

DIARIO DE SESIONES DEL SENADO

PUBLICACIÓN OFICIAL

LEGISLATURA 363ª

**Sesión 45ª, especial, y 46ª, ordinaria, empalmadas,
en miércoles 19 de agosto de 2015**

VII. ORDEN DEL DÍA

MODERNIZACIÓN DE SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que moderniza el sistema de relaciones laborales introduciendo modificaciones al Código del Trabajo, con informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social y urgencia calificada de “simple”.

--Los antecedentes sobre el proyecto (9.835-13) figuran en los Diarios de Sesiones que se indican:

Proyecto de ley:

En segundo trámite, sesión 30ª, en 30 de junio de 2015.

Informe de Comisión:

Trabajo y Previsión Social: sesión 43ª, en 12 de agosto de 2015.

Discusión:

Sesión 44ª, en 18 de agosto de 2015 (queda pendiente la discusión general).

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor LABBÉ (Secretario General).- Cabe recordar que los artículos 327, 388, 396, 399, 401 y 405, contenidos en el numeral 28) del artículo 1º, tienen rango de normas orgánicas constitucionales, por lo que requieren 21 votos favorables para su aprobación.

Quedaron inscritos en la sesión anterior para hacer uso de la palabra los Senadores señores Ossandón, García, Matta, Araya, señora Van Rysselberghe, señores Coloma, De Urresti, Quinteros, señora Allende, señores Letelier, Horvath, Lagos, Montes, señora Muñoz y señor Quintana.

Además, se han anotado los Senadores señores Zaldívar, Tuma y señora Lily Pérez.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- ¿Habría acuerdo para abrir la votación?

La señora GOIC.- Sí.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Muy bien.

En votación general la iniciativa.

--(Durante la votación).

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Ofrezco la palabra, para fundamentar su voto, al Senador señor Ossandón.

El señor OSSANDÓN.- Señor Presidente, hoy sí es el momento de hacer una reforma laboral, ya que la actual ley tiene muchas deficiencias y es importante, a mi juicio, fortalecer el sindicalismo, buscando la dignidad de los trabajadores.

También considero que una huelga con remplazo no es una huelga, pero tampoco creo en la huelga sin ningún tipo de regulación.

Como candidato y como Senador siempre he manifestado que estoy por una reforma laboral, pero una reforma laboral que ayude a los trabajadores; que fomente el empleo; que beneficie a las mujeres y a los jóvenes, y que no promueva la automatización de los procesos, porque eso elimina de paso muchos puestos de trabajo.

Todavía recuerdo que como Alcalde de Puente Alto viví una huelga muy mal manejada y violenta, que lo único que logró es que al año siguiente fueran remplazados 500 trabajadores por dos máquinas de alta tecnología y elevado costo.

La huelga no puede ser un callejón sin salida, señor Presidente. Y menos se debe buscar por secretaría obligar a los trabajadores a afiliarse a un sindicato que a lo mejor no los representa. Lo anterior se puede transformar en una herramienta eficaz para incentivar la mecanización de los procesos y la eliminación de muchos empleos.

Por otro lado, suprimir la huelga como un derecho que debe ser ejercido colectiva y pacíficamente resulta realmente una señal del Gobierno muy contradictoria, por no decir penosa.

Yo le pido al Gobierno que cambie y corrija el presente proyecto. En mis 20 años como Alcalde muchas veces tuve que modificar iniciativas porque al conversar y discutir con mis vecinos me di cuenta de que había que rectificarlas por el bien de la comuna.

En el momento actual, es por el bien de Chile.

Desgraciadamente, hoy, después de haber votado a favor de una reforma tributaria muy mal diseñada y que ya importantes miembros del Gobierno piden que sea modificada, y al ver la nula posibilidad de aportar para que en este proyecto no pase lo mismo, con mucha amargura anuncio que me pronunciaré en contra.

Pero quiero que sepan que mi voto estará disponible para todo lo que sea mejorar y fomentar un buen sindicalismo y la libertad de los trabajadores.

Muchas gracias.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Pido autorización para que pueda ingresar a la Sala el Subsecretario del Trabajo, señor Francisco Díaz.

Acordado.

Ofrezco la palabra al Senador señor García.

El señor GARCÍA.- Señor Presidente, lamento sobremanera que la presente iniciativa, que -como lo indica su nombre- pretende modernizar las relaciones laborales, no haya recibido por parte del Gobierno un trato diferente, en el sentido de que se intentara construir un acuerdo como el alcanzado en la reforma tributaria, precisamente por la importancia de la regulación que estamos estableciendo.

Aquí se nos dice que el proyecto busca hacer efectivo el derecho a huelga, porque, precisamente, al permitirse el remplazo de los trabajadores, ya sea con personas internas o externas, se podría sostener que ese derecho se halla excesivamente restringido.

Pero no se explica que para invocar el derecho a remplazo desde el primer día el empleador debe asegurar como piso mínimo de las negociaciones un reajuste sobre la base del índice de precios al consumidor.

Por lo tanto, no se trata de que los trabajadores se vean enfrentados a una negociación colectiva y no tengan la posibilidad de mantener el paro sin remplazo, porque su aplicación le exige al empleador, como mínimo, partir las negociaciones aplicando la variación del IPC a esas remuneraciones.

Qué fácil sería un acuerdo en tal sentido.

Que el Gobierno y los Senadores que apoyan el proyecto no nos escuchen a nosotros, sino a sus propios técnicos, a personas que han ocupado importantísimos cargos en Administraciones anteriores de la Concertación y que hoy sostienen con fuerza que es necesario permitir el reemplazo con trabajadores internos en caso de huelga.

Así lo dicen, por ejemplo, el ex Ministro de Hacienda don Alejandro Foxley; el ex Ministro de Economía don Jorge Marshall; el economista socialista don Óscar Guillermo Garretón; el ex Ministro de Hacienda de la Presidenta Bachelet en su primer período, don Andrés Velasco; el ex Presidente de la CUT don Diego Olivares; como también lo señalan Andrea Repetto, Daniel Hojman, Dante Contreras, Eduardo Engel, Jaime Ruiz-Tagle, Joseph Ramos, Víctor Tokman, René Cortázar, Hugo Lavados.

Todos ellos afirman que la huelga debe permitir el reemplazo con trabajadores internos, para respetar el derecho de quienes deciden recurrir a ese mecanismo, pero también el derecho de las empresas a la continuidad de su labor y al cumplimiento de sus contratos, de manera de asegurar más crecimiento y más empleo.

Para mí -tal como señaló el Senador Ossandón-, otro aspecto que resulta incomprensible es que en la Cámara de Diputados se haya eliminado en la norma donde se define la huelga la expresión “pacíficamente”. No es posible entender que en estos días, cuando hemos conocido movilizaciones de trabajadores contratistas de la Gran Minería del Cobre, en una empresa estatal, no en una privada, y se han producido hechos de violencia y daños tan graves, aquí se quiera eliminar la manifestación pacífica que debe tener la huelga.

Eso no solo es incomprensible, sino que significa entregar una señal muy mala, muy negativa.

No se entiende que se legisle de esa manera.

Señor Presidente, tengo aquí titulares de la prensa de 29 de julio de 2015. Uno de ellos dice: “Contratistas de Codelco bloquean ruta 5 Sur y queman dos buses en Rancagua”.

¿Son esas las huelgas que queremos? ¿Ese tipo de movilización deseamos para Chile? Yo tengo la convicción de que no.

Entonces, a lo menos hay que reponer la expresión “pacíficamente” en esta legislación.

Pero, lamentablemente, señora Presidenta, ¡aquí no hay diálogo! ¡Aquí no hay voluntad para arreglar nada! ¡Aquí simplemente se pretende imponer un punto de vista!

Y, frente a eso, yo me rebelo y voto en contra.

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Solicito autorización para que ingrese a la Sala la Subsecretaria de Previsión Social, señora Julia Urquieta.

El señor PROKURICA.- No la doy, señora Presidenta. ¡El Gobierno no cumple con mi Región!

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Entonces, tiene la palabra el Senador señor Araya.

El señor ARAYA.- Señora Presidenta, sin duda, hoy enfrentamos un debate que se ha ido polarizando en extremo, y quizás nos hemos detenido en una pequeña parte de esa discusión.

Nadie puede pensar razonablemente que debemos mantener el Código del Trabajo del año 80, que nació en dictadura, con la mirada del Plan Laboral elaborado en 1979 por los ideólogos de aquella. Este buscaba fundamentalmente dos cosas: primero, debilitar a los sindicatos como órganos legítimos de representación de los trabajadores. Porque, obviamente, en una dictadura no se quiere que la sociedad se organice ni que pueda defender sus derechos.

Un segundo punto es que ese Código apuntaba a que justamente no hubiera organización sindical, para que los trabajadores no pudieran defender sus derechos. Y, como contrapartida de eso, establecía una huelga meramente formal, que limitó el componente clave de la libertad sindical.

