareas por el mismo sueldo); ampliar la causal de necesidades de la empresa y reponer la "falta de adecuación" de las y los trabajadores como causal de despido. Medidas que en su totalidad atacan derechos logrados con esfuerzo y determinación, a través de legítimas disputas históricas por una mejor vida para las chilenas y chilenos.

El mensaje para la juventud trabajadora es brutal: entrarían a un mercado laboral con menos derechos y menor estabilidad. Todo porque las empresas exigen más comodidad para reorganizar y despedir.

El informe, en su página 7, identifica como parte del "escenario de alza en costos laborales" tres cosas: el aumento del salario mínimo en los últimos tres años, la Ley de 40 horas, y el aumento de la cotización del empleador para pensiones. Es decir: un salario más digno, calidad de vida y mejores pensiones futuras, tres conquistas históricas quedan catalogadas como "costos" que "dificultan la recuperación del empleo". Esa es la jugada argumentativa central de todo el documento, convertir derechos en culpables del desempleo, para luego justificar que se les ponga en pausa o se reviertan vía letra chica. Ningún párrafo del diagnóstico examina el margen de utilidad de las empresas o la concentración económica.

A través de años de organización colectiva y experiencia directa en minería conocemos bien el lenguaje que esconde la propuesta. Se habla reiteradamente de productividad, adaptación tecnológica y nuevas habilidades, pero muchas veces lo que se busca es que una persona cubra más funciones sin que eso se traduzca en mejores condiciones, mayor salario, más dotación o participación real de los trabajadores en los cambios productivos. La tecnología debe ampliar capacidades humanas, no usarse como excusa para volver más desechable la fuerza de trabajo.

Asimismo, la propuesta de modificar el artículo 161 del Código del Trabajo también merece una alerta mayor. Reponer la “falta de adecuación” del trabajador como parte de la causal de necesidades de la empresa no fortalece el empleo, fortalece el poder de despido. Bajo el lenguaje de la certeza jurídica, se intenta abrir una vía para desvincular trabajadores por criterios cada vez más amplios, muchas veces definidos unilateralmente por la propia organización empresarial. Al mismo tiempo, propone crear una mesa específica para “elevar los estándares de exigencia de las demandas” laborales. Dicho directamente: primero se amplía el margen para despedir más barato, y después se dificulta que el trabajador o trabajadora pueda llevar ese despido a tribunales.

Las otras propuestas del informe, que no detallamos aquí en profundidad, merecen la misma vigilancia. El mecanismo de reducción temporal de jornada ante shocks económicos (Propuesta 13) suena protector, pero su financiamiento se compensaría parcial o totalmente con recursos del Seguro de Cesantía.

Los subsidios al empleo y la franquicia tributaria de capacitación entregan recursos públicos a los empleadores sin garantía real de generar puestos nuevos. Mientras que para el diseño de la capacitación se explicita que el sector privado proponga, mientras que el Estado financie y mida los resultados, es decir, otra vez el riesgo y el costo sobre los recursos de todas y todos y la conducción para el empresariado.

Incluso las propuestas de cuidado, que abordan una injusticia real, quedan atrapadas en una lógica de focalización, copago y administración gradual, lejos de reconocer el cuidado como un derecho social universal.”

Desde FESIN BHP Chile llamamos a los representantes en el Parlamento a mirar este informe con máxima atención, porque su actuar frente a cualquier medida que debilite derechos laborales quedará inscrito en el futuro.

Igualmente, exigimos que ninguna de estas 22 propuestas avance a proyecto de ley sin que las organizaciones sindicales tengan asiento en la discusión.

No aceptamos que el futuro del trabajo en Chile se construya sobre miedo, inestabilidad y pérdida de derechos. La crisis del empleo exige soluciones, pero no puede transformarse en la excusa perfecta para una nueva ofensiva contra la clase trabajadora.