

Frente al proyecto de reforma laboral la posición de la Coordinadora de Trabajadores de la Minería

Las organizaciones sindicales agrupadas en la Coordinadora de Trabajadores de la Minería, CTMIN, luego de estudiar el proyecto presentado por el gobierno que busca reformar el Código del Trabajo hemos resuelto llamar a todas las trabajadoras y todos trabajadores de la minería a rechazar el proyecto.

Creemos que las principales promesas contenidas en el mensaje del proyecto, como en las intervenciones públicas de diferentes autoridades de gobierno no se cumplen al analizar las modificaciones concretas que se pretenden introducir a la legislación.

No existe evidencia que demuestre que, al aumentar las extensiones de las jornadas de trabajo, permitiendo jornadas de 12 horas en los puestos de trabajo y disminuyendo algún día trabajado, se mejore la calidad de vida de los trabajadores, se disfrute más de la vida en familia, se pueda realizar más deporte o se tenga mayor acceso a la cultura, como ha señalado antojadizamente el gobierno en la presentación del proyecto.

Parte importante de las trabajadoras y los trabajadores de la minería, hoy están expuestos a jornadas de este tipo. Jornadas consideradas excepcionales en la legislación vigente por alterar gravemente la forma de vida de los trabajadores y la relación con sus familias. Es por esto, que la legislación actual exige frente a jornadas excepcionales que sean justificadas, evaluadas y aprobadas por la Dirección del Trabajo. El gobierno pretende extender este tipo de jornadas a

toda la población sin ni un tipo de resguardo o sin estudios que permitan comprender qué tipo de efectos generan este tipo de jornadas en la vida de los trabajadores y sus familias.

Si un trabajador padece una jornada de 12 horas en su puesto de trabajo, a la que se deben agregar al menos 3 horas de traslado y preparación. Para esta situación no observamos un análisis que permita concluir que para ese trabajador se le facilite la convivencia familiar y mejore su calidad de vida.

Frente a un tema tan relevante, llamamos al gobierno a iniciar un profundo estudio de los efectos sociales, familiares y laborales producidos por jornadas laborales extendidas. Creemos que el Consejo Superior Laboral es el órgano más adecuado para conducir los estudios necesario para dotar de evidencia que permitan sustentar cambios en las jornadas de trabajo. Este consejo es parte de nuestro ordenamiento jurídico, de carácter tripartito y consultivo. Su misión es *“colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país”*. Espacio también propicio para que se discutan otras materias muy relevantes para el mundo de los trabajadores, como son: los estancados salarios y su pérdida de valor adquisitivo, las necesarias mejoras de las normas sobre distribución de ganancias entre las empresas y sus trabajadores o simplemente como se dotan a los tribunales de justicia laboral para asegurar que ellos actúen en plazos razonables para las materias que tratan.

En las primeras opiniones entregadas por los representantes del mundo empresarial, es evidente que la propuesta causa simpatía. Ellos han señalado que satisface sus aspiraciones de mayor flexibilidad para mejorar los márgenes de sus negocios. Buenas intenciones pueden desencadenar situaciones muy dolorosas e irrecuperables en materias laborales y familiares. Lo que se necesita con urgencia es conocer los posibles costos que asumirán los trabajadores y sus familias con los cambios

propuestos. Además de comprender los acomodos de otros actores en las relaciones laborales y familiares. Como ejemplo, hoy se discute la propuesta de sala cuna universal, si una mujer tiene una jornada de trabajo de 12 horas ¿las salas cunas universales deberán cuidar al lactante por 13 horas?.

Para evitar un trámite legislativo basado en opiniones o creencias, solicitamos que se congele la tramitación del proyecto hasta que a través del Consejo Superior Laboral se obtengan informes que permitan con evidencia modificar los actuales límites en materia de jornadas de trabajo. Es tan simple como dejar el proyecto sin urgencia en el parlamento, situación en la que están la gran mayoría de tramitaciones en el Congreso Nacional.

Llamamos a todas las organizaciones sindicales de la minería a iniciar un período de profundo estudio, análisis y difusión de las materias abordadas por el proyecto de ley. Seguiremos de cerca avance o estancamiento del proyecto en el parlamento, si pese a las evidentes falencias del proyecto llegara a prosperar su tramitación, esta generará una enérgica respuesta de los mineros y sus organizaciones sindicales.

Como Coordinadora de Trabajadores de la Minería informaremos sobre nuestra visión a las autoridades políticas y sindicales del país. Partiendo con solicitar reuniones con el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y con la presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores.

Atentamente,

Gustavo Tapia, Presidente Federación Minera de Chile.

Manuel Ahumada, Presidente Confederación de Trabajadores del Cobre.

Ricardo Calderón, Presidente Federación de Supervisores y Profesionales de Codelco. Carlos Zurita, Federación de Sindicatos de Supervisores de la Minería Privada.

Hugo Páez, Presidente Confederación Minera de Chile.

Celso Pardo, Federación de Sindicatos de Antofagasta Minerals.

Bárbara Figueroa y proyecto de reforma laboral de Piñera: “Parte de una base errada, pues asume que empleadores y trabajadores están en igualdad de condiciones para negociar”

La presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores, Bárbara Figueroa, advirtió que la contrareforma laboral del gobierno incorpora un debate sobre la tutela de derechos en el caso de denuncias por acoso y violencia sexual en el puesto de trabajo.

Según detalló Bárbara Figueroa, lo que hace este proyecto es relativizar la posibilidad de la denuncia, condicionando el fallo de Tribunales a la voluntad del empleador.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/05/CUT-1.mp3>

Por otro lado, Bárbara Figueroa aclaró que la modalidad 4x3 sobre horarios laborales, no implica necesariamente jornadas

de lunes a jueves, pues considera domingos, feriados y festivos, a gusto del empleador.

Esto, añadió, con la agravante de perder el beneficio de las horas extra, al ser incorporadas a días de vacaciones.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/05/CUT-2.mp3>

La presidenta de la CUT indicó que este proyecto parte de una base errada, pues asume que empleadores y trabajadores estarían en igualdad de condiciones para negociar, tanto su jornada, como los días de vacaciones.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/05/CUT-3.mp3>

Bárbara Figueroa afirmó que el Gobierno busca asegurarle igual ganancia a las empresas, a costa del tiempo de vida de los trabajadores, en un contexto de bajo crecimiento económico.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/05/CUT-4.mp3>

Bárbara Figueroa concluyó que al ministro del trabajo, Nicolás Monckeberg, le molestan los pronunciamientos de la multisindical, porque sabe que cuando estos puntos se difundan, generarán rechazo a nivel nacional.