La principal arma de negociación de los sindicatos y de los trabajadores en la negociación colectiva es el derecho a huelga. Y lo que se hizo en el Plan Laboral de 1979 fue decir: "Mire, usted haga una huelga formal, pero me permito reemplazarlo". Y así se estableció lo que se conoce como "el descuelgue individual". A partir de eso se desmorona o se destruye el poder de los sindicatos, dejándose una cancha absolutamente dispareja, donde hoy los empleadores tienen todas las de ganar frente a una negociación con los trabajadores.

¿Y qué ha ocurrido después? A la vuelta de la democracia no ha habido campaña presidencial ni parlamentaria que no se haya pronunciado acerca de la necesidad de modificar el Código del Trabajo en distintos aspectos. Así, hoy nos vemos enfrentados a uno de los temas centrales que durante los últimos veinticinco años no hemos podido resolver, cual es la negociación colectiva, es decir, cómo los trabajadores pueden ser capaces de sentarse frente a su empleador para exigirle condiciones laborales, mejoramientos salariales. Porque en la actualidad tenemos un empleador fuerte, que puede disponer, hacer y deshacer en la relación laboral.

Por tal razón, este Congreso ha ido dictando paulatinamente en el tiempo diversas leyes para terminar con los abusos. Entre otras, cabe recordar, por ejemplo, la "Ley Bustos-Seguel", que impide que un trabajador sea despedido si no se le han pagado sus cotizaciones; o aquella normativa de más reciente data relacionada con los trabajadores del comercio, en que el Parlamento estableció feriados irrenunciables producto de los abusos que cometían las tiendas del *retail* al no respetar determinadas fechas.

Y lo que hace este proyecto es poner el eje central de la discusión en dos temas que es preciso resolver -por cierto, nos han mostrado

distintas cifras, pero no se nos cuenta lo que pasa realmente-. Él busca establecer algo tan simple como la titularidad sindical, devolverles el poder a las organizaciones de los trabajadores, a los sindicatos, para que puedan negociar en condiciones reales.

De ahí que se consagre la preeminencia del sindicato, como también -y lo vamos a apoyar- el derecho a huelga efectiva, sin reemplazo por trabajadores internos o externos. Porque lo que debe haber es la huelga efectiva. No se puede limitar su derecho a ejercer los mecanismos de presión.

Sé que hay algo que les preocupa a muchos: el funcionamiento de la empresa o que no se pierda la cadena productiva. Sin embargo, el proyecto resuelve eso de una forma que, sin duda, hay que mejorar y está relacionada con los servicios mínimos.

Por tal razón, pienso que no se debe sentir temor a establecer la huelga efectiva. Eso sí, hay que reconocer que es el último recurso de que disponen los trabajadores cuando no les es posible llegar a un acuerdo con el empleador para hacer valer sus reivindicaciones. Este es un derecho fundamental incorporado en nuestra legislación nacional y en tratados internacionales suscritos por Chile.

De ahí que no creo en el discurso alarmista que han pronunciado muchos de nuestros colegas de la Alianza, en el sentido de que este proyecto va a traer desempleo.

Juzgo que estamos llegando tarde como país a la discusión real de por qué en Chile se pierden puestos de trabajo, y eso es algo que no necesariamente tiene que ver con esta reforma, sino con el hecho de que está cambiando la matriz productiva de nuestro país.

Por cierto, en la actualidad los altos niveles de tecnología y de modernización que utilizan los procesos productivos llevan a que se pierdan empleos.

Cito un ejemplo. Hace un par de días me reuní con sindicatos de trabajadores de la COPEC -con los bomberos-, quienes me manifestaron con preocupación que dicha empresa está implementando un sistema de utilización de máquinas de autoservicio.

Obviamente, eso no tiene nada que ver con la reforma laboral y va a significar una pérdida importante de empleos en ese sector debido a la automatización.

¡Esa es la discusión que este Congreso debiera dar hoy, porque lo relativo a la huelga efectiva es una discusión que debimos haber tenido hace veinte años!

¡No es posible que sigamos con un sistema que lo único que consagra es la protección al empleador!

Señora Presidenta, en honor al tiempo, solo quiero expresar que hay otros puntos que este proyecto de ley no resuelve y que resulta necesario abordar.

Por lo pronto -y haciendo alusión a lo que expresó el colega García-, estimo conveniente contar con una normativa especial respecto de

cómo van a negociar las empresas subcontratistas. La Ley de Subcontratación se ha convertido en la práctica en un mecanismo de las empresas mandantes para desvincularse de las obligaciones laborales.

Debo decir que el proyecto en estudio no protege ni recoge a aquellas empresas que, por ejemplo, tienen negociación colectiva, por lo que se requiere contar con una normativa que las haga responsables, o a lo menos dé una suerte de protección respecto a la negociación de las subcontratistas en la relación con sus mandantes.

Debo decir que comparto absolutamente el hecho de que es necesario regular el tema de la huelga efectiva de las pymes, porque no se puede pedir una huelga efectiva en una empresa con diez, quince trabajadores versus otra con cincuenta, setenta.

Además, es necesario resolver bien cómo va a terminar la huelga y la institución (en lo personal, no la comparto) relacionada con la suspensión de aquella.

De su lado, la estabilidad laboral es un tema que igualmente se debe abordar, porque, dada la forma como está concebida hoy, a mi juicio se puede prestar para una cantidad importante de abusos.

Concluyo mi intervención señalando que se precisa regular asimismo el concepto de “puestos de trabajo”, porque de la lectura que uno hace no me queda tan claro si al aplicar ese concepto se hace efectiva la huelga.

El concepto de fuerza de trabajo, así como está planteado, puede permitir, por la vía de un subterfugio, hacer remplazos.

Es una ventana que hay que cerrar. Debemos clarificar aquello en la ley para evitar que se produzca esta suerte de abuso.

Señora Presidenta, insisto en que este es un buen proyecto; que lo central de la discusión no debiera ser la huelga, sino el modelo productivo que queremos como país y el rol que tendrá el mercado del trabajo en una era en donde la automatización ha llegado para quedarse.

Estados Unidos -tanto que se mira al país del norte- en los últimos diez años ha perdido cerca de un millón 800 mil empleos no producto de las políticas económicas implementadas por los distintos Presidentes, sino de la automatización de sus industrias.

En Chile ocurre lo mismo. Ello, a mi juicio, debiera ser la discusión central de esta reforma laboral.

--(Aplausos en tribunas).

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Hemos insistido en que no se pueden hacer manifestaciones en las tribunas.

Nuestro Reglamento no lo permite.

Ya señalamos que existen otras maneras de expresar su entusiasmo.

Tiene la palabra la Senadora señora Van Rysselberghe.

La señora VAN RYSSELBERGHE.- Señora Presidenta, la verdad es que nadie puede estar en desacuerdo en que ojalá gran parte de los chilenos tengan un trabajo digno, de condiciones adecuadas, con los mayores ingresos y garantías posibles.

En lo anterior hay consenso. Y, más allá de las diferencias que podamos tener, es el fin del camino.

Pero sí discrepamos absolutamente de la forma de hacerlo.

Este proyecto de ley parte de un diagnóstico equivocado al sostener que las relaciones laborales son conflictivas, tensas, y que la gran mayoría de los trabajadores en Chile necesitan sindicalizarse.

Porque, si se ven las estadísticas, las cifras -no son antojadizas; surgen de instituciones como la Dirección del Trabajo-, se constata que eso no es así.

Si uno mira hacia la OCDE -tal como se mencionó en intervenciones anteriores-, nota que los niveles de sindicalización en otros países son similares a los de Chile (lo dijo la Ministra del Trabajo): alrededor de 17 por ciento en los países de esa organización y cercano al 15 por ciento en Chile; es decir, no hablamos de 80 versus 10 por ciento.

Dentro de la misma encuesta, cuando se observan los niveles de conflictividad dentro de las empresas, se ve que tampoco es cierto que las relaciones sean tensas y conflictivas.

De igual manera, no es efectivo que así como se plantea la iniciativa vaya a generar mejores condiciones.

En verdad, pienso que ello es un error.

Para que existan mejores condiciones en la relación laboral primero tienen que haber empleos.

Por lo tanto, cuando vemos que, fruto de una reforma tributaria y de distintas variables, hoy los puestos de trabajo están disminuyendo y cuando personas que han sido ministros o son economistas de la misma Nueva Mayoría -los de nuestro sector pueden tener un sesgo en su opinión- plantean que esto es un error; que va en la dirección equivocada; que no producirá más y mejores empleos, puedo concluir que se está cometiendo el mismo error que con la reforma tributaria: tratar de imponer mayorías institucionales por sobre las ciudadanas, que hoy dicen a gritos que todas estas reformas concitan bastante más rechazo que aprobación.

En lo personal, me llama muchísimo la atención que esta reforma, que aún no ha podido...

--(Manifestaciones en tribunas).