VIDEO | El día de hoy, 7 de mayo, se realizó en la [@CUTChile](#) la primera asamblea informativa de dirigentes y dirigentes sindicales para debatir sobre el proyecto de modernización laboral y flexibilidad. pic.twitter.com/y6oW7ClMnr

– *SecretaríaGeneralCUT (@secregeneralCUT) [May 7, 2019](#)*

Cut, centros de estudios y partidos de oposición en rechazo a propuesta de reforma laboral de Piñera

La directiva de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, se reunió con algunos presidentes y secretarios generales de partidos de oposición con el objeto de debatir respecto a la contrarreforma laboral del gobierno, la cual consideran que bajo un supuesto rótulo de modernidad esconde más precariedad y abusos para las y los trabajadores.

Así lo expresó la presidenta de la CUT Bárbara Figueroa quien enfatizó que lejos de existir un ánimo de rechazo injustificado a la propuesta, se ha consensuado entre los representantes de la oposición, la construcción de una agenda alternativa donde se pongan en el debate los temas que si importan a los trabajadores, como es el temor a perder el empleo.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/05/ADAPT-A-1.mp3>

Bárbara Figueroa adelantó que esperan seguir reuniéndose con los representantes de los partidos políticos de oposición para conformar una mesa conjunta, destinada a elaborar una propuesta que logre contrarrestar los errores propios de este proyecto de adaptabilidad laboral del Ejecutivo.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/05/ADAPT>

[A-2.mp3](#)

En la oportunidad, el presidente del PPD Heraldo Muñoz expresó que este tipo de debates que propone el gobierno en materia laboral no pueden darse en Chile, ya que no existe una simetría en la relación entre empresario y trabajador, y menos aun cuando no hay voluntad por parte de la autoridad, de hacerse cargo de una necesidad imperiosa como es la reducción de la jornada laboral a 45 horas semanales.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/05/ADAPT A-3.mp3>

Del mismo modo, en representación del partido Comunista, su dirigente nacional Juan Andrés Lagos valoró este espacio de unidad y acuerdo abierto por la CUT en torno a rechazar una iniciativa que en su arquitectura puede significar desempleo, menor crecimiento y agobio laboral para los trabajadores, versus beneficios exclusivos para los grandes empresarios.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/05/ADAPT A-4.mp3>

Así mismo, el presidente del partido Socialista Álvaro Elizalde calificó esta contrarreforma laboral del gobierno como una “amenaza”, ya que con el espejismo engañoso de la flexibilidad laboral el oficialismo busca aumentar de manera abusiva las jornadas de trabajo, generando inseguridad y una aun mayor precariedad para las personas.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/05/ADAPT A-5.mp3>



Camilo Lagos presidente del PRO sostuvo que lejos de ser este un proyecto de modernización para los trabajadores, constituye un guiño hacia los grandes grupos económicos, sobre todo para quienes ponderan más el capital que el valor del trabajo, reiterando que un nuevo modelo de crecimiento económico para el país, no pasa por relativizar los horarios laborales.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/05/ADAPT A-6.mp3>

Señalar que desde la oposición además acusan improvisación por parte del gobierno al ingresar este proyecto de adaptabilidad laboral a través del Senado, señalando que lo que se busca es debilitar la incidencia de los trabajadores en esta iniciativa, pues dejar cualquier acuerdo al arbitrio de las partes, es someter a quienes prestan labores a la voluntad de los empleadores, fomentando pactos individuales, situación que repugna el derecho sindical.

El Comité Ejecutivo de la Central Unitaria de Trabajadores se pronunció en rechazo al proyecto de adaptabilidad laboral presentado por Sebastián Piñera este jueves, y que según el mandatario, busca conciliar trabajo, familia e inclusión a través de una serie de medidas de flexibilización laboral.



La presidenta de la CUT, Bárbara Figueroa, indicó que la propuesta del Gobierno es engañosa, porque convoca desde un título con el cual nadie puede estar en contra, pero que en la práctica no entrega ninguna hora más de descanso para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/05/COMITE-1.mp3>

Según Bárbara Figueroa, la contrareforma laboral atenta contra

la promesa de campaña de Sebastián Piñera, respecto a aumentar los días de vacaciones, ya que esto será a cambio de horas extra, incluyendo feriados y festivos.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/05/COMITE-2.mp3>

Asimismo, el secretario general de la CUT, Nolberto Díaz, llamó a la oposición a rechazar la idea de legislar este proyecto de ley, por estar hecho a la medida de los empresarios.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/05/COMITE-3.mp3>

A juicio de Nolberto Díaz, esta contrareforma encierra el objetivo perverso que tiene el Gobierno y los empresarios, de destruir las jornadas laborales, invisibilizado a los sindicatos.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/05/COMITE-4.mp3>

Finalmente, el secretario general de la multisindical, Nolberto Díaz, denunció que el Gobierno es incapaz de respetar el dialogo democrático, ya que ningún proyecto de su agenda política ha pasado por el Consejo Superior Laboral.



Minuta CUT Chile – FIEL Chile sobre Proyecto de Ley de Modernización Laboral y Flexibilidad

1. **INTRODUCCIÓN:** ¿Es realmente un proyecto de modernización, que pretende conciliar familia, trabajo e inclusión? O ¿Solo una forma de abaratar y precarizar el empleo?

Con gran pompa y despliegue mediático el Gobierno de Sebastián Piñera anuncio el día de ayer su proyecto de ley sobre “modernización laboral para la conciliación, trabajo, familia e inclusión”. En dicho contexto, una primera afirmación que hacemos es que el contenido del Proyecto no puede considerarse coherente con el título del mismo, es decir, esta propuesta no moderniza las relaciones laborales, ni permite a los trabajadores y trabajadoras compatibilizar su trabajo y su vida familiar.