¡Señora Presidenta, exijo que haya respeto!

Me parece que, si hay reformas que tienen rechazo ciudadano, el Ejecutivo a lo menos debiera escuchar por qué.

No se puede pensar que la gran mayoría de los chilenos muestran desconocimiento, que no entienden, que lo que les sucede...

--(Manifestaciones en tribunas).

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Advierto otra vez -disculpe, Senadora señora Van Rysselberghe- que está prohibido hacer todo tipo de manifestaciones.

Si persiste esa conducta, lamentablemente deberé desalojar las tribunas.

Así que les pido colaboración.

La señora VAN RYSELBERGHE.- Señora Presidenta, solicito que no me descuenten el tiempo y me den un minuto adicional.

Quiero expresar que este proyecto va en la dirección contraria a lo esperado.

Además, afecta brutalmente a las pymes, las cuales pagan el crédito bancario, el sueldo, el IVA, todas sus deudas, con la venta de sus servicios a otras empresas grandes. No tienen las espaldas para sustentar este tipo de negociaciones.

En el mundo de la construcción, existe un montón de faenas que no alcanzan a durar más de tres meses; y, según esta propuesta legislativa, en cada una de ellas debiera existir una negociación colectiva.

Y eso también se da en el área agrícola.

Entonces, cuando se habla de tratar de potenciar el mundo de las pymes, con este tipo de legislación estamos apuntando en sentido contrario.

Con esta iniciativa pasará lo mismo que con la reforma tributaria, respecto a la cual se anunció y se explicitó su debilidad; se advirtió acerca de qué pasaría -no solo por nosotros, sino también por gente de la Nueva Mayoría-; pero hoy estamos abocados en una reforma de la reforma. ¿Por qué? Porque no quisieron escuchar.

Lamento profundamente que, fruto de mayorías institucionales, se impongan ideologismos por sobre el sentido común.

--(Manifestaciones en tribunas).

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Por favor, ¡silencio en las tribunas!

Es lamentable que no nos entendamos.

Les pido una vez más que no hagan manifestaciones.

Es posible escuchar con respeto, aunque no gusten las intervenciones.

Tiene la palabra el Senador señor Coloma.

El señor COLOMA.- Señora Presidenta, el año 2008 el Gobierno de la Presidenta Bachelet, a partir del diagnóstico de la modernización laboral, estableció una Comisión Especial -la Comisión Meller- para precisamente hacer de nuestro país un lugar más justo.

En ella se entendía que la clave era buscar potenciar el trabajo; mejorar el salario; avanzar en la competitividad y equidad social; aumentar la participación, y buscar que la capacitación fuera el eje del desarrollo de Chile.

En ese momento, las encuestas mostraron 60 por ciento de adhesión a un Gobierno que entendía que esa era la mejor forma de enfrentar los problemas de Chile.

Luego, el año 2015, el segundo Gobierno de la Presidenta Bachelet instala la misma discusión, pero con una perspectiva completamente equivocada, pues para esa relación laboral, lejos de la lógica de la capacitación, de aumentar la participación de los jóvenes y de las mujeres, de una adaptabilidad real en materia laboral, se prefirió la lógica del conflicto, en el entendido de que la clave era el sindicalismo forzado, la huelga sin remplazo y el ahogo de la libertad.

Esta semana la misma empresa de encuestas dice que el Gobierno tiene 25 por ciento de adhesión.

No lo digo simplemente para representar un cambio en la mentalidad de los chilenos. Ello es el efecto de políticas públicas equivocadas. Porque una cosa es entender la realidad, y otra muy diferente, tratar de hacer Chile de nuevo.

Estamos siendo testigos, señora Presidenta, de cómo un Gobierno absolutamente fuera de brújula aborda los problemas sociales de nuestro país (que le permitieron gobernar y llegar a 62 por ciento de adhesión) a través de un cambio total de las reglas del juego, como si Chile no hubiera tenido 30 años virtuosos en materia económica y social.

Se intenta hacer todo de nuevo.

Lo hicieron con un estrepitoso fracaso en la reforma tributaria; lo continuaron intentando por medio de una educacional que ya nadie defiende; lo insinúan a través de reformas constitucionales o derechos de agua, y lo consolidan a través de esta reforma laboral.

Los países tienen que entender la naturaleza de los problemas. No pueden, a partir del tironeo de sectores ideológicos de Izquierda, hacer creer que su realidad es la única valiosa.

Bien lo decía hoy un Senador que no pertenece a las bancadas de Oposición al señalar que los problemas de la modernidad son completamente distintos de lo discutido acá. Se relacionan con las nuevas tecnologías, con Internet, con la robótica, con los teléfonos móviles, con la llamada “uberización de la economía”, nombre que surge a partir de la experiencia de Uber, una empresa de transporte privado de personas, que provee una aplicación que permite ubicar por celular a un taxi, el cual no pertenece a una flota para tal efecto, como antiguamente ocurría.

La equivocación de esta reforma radica, lisa y llanamente, en no darse cuenta de que, en vez de generar ese Chile justo, se empezará a crear uno mucho más injusto, ¡porque no hay nada más injusto que el desempleo!; ¡no hay nada más injusto que la disminución en las remuneraciones!; ¡no hay nada más injusto que el cierre de las pymes!

Ese es el camino que están pavimentando quienes se hallan detrás de esta iniciativa.

La sindicalización forzada, señor Presidente, es propia del siglo XIX.

Se pretende legislar para que en el país solo un sindicato -no el derecho que asiste a las personas- pueda negociar las condiciones de trabajo en una empresa.

¡En qué otra parte existe, como regla general, esa nueva sindicalización forzada!

La huelga sin remplazo será la espada de Damocles contra la pequeña y mediana empresa.

Toda la semana anterior en el Maule me reuní con los pequeños empresarios y con los productores del mundo agrícola, quienes me dijeron que, si se aprueba la huelga sin remplazo, no podrán sostener su emprendimiento una semana por lo difícil que resulta el ámbito en que se desarrollan.

También se habla de la extensión forzosa de los beneficios. O sea, si un trabajador de una empresa no quiere ser parte de un sindicato, porque no cree en él, no tiene ningún derecho a negociar beneficios, aunque haya otra manera de conseguirlos distinta de la sindicalización.

Señora Presidenta, cuando ganó este Gobierno, que no me representa, de verdad sentí que oíría a la gente y trataría de aplicar racionalidad a la necesidad de proyectar un modelo virtuoso, que elimine las dosis de abuso que existían.

Había una gran oportunidad en esta materia, pero se desaprovechó.

Con esto el Gobierno de la Presidenta Bachelet del 2015 le está dando una bofetada al Gobierno de la Presidenta Bachelet del 2008. No lo digo yo, sino Patricio Meller, distinguido exmilitante de la DC, quien lamenta que se borre lo que tanto costó articular con inteligencia; que se destruya un país que tanto costó armar para entregar mayor justicia.

Este no es solo un paso en falso. ¡Es un paso al vacío!

Mucho del Chile virtuoso, del cual yo, por lo menos, me siento parte -junto con numerosos parlamentarios, con quienes hemos buscado establecer reglas del juego claras-, hoy día se desmorona.

Voto en contra de esta pésima reforma laboral, señora Presidenta.

--(Manifestaciones en tribunas).

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Solicito la anuencia de la Sala para que ingrese la Subsecretaria de Previsión Social, señora Julia Urquieta.

--Se accede.

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Tiene la palabra el Senador señor Quinteros.

El señor QUINTEROS.- Señora Presidenta, ha pasado a ser una costumbre que, ante cada reforma, surjan anuncios catastrofistas. Así sucedió con la reforma tributaria y luego, con la educacional. Pero no se ha producido ninguno de los efectos desastrosos que se señalaron.

Ahora es el turno de las modificaciones al sistema de las relaciones laborales.

Se acusa que no están dirigidas a incorporar más jóvenes y mujeres al mundo del trabajo; que no se potencia la capacitación.

Sin embargo, esos objetivos, que todos compartimos, no son propios del derecho colectivo del trabajo, sino de otro tipo de medidas, ligadas a la capacitación y a los cambios posiblemente estructurales que debemos hacer para generar un nuevo impulso en productividad y competitividad.

Se argumenta que se trata de una reforma sindical. Yo creo que eso no tiene nada de malo.

Por cierto, es mucho más que una reforma sindical. Constituirá un avance para los trabajadores sindicalizados, que contarán con reglas más justas para negociar colectivamente con sus empleadores. Y, a través de la extensión de los beneficios obtenidos con sus negociaciones, también podrán favorecer a los trabajadores sin afiliación sindical.

Sin duda, hay un sector de la sociedad que siempre ve amenazas en el horizonte. Para él, los sindicatos son hoy la amenaza. Pero, en verdad, el temor es al diálogo, a enfrentar nuestras diferencias. En el fondo, es el miedo a la democracia.