Lo anterior, pues si bien **NADIE PUEDE ESTAR EN CONTRA DE AUMENTAR EL TIEMPO DE DESCANSO, ESPARCIMIENTO U OCIO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**, dichos derechos no pueden ser una moneda de cambio (menos días por más horas, más vacaciones por más horas extras, más vacaciones familiares por más trabajo desde la casa) que justifiquen el abuso y la precarización en el ámbito laboral.

En ese orden de cosas, la primera incoherencia del proyecto es considerar MODERNO, es decir, respetuoso de los derechos fundamentales básicos que reconocen las democracias desarrolladas, un proyecto de ley cuya única pretensión es eliminar prácticamente todas las limitaciones a las normas sobre jornadas y descansos en el trabajo, cuestión que fue una de las principales banderas de lucha y reivindicación durante gran parte del siglo XX, de los trabajadores y trabajadoras chilenas. Basta recordar las luchas de inicios del siglo por las 8 horas diarias de trabajo y descanso dominical o las modificaciones recientes a las jornadas en el Comercio realizadas por Ley N° 20.823, logradas a partir de las demandas de diversas Confederaciones del sector.

Así las cosas, y a diferencia de lo que se indica en el contenido del proyecto, la propuesta no es otra cosa que volver a las normas del siglo XIX, es decir, destruir el Derecho del Trabajo como estatuto jurídico protector del trabajador en su calidad de parte más débil de la relación laboral, eliminando el último límite de control al abuso y explotación, esto es, la jornada laboral. Esto, pues en cada modificación propuesta se establece que sean las partes (empleador y trabajador individual) quienes determinen supuestamente de forma "libre y voluntaria", gran parte de la distribución y límites de jornadas y descansos.

A nuestro entender, ese es el pecado original del proyecto, pues su concepción de partes es la siguiente: Por un lado, al empleador, con todo su poder de contratar y despedir y por el otro, al solo e individual trabajador o trabajadora, quien en

este ámbito no tiene más que su necesidad de trabajar. Obviamente, como es de suponer, en esta relación desequilibrada, toda decisión que se adopte sobre la distribución de jornadas de trabajo y descanso ira en beneficio único y exclusivo de quien tiene el poder, es decir, el empleador, sin que exista consideración alguna por la salud, integridad y vida familiar de la parte más débil.

Por ello, un proyecto que contiene tal yerro en su elemento esencial (el desequilibrio estructural de la relación laboral), no tendrá posibilidad alguna de ser valorado por parte de los trabajadores y trabajadoras organizadas. Y ¿cómo se corrige ese pecado original?, como lo hacen amplias legislaciones en el mundo y como lo recomienda la OIT: Entendiendo que la única forma de que existan acuerdos realmente beneficiosos para ambas partes de la relación laboral, es con una parte trabajadora organizada y con amplio y pleno respeto de sus derechos de Libertad Sindical, Sindicación, Negociación Colectiva y Huelga, algo que el proyecto omite deliberadamente.

Por otro lado, nuevamente el Gobierno de Sebastián Piñera vuelve a generar expectativas a los trabajadores y trabajadoras, como ya lo hizo durante su campaña presidencial, al prometer que con este proyecto se podrá conciliar de mejor forma la vida laboral y la vida familiar. En este sentido el proyecto aun deja muchas preguntas sin responder. ¿Cómo puede ser posible que un proyecto que elimina los límites de la jornada de trabajo y amplía los límites del trabajado diario logrará dicho objetivo?, parece un contra sentido lo que se pretende lograr y lo que se propone en el proyecto. Asimismo, ¿No se producirá el efecto contrario? En efecto, sabido es que en Chile producto de los bajos salarios muchas personas deben trabajar en más de un empleo para mejorar sus niveles de ingreso. Por ello, ¿no se estará abriendo peligrosamente la puerta al multiempleo, sin que se genere un debate previo sobre el nivel de los salarios en nuestro país?.

Según el proyecto (página 3), su propuesta abarca una multiplicidad de materias de manera sistemática. Sin embargo, al revisar en detalle el contenido, este no es más que una propuesta ideológica que pretende HIPERFLEXIBILIZAR el mundo del trabajo en Chile. En efecto, es tal el nivel ideológico que contiene el proyecto sobre la materia, que incluso permite que empresas sin trabajadores, es decir, que desconocen absolutamente las necesidades de los mismos, puedan solicitar un sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos (nuevo artículo 29 bis inciso final).

1. **ORIGEN DEL PDL.** ¿Gobierno atribuye rol Clave al Diálogo Social?

El proyecto de ley destaca que al momento de su formulación se escuchó las voces de los distintos sectores y actores sociales, dado el rol clave que tiene el diálogo social para el Gobierno.

Sin embargo, cabe resaltar que en el origen de dicho proyecto de Ley no ha existido ningún tipo de diálogo social con los actores representativos del tripartismo. Quizás hubo diálogo y acuerdo con los sectores empresariales representativos, pero ello en ningún caso puede considerarse como un ejercicio real y sincero de Diálogo Social en los marcos del Convenio N° 144 de la OIT sobre la consulta tripartita.

Asimismo, es cuestionable que el Gobierno haya despreciado la propia institucionalidad que el país se ha dado recientemente sobre la materia, pues en Chile, existe el Consejo Superior Laboral (Ley N° 20.940), cuyo rol es precisamente servir de instancia para la discusión de proyectos como estos, en miras a la obtención de consensos tripartitos. Sin embargo, este proyecto de ley nunca fue discutido en dicha instancia.

Por último, la poca disposición del Gobierno a cumplir con su obligación de consulta y diálogo con la ciudadanía, que emana de los Convenios y Tratados Internacionales, queda en

evidencia si se considera que en virtud del artículo 4° de la CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, las modificaciones a la Ley de Inclusión Laboral para personas con Discapacidad debieron someterse a consulta con sus organizaciones representativas, lo que al parecer no habría ocurrido.

III. DIAGNÓSTICO DEL PDL. ¿Existe realmente diagnóstico?

El proyecto de Ley parte de la siguiente premisa: Chile mantiene una regulación laboral rígida en un contexto económico cambiante en el ámbito internacional.