Yo le digo a ese sector que un país que desconfía no avanza, mucho menos si la desconfianza recae sobre los millones de chilenos que constituyen la masa laboral.

Se pretende generar una distancia, un divorcio, entre trabajadores y sindicatos, apelando al clima de desconfianza que prima en el país.

Pero así como no hay política sin partidos políticos, tampoco hay negociación colectiva sin sindicatos fuertes.

¿Queremos sindicatos débiles e incapaces de negociar?

Se ha pretendido instalar la imagen de que los sindicatos adquirirían un poder ilimitado, lo que se transformaría en fuente de abusos contra las empresas e, incluso, sus propios afiliados o los trabajadores no sindicalizados.

Ahora los abusadores serían los trabajadores.

¿Por qué se presume que los sindicatos, con un poco más de poder, se aprovecharán de su posición? ¿Por qué se piensa que los sindicatos pueden tener interés en afectar su propia fuente laboral?

Las empresas son unidades económicas en que confluyen trabajadores, ejecutivos y dueños. Todos tienen interés en el éxito de ellas, especialmente los primeros porque representan su fuente de empleo.

Es más, en la estructura predominante de la economía de hoy, de las sociedades anónimas, muchas veces el compromiso de largo plazo resulta mayor en el estamento de trabajadores que en los capitales volátiles, que entran y salen de las compañías.

¿Por qué se presume entonces la mala fe de los trabajadores?

Podríamos citar muchos casos de dueños y ejecutivos que, por ambición o por privilegiar intereses propios, han realizado acciones riesgosas o dañinas contra sus empresas, arrastrándolas incluso hasta la quiebra.

¿Alguien podría mencionar aquí un solo ejemplo en que el sindicato haya perjudicado las actividades de la empresa al punto de provocar su quiebra?

Señora Presidenta, existen partidarios de la autorregulación total, pero ello no es sostenible en el ámbito laboral. También hay otros que quisieran que el Estado lo regule todo. Sin embargo, ninguno de estos extremos parece razonable. Lo que espera una sociedad moderna es que el Estado cumpla un rol regulador y fiscalizador, y que trabajadores y empleadores tengan espacio para acordar una serie de materias por sí mismos, de manera proactiva.

¡Eso es lo que pretende esta reforma!

No solo se podrán negociar salarios y beneficios. La idea es que, a través de la negociación, se concuerde un conjunto de materias de interés común de la empresa, como las medidas destinadas a conciliar el trabajo con la vida familiar; la elaboración de planes de igualdad de oportunidades y de equidad de género; la capacitación y reconversión productiva; el desarrollo de mecanismos de solución de controversias.

Para una verdadera negociación, es esencial reconocer la huelga como la principal herramienta de presión de los trabajadores, lo que supone la prohibición del remplazo durante la paralización.

Con lo propuesto, no se va más allá de lo que señala la jurisprudencia de la propia Corte Suprema en sus últimos fallos, con el actual Código del Trabajo.

Para una verdadera negociación, se requiere consagrar, asimismo, la titularidad sindical, que no es sino reconocer que lo que han ganado los trabajadores a través de sus sindicatos les pertenece a ellos y no es una concesión graciosa del empleador.

Mucho se habla del premio al esfuerzo. ¿Qué pasaría si en una carrera, luego de que el ganador cruzara la meta, el organizador del torneo resolviera otorgar medallas de oro a todos los competidores? ¿Se consideraría una falta de respeto al triunfador?

Al respecto, basta recordar que, a propósito de la reforma educacional, se apeló reiteradamente al debido reconocimiento al esfuerzo. Se dijo que no podía tratarse igual a un estudiante de esfuerzo que a uno que no efectuaba sacrificio alguno.

Hasta ahora los empleadores extienden beneficios a trabajadores no sindicalizados de acuerdo a su propio criterio, desconociendo el esfuerzo de los trabajadores durante la negociación. No debe olvidarse que la huelga también tiene costos para estos.

Pero el principal obstáculo de toda reforma es el cambio cultural.

Para muchos empleadores, sigue siendo expresión de satisfacción el que no exista sindicato dentro de su empresa. Muchos gerentes de recursos humanos son valorados por su capacidad de muñeca para mantener controlados a los dirigentes sindicales, sin importar con qué métodos.

Es doloroso decirlo, pero eso también ocurre en empresas estatales.

Señora Presidenta, el eje central del Gobierno de la Presidenta Bachelet es la equidad. En este caso, equidad en la negociación.

Estamos por el diálogo, no por el enfrenamiento. Sin embargo, para que aquel sea verdadero, se requiere sindicatos con poder.

He dicho.

--(Aplausos en tribunas).

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Tiene la palabra la Senadora señora Allende.

La señora ALLENDE.- Señora Presidenta, desde hace muchos años que estamos en deuda, como sociedad, con nuestros trabajadores.

La implantación del Plan Laboral en plena dictadura significó un retroceso tanto para los sindicatos como para los trabajadores. Considérese que en la época anterior al 73, la tasa de sindicalización en Chile era a lo menos de un 34 por ciento.

El famoso Plan Laboral, entre otras cosas, terminó con el derecho real a huelga. Prácticamente arrasó con los derechos sindicales.

A partir del retorno a la democracia, en 1990, hemos estado en deuda con los trabajadores, porque no hemos logrado emparejar una cancha tremendamente desigual.

Aquí estamos hablando del trabajo, que debería ser algo central en la vida de las personas; pero, dramáticamente, en nuestro país la realidad laboral no refleja sino profundas desigualdades sociales.

Cabe preguntarse: con un per cápita que está llegando a 23 mil dólares, ¿podemos entender que el 70 por ciento de nuestros trabajadores gana menos de 600 mil pesos? ¿Es justo que tengan tan baja participación en la renta? ¿Es justo, además, que ni siquiera hayamos podido reforzar la titularidad sindical, algo que intenta hacer el presente proyecto?

¿Qué buscamos con esta reforma? Precisamente, que existan organizaciones colectivas que sean capaces de sentarse a negociar, como ocurre en los países desarrollados, donde sí son respetados los sindicatos; donde sí es posible el diálogo entre empleadores y dirigentes, y donde sí se entiende que estos juegan un rol muy positivo.

Pero parece que a algunos esa idea no les gusta.

Recuerdo años atrás en la Cámara de Diputados dos instancias en las que participé con el colega Carlos Montes. En ese entonces podíamos denunciar las prácticas antisindicales y el trato inadecuado que recibían los trabajadores del *retail* a través de malas prácticas generalizadas. Una compañía de dicho sector se dividía en hasta 200 empresas diferentes con tal de evitar que el personal se sindicalizara, a pesar de cumplir la misma función, tener el mismo salario y desempeñarse en el mismo lugar e, incluso, en el mismo horario.

¡Cuánto nos costó conseguir algunos domingos libres para los trabajadores del comercio!

¡Cuántas veces se nos dijo que eso era ir contra el desarrollo, contra el crecimiento!

¡Cuántas veces señalamos una y otra vez: “Todos queremos el crecimiento”! ¡Es evidente!

Solo pedimos una distribución más equitativa. Solo exigimos que el crecimiento incluya cohesión social.

¡No podemos seguir permitiendo una sociedad tan tremendamente desigual!

Por eso estamos de acuerdo con este proyecto.

Ante ello, no entendemos a una Derecha que se niega a reconocer las profundas desigualdades; que, al parecer, desea que sigan habiendo trabajadores debilitados, incapaces de negociar mejores remuneraciones; que estima adecuado que más del 70 por ciento de ellos gane menos de 600 mil pesos.

¡Cuántas veces tendremos que oír el mismo discurso: “que esto es la paralización de las empresas”, “que nos vamos a ir a la quiebra”, “que esto significa el estancamiento”!

En verdad, cuesta entender dichos argumentos.

Necesitamos que nuestro país mejore las condiciones laborales y que no exista tanto desempleo en mujeres y jóvenes. ¡Por supuesto, que nos preocupa y no deseamos tal

situación! Sin embargo, para ello, se requiere nivelar una cancha profundamente dispareja. Eso lo consideramos esencial.

En los países de la OCDE la negociación colectiva alcanza al 60 por ciento de los trabajadores. En Chile, ni al 10 por ciento.

Por esa razón, esta reforma presenta tres pilares importantes: la titularidad sindical, la ampliación de la negociación colectiva y el derecho efectivo a la huelga.

Todos comprendemos que tal derecho es la herramienta extrema de que disponen los trabajadores para poder sentarse a negociar, para llegar en mejores condiciones a esa instancia. ¡Quién mejor que ellos para defender su fuente laboral!

La huelga es el último recurso y un instrumento universal. Así lo reconoce la OIT. Es un derecho que debíamos respetar.

Por ende, no hay huelga efectiva si se admiten los reemplazos.

Lo quiero decir como Presidenta del Partido Socialista y miembro de mi bancada: ¡Nosotros no estamos por el reemplazo, sea interno o externo!

Queremos una huelga efectiva. Creemos que es necesario entregar esa herramienta.

Algunos han sostenido que en otras naciones existe el reemplazo. Nosotros lo reconocemos, pero en esos lugares se respeta profundamente la función de los dirigentes sindicales y no se realizan prácticas antisindicales.

En esos países incluso existe huelga por solidaridad.

En esos países incluso se puede declarar una huelga 24 horas antes, no como acá.

En esos países incluso existe negociación por rama, no como acá.

Nosotros buscamos dar este paso para lograr nivelar la cancha.

Por eso decimos con claridad, señora Presidenta: ¡Vamos a apoyar este proyecto!

Nos parece lamentable que nuestros colegas de la Derecha se nieguen a entender las profundas desigualdades que hoy existen entre capital y trabajo.

Todos queremos que al país le vaya bien, pero eso pasa por apoyar a los trabajadores.

--(Aplausos en tribunas).

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Sugiero a los asistentes en las tribunas mover las manos en silencio en señal de aplauso. No griten. Les recuerdo que ello está prohibido por el Reglamento.

Tiene la palabra el Senador señor Lagos.

El señor LAGOS.- Señora Presidenta, colegas, el presente proyecto de ley nos pone a prueba como parlamentarios y, si estiro un poco las cosas, también como representantes de la ciudadanía.

Estamos en una democracia representativa. Podemos manifestar reparos respecto del sistema electoral que nos eligió, pero lo concreto es que estamos acá para expresar nuestra opinión y tomar decisiones.

En mi opinión, estas iniciativas son las que marcan al Parlamento.

La historia de las relaciones laborales en Chile, desde que recuperamos la democracia, ha ido de menos a más, pero aún se encuentran al debe.

Ayer se hizo un reconocimiento de lo que avanzamos en esta materia durante los años 90 y 91, y también de lo hecho el 2001. No obstante, todo ello estuvo acotado básicamente a los derechos individuales de los trabajadores.

Lo que está pendiente -esta propuesta de reforma laboral trata de incorporarlo- es el establecimiento de un mecanismo moderno de relaciones laborales, que esté a la altura de un país con un ingreso per cápita en torno a los 20 mil dólares.

Tal política pública es uno de los pilares fundamentales del Programa de la Presidenta Michelle Bachelet.

La reforma laboral que nos ocupa recoge en forma correcta un diagnóstico que es ampliamente compartido: existe una escasa cobertura de negociación colectiva y una tasa de sindicalización modesta.

La negociación colectiva en Chile cubre solo al 12 por ciento de los trabajadores. En los países de la OCDE, al 60 por ciento.

La sindicalización aquí llega a alrededor del 14 por ciento. En las naciones de la OCDE fluctúa entre 18 y 20 por ciento.

Hay una desigual distribución de los frutos de la riqueza construida en conjunto. Nuestro crecimiento este año será de un 2 por ciento. ¡Se va a crecer, pero los ingresos se repartirán de manera desigual!

¿Por qué? Porque el 50 por ciento de los trabajadores gana menos de 260 mil pesos y el 1 por ciento de los chilenos, de los cuales todos los Senadores somos parte, concentra el 30 por ciento de la riqueza.

¡El 30 por ciento de lo que crece Chile en un año se lo lleva el 1 por ciento de la población, en circunstancias de que la vasta mayoría de los ciudadanos que tienen trabajo gana menos de 260 mil!

De eso trata de hacerse cargo esta reforma laboral.

En todo caso, no es solamente un tema de desigualdad: se busca también terminar con la incertidumbre y entrar derechamente al ámbito político.

Por cierto, voy a respaldar esta reforma en general, que hoy será aprobada por mayoría en el Senado. Y luego vamos a discutir en particular una serie de elementos.

No obstante, quiero decir que me parece inconcebible que a estas alturas, con lo que vivimos (la crisis de confianza en las instituciones, la crisis de la política, las expectativas frustradas de un modelo que comienza a dar lo máximo de sí y no es suficiente), aún haya un bloque político que esté dispuesto a señalar: “No quiero legislar sobre temas laborales”.

Algunos me citan a economistas -comillas- del mundo nuestro. ¡Claro! Ellos han hecho reparos con relación a aspectos muy puntuales. Pero, si estuvieran sentados en esos asientos, votarían que sí, pues no se perderían la oportunidad de legislar en esta materia.

Podemos discutir en particular sobre muchos temas: acotemos los servicios mínimos; abordemos la inestabilidad laboral; veamos cuán efectiva tiene que ser la huelga. Pero nadie se va a perder. Y resulta impresionante que a estas alturas, con la crisis que sea, haya encendidos discursos que señalen que se quiere tirar la casa por la ventana. Eso es no ver la profunda desigualdad que vivimos.

Me parece inconcebible que un grupo de parlamentarios que, se supone, recorren las mismas calles que yo -imagino que el Senador Chahuán va a Achupallas, a San Antonio, a Cartagena- no vean la realidad de nuestros trabajadores.

Lo que hacemos hoy es algo tan sencillo y básico como decir: emparejemos la cancha para conversar de mejor manera. No se trata necesariamente de algo conflictivo. Además, no me cabe duda de que habrá espacio para despejar muchas inquietudes.

Pero lo que no ocurrirá, porque sería no entender lo que pasa en Chile, es que aprobemos una legislación laboral que no cambie lo sustantivo

que debe variar en nuestro país: la forma en que distribuimos los frutos del crecimiento de Chile. Porque en eso estamos en deuda.

Señora Presidenta, está estudiado que los países que llegan a un ingreso per cápita de 20 mil dólares ven mejorar muchos indicadores. Pero los únicos parámetros que aumentan la calidad de vida son aquellos que aplacan la desigualdad.

Se encuentra estudiado: Japón o los países escandinavos tienen ese desarrollo porque en ellos la distribución del ingreso es más razonable. Y eso se logra a partir de políticas públicas, incluida la legislación laboral.

Por último, nadie vendrá a invertir desde afuera si la legislación laboral es igual a la que tenemos.

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Tiene la palabra el Senador señor Horvath.

El señor HORVATH.- Señora Presidenta, en términos generales, esta reforma, como se señala en su presentación, moderniza las relaciones laborales. Sabemos que estas juegan un rol clave en las buenas relaciones entre empleadores y trabajadores tanto del sector público como del privado.

Nombro al primero porque el Estado también es un muy mal empleador. Lo he hecho presente respecto de los trabajadores municipales y de los funcionarios del sector público en distintas regiones de Chile.

Ahora, la inequidad -hay una injusticia fuerte en nuestro país- tiene sus raíces: somos una nación muy centralista y, además, muy concentrada en lo económico.

Esa combinación resulta del todo explosiva y genera un malestar social evidente en cualquier parte de nuestro territorio, y también afuera de este.

Por ejemplo, si apreciamos el Plan Especial de Desarrollo de Zonas Extremas del Ministerio de Obras Públicas -por mencionar una sola Secretaría de Estado-, más del 90 por ciento de las obras son llevadas a cabo por empresas contratistas del nivel central o extranjeras.

¿Qué hacen? Subcontratan a las empresas regionales, obviamente, a precios mucho más bajos y con trabajadores en condiciones más precarias. En cuanto al dinero -de origen público en este caso-, ni siquiera queda en la región, sino que se va al centro o fuera de nuestro país.

El sector privado hace prácticamente lo mismo: 37,8 por ciento de las empresas subcontrata con otras. Por eso, se debe tener cuidado con esta reforma, para que esta tendencia no siga en aumento.

Uno se pregunta cómo son los sueldos en Chile. Pero por favor no hablemos de "promedio". A ello se refieren las personas que se dedican a la estadística, pero ya constituye un refrán: si dos familias, en promedio, consumen un pollo al día, significa que una puede comer dos y la otra ninguno.

El promedio es mentiroso. Por consiguiente, hay que tener particular cuidado.

Basta llegar al Congreso un día miércoles por la Avenida Argentina para ver, prácticamente desde el terminal de los trolebuses, gente vendiendo ropa o cosas usadas y arreglándoselas por la vida con los

subsidios y los distintos apoyos que de alguna manera les hace llegar el Estado.

¿Por qué sucede ese fenómeno, que vemos en todas las regiones en distintos días de la semana? Porque los sueldos son muy precarios. Por tanto, las personas prefieren trabajar de esa forma a hacerlo por una remuneración, entre comillas, con cierta estabilidad.

Si uno analiza los antecedentes de los países de la OCDE, observa que el nuestro tiene una cobertura de negociación colectiva bajísima: muy por debajo del 10 por ciento, respecto del resto de los socios. Pero también cabe reconocer que cercanos a ese porcentaje están México, Corea y Estados Unidos. La mayoría de los miembros de la OCDE está sobre el 50 por ciento. Irlanda y Francia superan el 90 por ciento.

Por otro lado, si uno revisa la última Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo (ENCLA 2011), aprecia las tremendas inequidades laborales al interior de nuestro país.