Sin embargo, quien redacta esa frase parece no haber leído detenidamente el Código del Trabajo chileno, pues dicho cuerpo de normas contiene innumerables normas de adaptabilidad o flexibilidad laboral:

Artículo 10 N° 3, que permite contratos polifuncionales; artículo 12, que permite al empleador ejercer el derecho de Ius Variandi, alterando el servicio, el lugar e incluso la distribución de jornadas; artículo 22.2° que excluye límites de jornadas en casos de trabajadores sin fiscalización superior inmediata o que laboren en casa o en otro lugar distinto a la empresa, agentes comisionistas, vendedores viajantes, cobradores; artículo 24, que permite ampliar la jornada de los trabajadores del comercio en épocas de mayores ventas; artículo 32, que permite pactos de horas extras cuya vigencia es de 3 meses; artículo 38, que permite al empleador distribuir jornadas que incluyen feriados y domingos y solicitar jornadas excepcionales; artículo 39, que permite en casos de servicios fuera de centros urbanos pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas; artículos 40 y siguientes, que permiten pactar jornadas parciales; artículos 375, 376, 377 y 378, que permiten la posibilidad de celebrar pactos sobre condiciones especiales de trabajo con sindicatos (jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días, trabajadores con

responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella y, trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical); artículos 408 y 409, que permite acordar con federaciones y confederaciones pactos sobre condiciones especiales de trabajo y; artículo 411, que permite celebrar pactos sobre condiciones especiales de trabajo en la micro y pequeña empresa.

Como se aprecia, no es poco el nivel de flexibilidad que actualmente permite nuestro Código del Trabajo, por lo que existe un diagnóstico equivocado y parcial sobre las reglas actuales que rigen las relaciones laborales. Por cierto, ello no es de extrañar de un gobierno que en un proyecto de ley (páginas 4 y 5) vuelve a recurrir a sus propias cifras (sin validación técnica) para tratar de convencernos que los niveles del empleo han mejorado, en contra de todas las cifras que oficialmente demuestran lo contrario (INE o Microdatos U. de Chile).

1. **TRABAJO HIPERFLEXIBLE.** TRABAJAR, TRABAJAR Y TRABAJAR.

Como nunca antes un proyecto de ley propone tal nivel de eliminación de los límites a los descansos y jornadas que no cabe sino considerar que el objetivo declarado del mismo es lograr consagrar en nuestra legislación un trabajo HIPERFLEXIBLE.

En efecto, la propuesta de mensualizar la jornada, de acortar los días de distribución extendiendo su duración diaria, de reemplazar las vacaciones familiares por trabajo a distancia, de permitir el pacto individual de jornadas excepcionales de trabajo sin revisión y control de la dirección del trabajo, de consagrar una bolsa de horas extras para ampliar su uso diario, de modificar las reglas de los descansos dominicales en los trabajos continuos y en el comercio, de suspensión sin

límite del contrato de trabajo, de eliminar del concepto de jornada los tiempos de preparación para trabajar, son todas ideas que en su conjunto eliminan prácticamente todas las regulaciones actuales sobre trabajo y descanso, generando un sistema absolutamente descontrolado y con amplias opciones de usar y abusar de la disposición de los trabajadores y trabajadoras por parte de los empleadores.

En tiempos donde a nivel mundial se discute el derecho al ocio producto de las extensas jornadas de trabajo y el derecho a desconexión, producto del uso de la tecnología, el proyecto de Ley de Piñera instala la noción de un derecho del trabajo enfocado en la sola creación de empleo, desprovisto de cualquier papel enfocado en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Sebastián Piñera instala su agenda económica – social, con propuestas de mercado acento neoliberal, las que no son otra cosa que una vuelta a “la polarización entre empleos seguros y bien valorados y una constelación de empleos periféricos, precarios y subcontractados”¹.

Sin embargo, esta hoja de ruta laboral que la derecha chilena nos muestra como novedosa ante la ciudadanía, es una estrategia ya conocida en otros países del orbe, donde los resultados han sido poco halagüeños para los trabajadores y trabajadoras. Según estudios comparados, en Alemania, reformas como las propuestas por el Gobierno chileno han tenido efectos pocos deseados para el mercado laboral, como son, aumento de trabajos temporales y de trabajadores con bajos salarios².

Ya hace más de 10 años, la estrategia flexibilizadora era un tema debatido y controvertido en Europa por los actores sociales y económicos implicados, pues, como se sostenía por aquel entonces, “en la práctica, la situación real del empleo flexibilizado ha provocado que hasta la OCDE haya tenido que rectificar su tesis en los informes anuales sobre el empleo. Ahora afirma que no hay evidencia clara de que el nivel de

protección del trabajo en un determinado país tenga relación directa con el nivel de desempleo³".

1 Benito Valenciano, Rodolfo, en Estudios sobre la estrategia de la flexiseguridad: una aproximación crítica, Editorial Bomarzo, 2009, pág. 7. 2 Trabajo efectuado por las abogadas de la Biblioteca del Congreso Nacional, BCN, Irina Aguayo Ormeño y Paola Álvarez Droguett; en Informe Comisión de Hacienda, Cámara de Diputados, pág. 5

3. **JORNADA MENSUAL Y JORNADA 4X3.** El Engaño de un descanso prolongado.

Dos de los anuncios que fueron destacados por el Gobierno es la propuesta de regular una Jornada mensual de 180 horas a nivel individual, que podrá ser distribuida en forma diferente cada semana y una Jornada semanal distribuida en no menos de 4 días ni más de 6, es decir, que la jornada ordinaria sea semanal o mensual, se distribuya en no menos de 4 ni más de 6 días. Así, por ejemplo, se indica en el proyecto, los trabajadores podrían prestar servicios de lunes a jueves, y descansar viernes, sábado y domingo.

Estas propuestas que en el papel y comunicacionalmente pueden resultar atractivas bajo el argumento de que prolongarían los tiempos de descanso, permitiendo con ello una mejor conciliación entre la actividad laboral y la vida familiar, el deporte y la cultura, esconden una serie de factores que hacen de la propuesta un engaño sobre el descanso prolongado.

En efecto, se sabe que Chile es uno de los países con mayor jornada laboral y menores salarios en relación tiempo/trabajo. Asimismo, es de público conocimiento el tiempo de traslado que en promedio ocupan día a día los trabajadores y trabajadoras para llegar a sus lugares de trabajo y la necesidad, producto de bajos salarios, de realizar más de un empleo para mejorar ingresos.

En ese contexto, si consideramos que la propuesta en su

conjunto elimina muchos de los límites diarios de descanso y aumenta la posibilidad de horas extras, finalmente nos encontraremos con una jornada de trabajo que aumentará y generará menos descanso⁴:

1. a) Porque aumenta la jornada diaria por la mensualización. b) Porque distribuye en 4 días, con más horas diarias de trabajo. c) Porque los 4 días de trabajos pudieran ser distribuidos en días que incluyan domingos y festivos, es decir, no necesariamente se trabajará de lunes a jueves (propuesta de artículo 29 bis). d) Porque los actos de preparación, como el cambio de vestuario o aseo personal, no lo considera jornada y permite 1 hora diaria, por lo que el tiempo de permanencia en la empresa puede llegar a 13 horas. (Hoy todos los actos preparatorios son jornada). e) Porque en la práctica implica aumentar la jornada ordinaria de los trabajadores hasta 50 horas semanales o 200 horas mensuales f) Porque se destruye el concepto de "día natural", para establecer los turnos rotativos. Hoy se alguien termina la jornada el sábado a las 20:00 horas, su día de descanso de domingo es íntegro, vuelve a trabajar el día lunes. Con la propuesta de gobierno, podríareintegrarse a las 20 horas del domingo. Por lo que un trabajador con turno nocturno podría trabajar los 7 días de la semana. g) Porque el proyecto elimina los 2 domingos al mes y se cambian por 12 domingos semestrales. Podrían estar 3 meses sin estar los domingos con sus familias. En dicho sentido, cabe preguntarse ¿Será posible que un trabajador que para poder trabajar ocupa más de 12 horas al día, física y mentalmente pueda compatibilizar su trabajo con deporte, vida familiar y ocio?, ¿No es necesario dar un debate previo sobre los niveles de salarios en Chile para que esta nueva regulación no se transforme en una ventana abierta al multiempleo?, ¿No estaremos privando a los trabajadores y trabajadoras de su ocio y vida familiar

diarios al extender de tal forma las jornadas en estos días?. Todas esas preguntas quedan aún sin responder en el proyecto de Ley.

3 Landa, Juan Pablo, en *Estudios sobre la estrategia de la flexiseguridad: una aproximación crítica*, Editorial Bomarzo, 2009, pág. 17. 4 En esto recogemos las críticas que realiza el Programa Laboral del Instituto Igualdad: Documento Titulado: "¿MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA? FUNDAMENTO DEL PROYECTO DE FLEXIBILIDAD DEL GOBIERNO."

1. **REGULACIÓN DE LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO Y CONTRATO DE FORMALIZACIÓN.** La negación del Trabajo Decente.

Según lo señala el proyecto (páginas 26 y 27) la regulación de las nuevas formas de empleo y el contrato de formalización tienen como objetivo conciliar el desarrollo tecnológico con el trabajo decente y protegido y superar las altas cifras de informalidad laboral que bordean el 30% en nuestro país.

Sin embargo, en este desafío el Gobierno de Sebastián Piñera nos vuelve a tratar de convencer que la pregunta no es por qué el modelo económico neoliberal es incapaz de generar trabajo decente, sino que nos propone la destrucción de los componentes del trabajo decente, para que el modelo económico neoliberal siga vigente.

En efecto, referente a las nuevas formas de empleo mediante el uso de plataformas tecnológicas el Gobierno adopta la posición más favorable a los intereses de estos conglomerados económicos, sin consideración alguna de los trabajadores y trabajadoras: Excluir de la normativa laboral los servicios prestados a través de las famosas APPS.

En dicho contexto y más allá de ser una definición tremendamente relevante para el futuro de nuestro país, que se adopta sin debate y diálogo social alguno y que no considera en forma alguna las discusiones que a nivel mundial y que en la OIT se están desarrollando en la materia, el proyecto

invierte toda la lógica de protección del Código del Trabajo al establecer un nuevo artículo 8 bis que sigue promoviendo la informalidad laboral, al establecer un principio contrario al establecido en el actual artículo 8 del Código del Trabajo, esto es, el de la presunción de laboralidad en el marco de la subordinación y dependencia.

¿Acaso no existen componentes de subordinación y dependencia entre las Apps y los trabajadores “usuarios”? ¿No seleccionan a la entrada (establecen requisitos de ingreso a plataforma)? ¿No fijan vestuario y forma de trabajo (incluso con la marca de empresa)? ¿No fijan el precio del producto (tipos de tarifa)? ¿No sancionan ante lo que consideran incumplimiento (no asignan pedidos)? ¿No tienen la facultad de desvincular (despedir) a los “usuarios” por vía de desconexión?. Estas preguntas parecen no haber aparecido ante los redactores del proyecto.

Por otro lado, referente al contrato de formalización (contrato cero horas)⁵, este constituye la máxima forma de explotación, contrariando nuevamente la idea de facilitar la vida laboral y familiar. Sólo se paga lo que se trabaja, evitando el pago del descanso que tiene como fin precisamente favorecer la vida familiar. El trabajador debe estar a disponibilidad del empleador aunque este no lo llame. Si no concurre o no acepta el llamado, tarde o temprano el empleador recurrirá a otro trabajador. Destruye todo lo avanzado en materia de derechos laborales desde el establecimiento del Código del Trabajo. El fin es tener a trabajadores gratuitamente a disposición del empleador en todo momento, atentos al llamado de éste, pero sin poder organizar su vida personal y familiar sin el temor de ser llamado de improviso a trabajar.

VII. LA LETRA CHICA MÁS ALLÁ DE LAS IDEAS MATRICES. ¿Nuevamente la tentación del presidente?

Tres son las grandes pilares (página 10) en que supuestamente

se basa el proyecto de ley: 1) Adaptabilidad y conciliación trabajo y familia, para una mejor calidad de vida; 2) Inclusión para todos, respeto y dignidad de la persona y; 3) Protección del empleo, capacitación del trabajador y nuevas formas de contratación.

Sin embargo, tal como fue la tentación en el primer Gobierno del Presidente Piñera, el proyecto esconde en sus contenidos algunas modificaciones que nada tienen que ver con dichas ideas matrices y que en la práctica importan retrocesos importantes para los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

En primer lugar, se modifican las normas sobre semana corrida (página 45), que pudiesen afectar directamente a muchos trabajadores y trabajadoras que actualmente gozan de este derecho, pues se limita el devengo en el caso de las remuneraciones variables, materia sobre la que los tribunales de justicia no han tenido una opinión categórica.