Por ejemplo, la obstaculización a la negociación colectiva en Arica es de 16 por ciento, mientras que en Aisén alcanza al 50 por ciento. Las condiciones alejadas son mucho más precarias.

La verdad es que hay muchos temas que plantearemos durante la discusión en particular, en especial lo relacionado con las pymes y las microempresas y los aspectos y condiciones regionales. Porque, obviamente, lo que se negocia en Arica o Santiago no tiene por qué ser equivalente a lo que pasa en Aisén.

Después, hay temas respecto a los transitorios y en cuanto a los árbitros. Estos no tienen por qué ser solo de Santiago. Debemos regionalizarlos.

En cuanto a los servicios mínimos, resulta obvio que no es lo mismo que paralice una planta de cultivos en una isla de la Patagonia o una que se encuentra en las cercanías de Santiago o de la ruta Panamericana.

En esa materia hay que introducir mejoras.

Señor Presidente, me parece que podremos lograr un avance significativo para equilibrar el mundo de los trabajadores con el de los emprendedores y hacer entender que no existe espacio para la soberbia de ninguno de los lados. Hay que entender que los dos van en un mismo barco y esta normativa se puede sacar adelante, especialmente durante la votación en particular.

Voto a favor.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Tiene la palabra el Senador señor Montes.

El señor MONTES.- Señor Presidente, la calidad de una sociedad se refleja, entre otras cosas, en la manera en que trata al trabajo y a los trabajadores.

Y la sociedad que hemos construido posdictadura trata mal a ambos.

Por tanto, tenemos pendiente una deuda muy fuerte.

El Plan Laboral de 1979 impuso un modelo de relaciones laborales basado en el poder total del empresariado: con desregulación,

atomización de la organización sindical, negociación colectiva ineficaz y huelga no efectiva.

Muchos grupos económicos han ganado hartos a partir de tal situación, en particular los vinculados al *retail*. No es casualidad que se encuentren en las tribunas representantes de la Coordinadora de Sindicatos del Comercio.

--(Aplausos en tribunas).

El problema no es solo legal y político. Es, antes que nada, ético y cultural. Y cultural porque existe un problema de mentalidad.

Nuestro gran desafío, a diferencia de lo manifestado por el Senador Allamand, es conjugar bien el crecimiento económico con el respeto a los derechos humanos, a los derechos fundamentales, como lo planteó muy bien el Presidente de la Corte Suprema en un seminario hace poco.

Como dije, debemos buscar la conjugación entre lo económico y los derechos fundamentales.

A nosotros nos preocupan profundamente las enormes desigualdades y abusos en nuestra sociedad.

¿Qué está en juego en las relaciones laborales? Las interacciones de poder al interior de las empresas; la forma en que se ejerce el rol de dirección y gestión, en que se distribuyen la ganancia y la riqueza.

Pese a todos los obstáculos, en estos años logramos fortalecer los derechos individuales, la judicatura laboral y otras áreas. Pero no pudimos modificar la lógica interna de las empresas y, por lo tanto, la distribución de la riqueza.

Incluyendo todas las categorías ocupacionales, una de cada cuatro personas gana el ingreso mínimo.

¡Digámoslo: una de cada cuatro!

¡El 30 por ciento de los trabajadores dependientes que pertenecen al sector privado percibe el ingreso mínimo!

¡El 18 por ciento de quienes laboran en la gran empresa gana el salario mínimo!

¡El 20 por ciento de los chilenos, a pesar de tener empleo, sigue en condiciones de pobreza, o sea, no cubre las dos canastas!

Según la Encuesta Suplementaria de Ingresos del Instituto Nacional de Estadísticas, 56,85 por ciento de los trabajadores chilenos recibe menos de 338 mil pesos netos al mes.

¡Es una vergüenza!

¡No es propio de un país que se considera que está camino al desarrollo!

Ese es el realismo: mirar la desigualdad que afecta el alma del Chile fundamental de nuestra realidad.

Hablemos de algunos casos concretos.

¿Qué es el piso mínimo? ¿Qué es el remplazo? ¿Qué efecto tienen?

Año 2013, sindicato N° 2 de *El Mercurio* de Valparaíso, tres diarios involucrados: la empresa ofrece beneficios bajo el contrato vigente y

todos los periodistas aprueban la huelga; no hay remplazo externo y la empresa solo redestina a sus editores. Los diarios no dejaron de publicarse. Tras un mes en huelga, los trabajadores solo logran defender los beneficios del contrato anterior.

Ese es el remplazo interno. En él no hay huelga efectiva. Opera una sustitución que vuelve inoperante la huelga. Ese es el problema de no tener pisos: los trabajadores apenas defienden lo que ya tienen.

Otro ejemplo de remplazo, y que muchos conocen, ocurrió en 2014 en Farmacias Cruz Verde. La última oferta de la empresa fue un alza de 3 mil pesos. Se aprueba la huelga, pero el remplazo le resta fuerzas. La empresa estimula el descuelgue. Tras 38 días de huelga, los trabajadores se ven obligados a mantener el contrato anterior por 18 meses.

Sin embargo, un año después, la empresa que ofrecía un alza de remuneraciones de 3 mil pesos a sus trabajadores, vende el 60 por ciento de su propiedad en una operación que se ha estimado en mil millones de dólares.

--(Manifestaciones en tribunas).

¿Y qué significa el descuelgue?

Veamos la situación del banco Scotiabank, ocurrida el año 2014.

Había un sindicato con mil 100 trabajadores. El banco desconoce los contratos y los beneficios acordados. Van a un conflicto y ganan los trabajadores, pero después de dos años y con grandes dificultades.

¿Cómo fueron los hechos?

Los trabajadores aprueban la huelga en medio de la negociación colectiva, con un 97 por ciento de apoyo. El banco esperó el desgaste. Y un día antes de los 15 días realiza una oferta a sus funcionarios para descogarse: 400 de los mil 100 trabajadores aceptaron lo ofrecido y firmaron contrato por 4 años. El resto, unos 700 trabajadores, suscribe el contrato anterior por 18 meses. El sindicato de mil 100 trabajadores se quebró. De ese modo, los plazos de negociación no volverán a calzar entre los dos grupos de trabajadores.

¡Y qué decir de las prácticas antisindicales!

¿De qué estamos hablando?

En 2011, en el Citibank (Banco de Chile), después de un mes de huelga, 600 trabajadores la dejan para reincorporarse a sus funciones. El sindicato denuncia prácticas antisindicales: hay fotógrafos para captar a los participantes de la movilización; se crea una página web en la cual se ataca a trabajador por trabajador, haciendo ofertas individuales a los funcionarios del banco. Ante la denuncia, la Corte de Apelaciones pertinente les dio la razón a los empleados.

¡Para qué hablamos del Starbucks!

Starbucks, que tiene una capitalización bursátil de 86 mil millones de dólares, en la negociación colectiva se dedicó a llevar adelante puras prácticas antisindicales para evitar cualquier cosa que beneficiara a los trabajadores.

Para terminar, señor Presidente, deseo destacar que estamos ante un avance largamente esperado. Nos da vergüenza que ello ocurra recién ahora, pues estamos intentando hacerlo desde 1990. Es algo moderado, que existe en todos lados; se trata de cosas fundamentales.

Estamos dispuestos a efectuar precisiones a través de las indicaciones. Pero aquí se requiere fortalecer a los sindicatos, tener una negociación colectiva eficaz y que la huelga realmente permita cambiar las condiciones.

Por eso nos parece muy bien la titularidad sindical, la extensión de los beneficios, el derecho a la información y al trabajo sindical.

Estamos por mantener la prohibición del remplazo interno, para que la huelga sea real y efectiva.

Queremos revisar en detalle las normas sobre servicios mínimos.

Además, estamos abiertos a buscar fórmulas para evitar efectos indeseados en la pequeña empresa.

La materia en debate es muy importante. Tiene que ver con la calidad de la sociedad chilena. No es solo un aspecto puntual. Estamos por un cambio en la cultura, en la valoración del trabajo y de los trabajadores.

Por lo tanto, le pedimos a la Derecha que se abra a mejorar nuestro país y que no se dedique solo a defender los intereses de un grupo muy limitado.

--(**Aplausos en tribunas**).

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Quienes nos visitan en las tribunas saben que nos regimos por un Reglamento. Por lo tanto, les pido que no hagan manifestaciones.

Muchas gracias.

Tiene la palabra el Senador señor De Urresti.

El señor DE URRESTI.- Señor Presidente, en primer lugar, saludo a los sindicatos y a los trabajadores que hoy día están en las tribunas y a los que siguen esta discusión por televisión.

--(**Aplausos en tribunas**).

Estimo muy importante que este debate se transmita para que los dirigentes de los trabajadores cuenten a sus bases cómo los parlamentarios, cómo las coaliciones políticas se aproximan a esta reforma laboral.

Seamos claros y veamos cómo votan.