Por otro lado, en el marco de una supuesta “perfección” a los procesos de sanción del acoso sexual y laboral se limita el ejercicio de la acción de Tutela Laboral al imponer la espera de un plazo que no exige la actual regulación y lo que es más grave, se establece una especie de atenuante al empleador en caso de denuncias en dichos procedimientos o en el caso de auto despidos, por el sólo hecho de que el empleador cumpla ciertas formalidades, haciendo más pesada la carga de la prueba para los trabajadores y trabajadoras en los procesos de Tutela Laboral y de autodespido.

Estas dos modificaciones van en directo beneficio del sector empresarial y son un contra sentido a todo lo que declara el proyecto de ley.

5 En esto recogemos las críticas que realiza el Programa Laboral del Instituto Igualdad: Documento Titulado: “¿MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA? FUNDAMENTO DEL PROYECTO DE FLEXIBILIDAD

DEL GOBIERNO.”

Por último, en lo que se puede considerar otra manifestación de la letra chica contenida en el proyecto de ley, cabe resaltar que durante el periodo de campaña el presidente Sebastián Piñera prometió a los chilenos y chilenas avanzar en una propuesta que extendiera el periodo de vacaciones (feriado legal) de 15 a 20 días hábiles. Evidentemente, dicha propuesta implicaba avanzar en tiempo de descanso y no un reemplazo de tiempo de trabajo. Pues bien, en lo que es una novedosa creación, el proyecto nos propone reemplazar el trabajo en horas extras por días de feriado legal, lo que a todas luces no es lo ofrecido por el presidente a la ciudadanía en tiempos de campaña.

VIII. CONSIDERACIONES FINALES. La dignidad del Chile del Futuro, no debe buscarse en la realidad del Chile del Siglo XIX.

1. a) Se trata de un proyecto regresivo para los trabajadores y trabajadoras chilenas, al eliminar toda limitación y regulación de las jornadas de trabajo y descanso.
2. b) Se impone la idea de un trabajo sin control alguno e hiperflexibilizado cuyas condiciones pudiesen significar precarización y abuso.
3. c) Las nuevas reglas sobre jornada y descanso pudiesen llegar a afectar gravemente la salud de los trabajadores y trabajadoras, por la vía del aumento diario de la jornada, cuestión que no es analizada de forma seria responsable en el proyecto de ley.
4. d) Es un proyecto que no fue discutido en los marcos del diálogo social, careciendo de la legitimidad suficiente para avanzar en su tramitación.
5. e) Debilita nuevamente a la parte más débil de la relación laboral, ya sea por la vía de imponer pactos individuales (difíciles de rechazar por parte del trabajador o trabajadora individualmente considerados),

ya sea por la vía de excluir al sindicato de toda decisión en este ámbito.

6. f) Se trata de un proyecto desintegrado, sin mirada de contexto y carente de una idea sistémica de las relaciones laborales en Chile, en donde se deben discutir aun aspectos tan básicos como los niveles de salario y de fortalecimiento de la sindicación y negociación colectiva.
7. g) Se trata de un proyecto apresurado e ideologizado que no considera en forma alguna las discusiones que se han dado en el seno de la Comisión del Futuro del Trabajo de la OIT, cuyo informe ha de discutirse en la Conferencia del centenario de la Organización.
8. h) La única opción posible para que el descanso sea un verdadero derecho en el marco del trabajo digno y decente, es avanzar hacia la reducción de la Jornada de Trabajo

El llamado de la CUT a la familia trabajadora a marchar este 1 de mayo

Ad portas de la conmemoración del 1 de mayo, Día Internacional de los Trabajadores, distintos dirigentes gremiales, sociales y políticos reforzaron un mensaje de unidad y convergencia con la finalidad de enfrentar la agenda política del Gobierno.

En primer término la presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores, Bárbara Figueroa, afirmó que este Día Internacional de las y los trabajadores y en general este 2019 es clave para dar debates laborales, debido a que el próximo

año estará centrado en los procesos electorales.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/04/YEOMANS-1.mp3>

Bárbara Figueroa indicó que el movimiento social debe expresar toda su capacidad de acción y lucha este 1 de mayo, en rechazo a la arremetida del gobierno contra los derechos de los trabajadores.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/04/YEOMANS-2.mp3>

Desde la comisión de trabajo de la Cámara, la diputada Gael Yeomans instó a los movimientos sociales y organizaciones sindicales a defender el derecho al empleo digno, sobre todo en una época en que se ha permitido a las grandes empresas utilizar recursos y beneficios del Estado y luego cerrar sus operaciones sin ningún miramiento.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/04/YEOMANS-3.mp3>

Gael Yeomans afirmó que es una obligación de los legisladores y un compromiso en vísperas de un nuevo 1 de mayo, evitar que el mercado regule la calidad de vida de los trabajadores, de ahí también el interés de analizar y promover proyectos como el que reduce la jornada laboral a 40 horas semanales.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/04/YEOMANS-4.mp3>

En el ámbito político la dirigente comunista Claudia Pascual,

destacó que en esta oportunidad las demandas de la multigremial se cruzan con aquellas surgidas desde los movimientos sociales y agrupaciones tales como NO+AFP, los pobladores y comités de allegados, pues las necesidades de los trabajadores son integrales, y no se limitan al trabajo y a un salario justo.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/04/YEOMA-NS-5.mp3>

Claudia Pascual advirtió que este 1 de mayo que claramente se enmarca en un clima difícil en donde la precariedad laboral y el cierre de empresas afecta la economía del país, pero con ello principalmente derechos fundamentales de los trabajadores, lo cual se acentúa por los efectos de una Constitución hecha a la medida de la dictadura.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/04/YEOMA-NS-6.mp3>

Todas las dirigentas coincidieron en que es imperiosa una sintonía entre el mundo político y las organizaciones sindicales, pues ambos espectros deben contribuir a dar representatividad a los trabajadores en el debate parlamentario, para lo cual se requiere la voluntad de las colectividades, independiente de sus legítimos intereses electorales.

Porque los trabajadores y trabajadoras somos la fuerza que mueve Chile ☐ Este 1 de mayo nos haremos escuchar juntos/as en [#Unidad](#) ☐☐ Informémonos, reunámonos y movilicémonos ☐☐ [#1deMayo pic.twitter.com/Wz6TK6F4UM](#)

– CUT Chile (@Cutchile) [April 16, 2019](#)

Porque los trabajadores y trabajadoras somos la fuerza que mueve Chile ☐ Este 1 de mayo nos reuniremos en Plaza Italia a las 10:00 horas para marchar por el [#1deMayo](#) [#YoMarcho](#) ☐ pic.twitter.com/rEktGLttos

– CUT Chile (@Cutchile) [April 25, 2019](#)

Tensión en Chuquicamata ante arremetida judicial de Codelco por eventual huelga

Un recurso de nulidad ante la Corte de Apelaciones de Antofagasta presentó la empresa Codelco con el fin de congelar la negociación colectiva con los sindicatos de la división Chuquicamata de la minera estatal, asegurando que -ante una eventual huelga legal- no están asegurados los servicios mínimos.

A juicio de la presidenta del Sindicato Número 1 de Chuquicamata, Cecilia González, la empresa persigue con esta medida negar el derecho a huelga de los trabajadores, para así ganar tiempo y dilatar el proceso de negociación.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/04/COBRE-1.mp3>

La dirigente de los trabajadores del Sindicato Número 1 de Codelco expuso que otro de los puntos que esperan sean parte de esta negociación colectiva es la extensión de un plan de

salud para los trabajadores más allá de su permanencia en la empresa mediante un copago, y la disminución de las diferencias entre los beneficios que recibe un funcionario antiguo con aquellos que recién ingresan a trabajar.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/04/COBRE-2.mp3>

Cecilia González denunció que Codelco no ha respetado las cláusulas de la negociación colectiva anterior, situación que se refleja en las múltiples demandas judiciales de la que ha sido objeto, prefiriendo la cuprífera pagar las multas en vez de resolver las necesidades de sus trabajadores.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/04/COBRE-3.mp3>

Según versa el escrito presentado ante el tribunal de Alzada, la minera estatal busca la “prohibición de iniciar una negociación colectiva reglada entre Codelco y las organizaciones sindicales existentes en la división Chuquicamata mientras no se haya resuelto, mediante canales administrativos, la calificaciones de servicios mínimos”. Desde la órbita de los trabajadores en tanto, ellos exigen en el contrato colectivo un 3% de reajuste salarial y una participación activa en el proceso de transformación de Chuquicamata a mina subterránea.

Bárbara Figueroa y las profundas críticas de la Cut al actuar de parlamentarios DC en reforma tributaria

La presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores, Bárbara Figueroa, rechazó la votación de los parlamentarios de la Democracia Cristiana a favor de legislar la contrarreforma tributaria del gobierno, ya que en su opinión, esto abre una puerta para seguir profundizando la desigualdad en Chile.

En ese sentido, la dirigente sindical dijo esperar que el actuar de los falangistas pueda generar una profunda crítica del mundo social y político en momentos que Chile reclama más derechos sociales, mas igualdad, razones que han llevado por ejemplo, al segundo paro nacional activo contra las políticas del gobierno de derecha.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/04/CENTRAL-1.mp3>

Además, la presidenta de la multisindical criticó que de manera poco franca la Democracia Cristiana se adjudique los logros del país a nivel tributario, desconociendo el aporte de las otras colectividades, junto a técnicos y expertos en la materia.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/04/CENTRAL-2.mp3>

Según Bárbara Figueroa, la DC incurrió en una política de matonaje al aprobar la idea de legislar la propuesta

tributaria del Gobierno, desechando los esfuerzos por impulsar la reforma tributaria de la Nueva Mayoría.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/04/CENTRAL-3.mp3>

A juicio de la presidenta de la CUT, es una falta de respeto que los parlamentarios democratacristianos votaran en la línea contraria del resto de la oposición, luego de haberles exigido respetar los acuerdos suscritos para elegir al próximo presidente de la Cámara Baja.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/04/CENTRAL-4.mp3>

Finalmente, Bárbara Figueroa, lamentó que la DC atente contra las grandes mayorías sociales y la democracia al no hacerse cargo de sus acciones, tras esta votación a favor de los grandes empresarios.

Huelgas Legales en curso ponen de relieve la reforma laboral: Saxoline y Salmofood

El sindicato número 1 de Saxoline se encuentra en huelga legal desde el 9 de enero de 2019, en la que los trabajadores exigen a la empresa bonos de colación, bono marzo y de locomoción. Juan Olate, dirigente sindical, nos comenta las desigualdades por ejemplo del bono de locomoción, que todos reciben pero con

dispar monto.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/01/SAXOLINE-1.mp3>

El sindicato que a fines de mes cumple su primer año, se compone con 196 trabajadores a lo largo del país, que constituye al 22% del total de trabajadores de la empresa. Saxoline no ha ofrecido nada a los empleados movilizadas, ni se ha reunido oficialmente con ellos.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/01/SAXOLINE-2.mp3>

Según han informado trabajadores desde las tiendas, estas están quedando sin mercadería por las huelgas y la empresa no ha tomado ninguna medida al respecto, tal como lo comenta Olate.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/01/SAXOLINE-3.mp3>

Según el dirigente sindical, la huelga continuará hasta que a los trabajadores les den una solución decente por parte de la empresa.

Salmofood en la Isla de Chiloé

Más de dos semanas de huelga legal lleva el sindicato Ernesto Díaz de Salmofood, en la ciudad de Castro, isla grande de Chiloé, que lo completan 187 trabajadores y que sus dirigentes anunciaron que desde este jueves comienzan huelga indefinida, tal como lo explica la dirigente Margarita Bruque.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/01/SALMO FOOD-1.mp3>

Tras la presentación de un proyecto, por parte de los trabajadores, que buscaba mejorar bonos y ver las necesidades. Tras esto, la empresa ha ofrecido montos muy inferiores a lo que piden los empleados, mientras que dirigentes de la empresa llaman a bajar la huelga.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/01/SALMO FOOD-2.mp3>

El sindicato no ha tenido acercamientos de parte de la empresa, todo lo que han pedido y lo que ha ofrecido la empresa, es porque los trabajadores han solicitado una reunión con Salmofood.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2019/01/SALMO FOOD-3.mp3>

Este jueves se inició la huelga legal por parte del sindicato, que seguirán solicitando reuniones a la empresa para poder llegar a un acuerdo.