Aquí todavía hay personas que -como lo señala Benito Baranda en una intervención que realizó en estos días- se oponen a las reformas y que son incapaces de ponerse en el lugar de quienes las necesitan. Aquellas siempre van a decir que las condiciones económicas no están dadas hoy día para realizar las reformas. Pero cuidado, pues cuando las condiciones son buenas señalan que es mejor no efectuarlas porque estamos económicamente bien.

Eso sostiene América Solidaria; eso señala Benito Baranda.

No diremos que Benito Baranda es un hombre que está en posiciones extremas. Se trata de alguien que ve la sociedad y que entiende que nuestro país no resiste la actual legislación laboral.

Como bien lo manifestó el Senador Montes, Chile no resiste las inequidades y los procesos de negociación colectiva en que las grandes empresas, el *retail*, la banca, las empresas forestales y las pequeñas empresas del mundo agrícola abusan de sus trabajadores, a pesar de que obtienen enormes ganancias.

Se dedican a debilitar el movimiento sindical, quitar la representatividad a los sindicatos, realizar prácticas antisindicales. Y no digamos que consiguen pocas utilidades, porque obtienen enormes ganancias.

Hoy día -es importante que lo vean los trabajadores que están presentes en las tribunas- vamos a comenzar a remover los pilares que en 1979, en plena dictadura, con el señor José Piñera como Ministro del Trabajo, incorporó el Plan Laboral en nuestro país, el que les quitó a los trabajadores derechos que habían ido consiguiendo durante largos años.

¿Qué señalaba ese Plan Laboral?

¡Seamos claros! ¡Si aquí no estamos inventando nada! ¡Estamos recuperando derechos que poseían los trabajadores, que tuvo nuestra sociedad por muchos años!

¿Cuáles eran los pilares del Plan Laboral? Recordémoslo, para entender que simplemente estamos recuperando lo que se les quitó a los trabajadores de nuestro país.

El primer pilar formulado por el entonces Ministro Piñera corresponde a la huelga que no paraliza la empresa, permitiendo el remplazo de trabajadores y encerrándola en el espacio de la negociación colectiva reglada. En un espacio pequeño -la empresa-, se efectúa la negociación, mientras el empresariado se agrupa por ramas.

Se nos dice que en nuestro país no se puede negociar por ramas. ¿Por qué? ¡Si el empresariado se agrupa por ramas! Y hay que negociar con cada una de las confederaciones o los gremios. Ellos tienen derecho y los trabajadores no.

El empresariado chileno invierte mucho en el exterior. Y allí se negocia por ramas, y no hay ningún problema. Comparemos nuestra situación con Alemania, con España. Midámonos con esos países. En esos lugares se negocia por ramas, y las empresas chilenas invierten allí. ¿Por qué acá no se puede negociar así? Porque estamos anclados en los pilares del Plan Laboral.

El segundo pilar se centra en la negociación colectiva que no distribuye ingresos, restringiendo las libertades de los trabajadores para negociar más allá del espacio de la empresa.

Se da la misma situación: una negociación pequeña, con sindicatos atomizados. ¡Eso es lo que queremos cambiar!

El tercer pilar del Plan Laboral, del cual tenemos que desperdiciarnos (para cumplir el compromiso que asumimos como coalición en orden a transformar la legislación laboral), se refiere al paralelismo organizacional, que permite la presencia de grupos negociadores que pueden restar fuerzas o inhibir la formación de sindicatos en una empresa. Además, se establece un pluralismo exacerbado entre sindicatos.

¿Qué hace la empresa? Se crean decenas de sindicatos. Lo que les quita fuerza. En definitiva, se extienden los mismos beneficios a quienes no están sindicalizados. La empresa premia a los que no están en el sindicato.

¿Dónde existe eso? ¿En qué legislación? ¿En qué otro país se da esa práctica abusiva?

El cuarto pilar apunta a la producción y reproducción de una cultura individualista, que sostiene que los sindicatos (si existen como “mal necesario”, denominación que se le dio en aquella época) solo deben tener como preocupación lo que sucede en su lugar de trabajo y de ninguna manera atender a los grandes problemas del país, a las demandas de otros trabajadores ni aspirar a construir una sociedad distinta.

¿Por qué los trabajadores no tienen hoy día esa solidaridad que debiera ser un elemento fundamental? Porque, precisamente, se busca atomizar su vinculación sindical.

Eso es lo que debemos cambiar. Fue lo que prometimos durante la campaña.

Ello es lo que ha de quedar claro hoy día en la sociedad: quienes desean conservar tal y como están las relaciones laborales hoy, solo acotadas al ámbito de la empresa, con preeminencia del capital, frente a una reforma de fondo.

¡Que estén atentos los trabajadores y vean cómo votan sus parlamentarios!

Nosotros estamos absolutamente por la titularidad sindical y el derecho efectivo a huelga. ¡Con remplazo no hay huelga! Deseamos que exista huelga efectiva, para que sea un

instrumento de los trabajadores en la negociación. Y también queremos la ampliación de la huelga efectiva para cada uno de los procesos de negociación.

Aquí nos jugamos, precisamente, acabar con los pilares del Plan Laboral de 1979. Y para eso estamos disponibles.

Voto a favor.

--(Aplausos en tribunas).

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Tiene la palabra la Senadora señora Muñoz.

La señora MUÑOZ.- Señor Presidente, qué duda cabe de que este es un momento de gran gran importancia y solemnidad, porque después de muchos años estamos debatiendo una materia en la que todos nosotros tenemos una gran deuda con los trabajadores chilenos.

Desde que recuperamos la democracia hemos hecho varias reformas al Código Laboral. Todas ellas han apuntado fundamentalmente a derechos individuales de los trabajadores. Sin embargo, una transformación de la normativa laboral profunda y que resguarde efectivamente esos derechos es una enorme deuda que aún está pendiente.

Quiero en primer término, señor Presidente, hacerme cargo de algunas objeciones a este proyecto escuchadas durante todo este tiempo.

La primera, que **se trata de una reforma retrógrada y paternalista**, tal como lo señaló hace algunos días a través de un medio de prensa un empresario, quien afirmó que se plantea lo mismo que se discutía hace cuarenta años.

Y tiene toda la razón, porque aquí, en Chile, estamos atrasados cuarenta años en legislación laboral y necesitamos ser paternalistas cuando el empresariado busca una y otra vez la triquiñuela y el subterfugio para eludir la ley.

Ese es el origen de esta discusión: por una parte, los resabios de un Plan Laboral que redujo sustantivamente los derechos de los trabajadores y atomizó su organización; por otra, un empresariado tenaz para buscar el resquicio y no cumplir la ley.

Lo sorprendente es que muchos empresarios que hoy han dado una señal de alarma cumplen desde hace varios años las mismas disposiciones que contiene este proyecto en Argentina, Perú y otros países, donde tienen importantes inversiones.

Empero, no estamos ante una reforma extrema: nos encontramos apenas en la media de las normas del continente y de las legislaciones más avanzadas.

La segunda objeción que enfrentamos señala que **no es el momento, que hay desaceleración y que una reforma de esta naturaleza hará caer la inversión**.

Hago memoria: ¡nunca es el momento para efectuar este tipo de reformas...!

De verdad, es hora de terminar con esa lógica y con el chantaje que hemos vivido por ya cuatro décadas.

Cuando la economía va bien, no hay que frenar el desarrollo.

Cuando va mal, es tiempo de ocuparse de la reactivación.

No era el momento en 1990, al retornar la democracia con el Gobierno del Presidente Aylwin. Tampoco lo era el año 2000, al finalizar el Gobierno del Presidente Frei. No lo fue tampoco en 2010, cuando se hizo un importante intento por tener una reforma profunda, como la que estamos discutiendo hoy.

En tercer lugar, **existe una desconfianza incomprensible respecto de los trabajadores**.

Se dice que los trabajadores pedirán lo imposible.

Se sostiene que las huelgas excederán lo razonable, para hacer quebrar la empresa.

En verdad, eso es muy insensato. Ningún trabajador quiere causar daño a la fuente de sus ingresos. Lo que se reclama es un trato más justo y que se compartan los resultados de un esfuerzo productivo hecho en conjunto. ¡Nada más que eso!

¿Por qué pensar que el trabajador es irresponsable?

¿Acaso no son irresponsables los empresarios, como los de La Polar, quienes arriesgaron la empresa al alterar su situación contable y financiera?

¿No son irresponsables los dueños de la mina San José por desatender medidas básicas de seguridad y dejar sepultados a 33 mineros?

¿No es irresponsable que se coludan farmacias para afectar a los usuarios?

¿No fueron irresponsables las empresas salmoneras que con prácticas sanitarias colapsaron la actividad para luego ir a pedirle al Estado una solución?

¿No hay irresponsabilidad y desidia general en el hecho de incubar esa sensación de abuso y postergación, que constituye una bomba de tiempo social, al pagar sueldos miserables y establecer condiciones laborales indignas, mientras las empresas tienen utilidades gigantes?