Diputado Barrera llamó a estar alerta ante contra

reforma laboral del gobierno y convoca a encuentro sobre titularidad sindical

El subjefe de la bancada de diputados PC-PRO, Boris Barrera, instó a las organizaciones sindicales y laborales del país, a estar alertas ante la contra reforma laboral que prepara el gobierno para fortalecer a los grupos negociadores, retomar los reemplazos en la huelga legal, implementar la flexibilidad de la jornada laboral y terminar con la indemnización por años de servicio.

El legislador, junto a organizaciones sindicales, convocó a un “Encuentro de Titularidad Sindical” que se realizará el 5 de diciembre en el ex Congreso Nacional en Santiago, donde expertos laborales, dirigentes sindicales y parlamentarios de oposición, analizarán el giro que ha tomado y el impacto que está provocando la nueva reforma laboral con las interpretaciones que ha hecho la Dirección del Trabajo, como también las resoluciones judiciales que han frenado la arremetida del organismo fiscalizador contra los trabajadores y trabajadoras.

Boris Barrera afirmó que “no podemos permitir que el escenario que se dio con el Estatuto Laboral Juvenil se vuelva a repetir, donde un proyecto perverso que afectará al conjunto del movimiento sindical, logró imponerse pese al rechazo de los trabajadores y trabajadoras”.

El diputado agregó que “el gobierno está viendo, a través de la Dirección del Trabajo, una línea de acción para cimentar las bases para esta contra reforma laboral. Lo que busca es desacreditar las nuevas normas laborales y hacerlas ineficientes. Hemos visto cómo, por ejemplo, se ha inventado resquicios como la “nueva última oferta”. El sentido final de

ello, es debilitar los sindicatos y con ello, hacer innecesario e impracticable la negociación colectiva”.

Barrera indicó que de allí resulta relevante debatir sobre la titularidad sindical que es el derecho exclusivo de los sindicatos de negociar colectivamente. “Permitir a los grupos negociadores negociar, atenta en contra la libertad sindical e inhibe la negociación colectiva como medio de redistribución de la riqueza debido a que los grupos negociadores se utilizan para debilitar la posición negociadora del sindicato y así, en nombre de la libertad y la autonomía, se atenta en contra una mejora en las condiciones materiales fruto del trabajo propio”, puntualizó.

Descargue invitación en PDF [Encuentro Titularidad Sindical Boris Barrera invitación](#)

Cementos Polpaico en huelga legal: Trabajadores dicen que oferta es inferior a anterior negociación



El Sindicato 2 de la empresa Cementos Polpaico, que agrupa 162 trabajadores equivalentes al aproximadamente un 15% del total de la firma, rechazó la última oferta presentada por la compañía en el marco del proceso de negociación colectiva por lo que decidieron realizar una huelga legal al no ver

satisfecha sus demandas.

Así lo explicó el presidente de esta organización sindical, Jorge Arroyo, quien detalló que la empresa Cemento Polpaico en su última propuesta sólo ofertó a sus trabajadores un bono de término de conflicto equivalente a un 25 % de lo entregado en la negociación anterior, más un préstamo financiero que a la larga debe ser pagado por los mismos funcionarios .

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/CEMENTO-1.mp3>

El dirigente del sindicato 2 de Polpaico, denunció además que la empresa ha intentado burlar la legislación laboral relativa a la huelga, mediante el traslado de trabajadores dentro de la planta a funciones que no les son habituales, lo que incluso derivó en una fiscalización por parte de la inspección del trabajo local.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/CEMENTO-2.mp3>

En este mismo sentido, Jorge Arroyo advirtió que la utilización por parte de la empresa Cementos Polpaico de trabajadores no sindicalizados para suplir la huelga, ha derivado incluso en accidentes laborales que podrían replicarse en caso que se sigan operando con personal no calificado para tareas tan específicas.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/CEMENTO-3.mp3>

El presidente del sindicato 2 de Cemento Polpaico Jorge Arroyo expresó finalmente que si bien la empresa ha dado por cerrada las negociaciones con sus funcionarios, esperan que esta jornada de martes se lo restablezca el dialogo ante la Dirección del Trabajo, pero de no lograrse un acuerdo ya

anunciaron que proseguirán su movilización de manera indefinida.

Se extiende huelga legal en Clínica Dávila: Acusan poca disposición de la empresa para llegar a acuerdo



Más de 700 trabajadores de la Clínica Dávila de Recoleta, se mantienen en huelga legal tras no lograr acuerdo con dicha empresa en el marco del proceso de negociación colectiva.

Para el presidente del sindicato interempresas, Héctor Rodríguez, la huelga se inició luego que la empresa no respetara el piso mínimo de la negociación establecido en la Reforma Laboral y por no llegar a acuerdo en cuanto al reajuste salarial, donde los trabajadores solicitaron un aumento real del 7% -mismo monto de la negociación de 2016, por sobre el 4% ofrecido por la clínica.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/CLINICA-1.mp3>

El dirigente de los trabajadores de la Clínica Dávila denunció además la contratación de personal, para reemplazos, durante la negociación colectiva, procedimiento que se encuentra prohibido en la ley que regula los servicios mínimos, situación ya advertida ante la Inspección del Trabajo.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/CLINICA-2.mp3>

Héctor Rodríguez acusó, que la entidad de Salud no habría presentado de manera formal una última oferta, lo que motivó un requerimiento de los sindicatos de profesionales a la Dirección del Trabajo al no ser firmada por la comisión negociadora, ni por el gerente o la jefa de relaciones laborales, lo cual es altamente irregular, enfatizó el representante de los funcionarios de la Clínica Dávila.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/CLINICA-3.mp3>

Consignar finalmente que la Clínica Dávila solicitó a la Dirección del Trabajo la definición de servicios mínimos en caso de huelga, siendo – según los dirigentes sindicales – la dotación otorgada para este tipo de servicios de un 18%, lo que correspondería a algo más de 100 trabajadores, medida rechazada a por los funcionarios ,pues consideran que primero se deben cubrir los turnos de los equipos de emergencia con los trabajadores no sindicalizados y posteriormente con los sindicalizados si es que llegasen a faltar trabajadores.