¡Hay que confiar más en los trabajadores!

El buen clima laboral se logra con buen trato. Eso está en la ética de las relaciones humanas y de las convicciones, más que en las leyes.

Quien trata mal a sus trabajadores, evidentemente, tendrá temor a su respuesta.

Quien actúa con criterio solidario y se ocupa del bienestar de los trabajadores, de su seguridad y de su desarrollo personal no tiene nada que temer: ni de esta legislación ni de ninguna otra.

Este proyecto se hace cargo de los principales compromisos del Gobierno de la Presidenta Bachelet.

La Nueva Mayoría se propuso, a través del Programa de Gobierno, dar respuesta a las más sentidas demandas de la ciudadanía; esto es, hacer retroceder los abusos que día a día sufren miles de compatriotas y que fueron bien descritos en los ejemplos que señaló el Senador Montes.

Muchos de tales abusos tienen domicilio conocido en el mundo del trabajo. Esta reforma se hace cargo de ellos.

Sin embargo, los cambios, a la vez que se vinculan con sentidas demandas ciudadanas, son contraculturales, ya que en Chile el neoliberalismo no solo se ha traducido en la implantación de un modelo económico: su mayor logro ha sido la instalación de un paradigma cultural economicista.

Si alguna duda cabe, observemos nuestros propios discursos. Con demasiada frecuencia sentimos la necesidad de justificar toda iniciativa política desde el beneficio económico que ella supone. Nos cuesta salir de esta línea argumental, que ha calado profundamente en nuestra sociedad y en nosotros mismos.

Por eso, llevar adelante esta reforma supone un enorme desafío político y cultural; vale decir, mucho debate, harta información. De lo contrario, estas propuestas son presa fácil de estrategias de medios que desinforman y crean fantasmas y miedos, como está sucediendo con los cambios que debatimos en este momento.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Perdón, señora Senadora, pero terminó su tiempo, incluido el minuto adicional.

La señora MUÑOZ.- Me queda muy poco que agregar, señor Presidente.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Puede concluir, Su Señoría.

La señora MUÑOZ.- Muchas gracias.

Señor Presidente, en cuanto al fortalecimiento del sindicato, debo señalar que la extensión de beneficios a través de la titularidad sindical ha dado lugar al verdadero escándalo argumental que hemos escuchado en estos días.

Sin embargo, durante todos los años de prevalencia del Plan Laboral nadie ha dicho nada acerca de lo hecho unilateral y discrecionalmente por el empleador, quien en forma arbitraria ha extendido los beneficios y derechos emanados de la negociación colectiva. Pero hoy, cuando se le entrega titularidad al sindicato, hay un verdadero escándalo y se acusa de monopolio, de poder extremo para la organización sindical.

La reforma que ahora debatimos busca el reequilibrio entre capital y trabajo, en una relación de mayor igualdad y respeto de derechos, como dos grandes fuerzas que generan riqueza y crecimiento.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Le pido a la señora Vicepresidenta que pase a presidir.

Muchas gracias.

Tiene la palabra el Honorable señor Espina.

El señor ESPINA.- Señor Presidente, una Senadora que me antecedió en el uso de la palabra hizo una afirmación que a mi juicio marca este debate.

--(Manifestaciones en tribunas).

Y este debate se marca por las desigualdades existentes en nuestro país.

Entonces, la pregunta que debemos hacernos frente a un proyecto de ley de esta naturaleza...

--(Manifestaciones en tribunas).

... es si, en definitiva, contribuye o no a disminuir las desigualdades en nuestro país.

Hay quienes sostienen que esta iniciativa contribuye a disminuir las desigualdades.

Nosotros creemos que contribuye a aumentar las desigualdades. Por eso lo votamos en contra. Y lo hacemos en democracia, en el Parlamento y dando nuestros argumentos.

En primer término, quiero recordar que este Gobierno asumió con 65 por ciento de apoyo ciudadano, el que hoy llega a 25 por ciento.

¿Es que todos los chilenos están equivocados en la forma de evaluar la gestión de esta Administración?

¿Es que ese 65 por ciento cree objetivamente que nuestro país ha disminuido la desigualdad, está avanzando, progresando, y que tienen un futuro mejor?

Evaluemos las tres reformas del Gobierno.

En el caso de la reforma tributaria, que supuestamente iba a ser la madre de las batallas para disminuir la desigualdad, tienen que presentar un proyecto nuevo, pues está tan mal hecha que no se sustenta por sí misma y, lejos de haber reducido las desigualdades, las ha aumentado.

El señor DE URRESTI.- ¡Pero usted votó a favor!

El señor MONTES.- ¡Quedó mal cocinada...!

El señor ESPINA.- Ello puede verse en forma muy simple.

¿Ha aumentado o disminuido el empleo en los últimos meses?

¿Ha crecido o no la capacidad del emprendimiento?

El Ministro de Hacienda tiene que estar pidiéndoles todos los días a los empresarios, a los pequeños y medianos empresarios -800 mil compatriotas-, que sean capaces de seguir produciendo.

¡Ni hablo de la reforma educacional, que todavía no ve escrita ni una letra sobre cómo se mejora la calidad de la enseñanza!

¿Y qué opinan los chilenos acerca de la reforma laboral? Solo la respalda el 27 por ciento de la ciudadanía, porque en su esencia está mal concebida.

Y voy a dar dos ejemplos.

En primer lugar, se establece el monopolio, la exclusividad para que el sindicato lleve adelante la negociación colectiva y represente los derechos de todos los trabajadores.

¿Qué razón hay para que a un trabajador que no quiere pertenecer a un sindicato y desea negociar con su empleador condiciones laborales que le resultan favorables se le impida hacerlo?

¿De cuándo acá a un trabajador de nuestro país que quiera hacerlo se le puede impedir negociar, de acuerdo a sus capacidades y sus méritos, condiciones laborales distintas de las de los demás?

Aquí se pretende impedir que una mayoría de trabajadores que no pertenecen a un sindicato tenga libertad para gestar las condiciones laborales que estime del caso.

En segundo lugar, la huelga tiene efectivamente un elemento de controversia: el remplazo.

Que no exista remplazo de trabajadores de afuera parece ser, finalmente, el camino correcto.

Pero surgen las preguntas.

--(Manifestaciones en tribunas).

Si en una huelga un grupo de trabajadores no quiere laborar, ¿puede hacerlo o no? Puede. Ejerce su derecho.

Y si hay trabajadores que desean trabajar, ¿debe obligárseles a sumarse a una huelga que no comparten?

¿Dónde están los derechos de los trabajadores -derechos de los que tanto se habla- a tomar sus decisiones libremente?

--(Manifestaciones en tribunas).

¡No están esos derechos!

Señora Presidenta, los resultados de las reformas se empiezan a juzgar a lo largo del tiempo. Así, a un año y medio de la actual Administración -¡un año y medio!- ya vemos un país que no crece; cientos de miles de pequeños y medianos empresarios que cada vez cuentan con menos posibilidades para emprender; miles de trabajadores cesantes, y una economía estancada y que, según ha señalado el propio Gobierno, no tiene posibilidades de progresar, al punto que han debido recortarse las inversiones...

--(Manifestaciones en tribunas).

... que se iban a hacer en salud, en educación y en otras áreas.

En conclusión, señora Presidenta, nosotros tenemos una convicción:...

--(Manifestaciones en tribunas).

... este no es un proyecto de ley que apunte a disminuir...

--(Manifestaciones en tribunas).

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Disculpe, señor Senador.

Una vez más, les reitero a los presentes en las tribunas...

El señor CHAHUÁN.- ¡Pido reunión de Comités, señora Presidenta!

El señor ALLAMAND.- ¡Reunión de Comités!

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).-... que no pueden hacer manifestaciones como las que están realizando.

La Mesa lo ha señalado varias veces.

El señor PROKURICA.- ¡Suspenda la sesión para reunión de Comités, señora Presidenta!

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Está con el uso de la palabra el Senador señor Espina.

El señor ESPINA.- Ya voy a terminar.

Ahora, cada cual tiene sus convicciones. Yo expreso las mías. Y si alguien piensa distinto, bien.

--(Manifestaciones en tribunas).

Señora Presidenta, quiero concluir señalando que, más temprano que tarde, los colegas de enfrente se van a dar cuenta de que esta reforma, que hoy se está impulsando en nombre de los trabajadores, será adversaria de ellos, va a generar desigualdades y no contribuirá a que nuestro país tenga una sociedad más integrada, con mayor participación, donde el principal elemento para progresar sea el derecho a decidir y tener un trabajo estable.

Por lo expuesto, voto que no.

--(Manifestaciones en tribunas).

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Tiene la palabra el Senador señor Zaldívar.

--(Manifestaciones en tribunas).

El señor PROKURICA.- Pido reunión de Comités.

El señor LETELIER.- Punto de Reglamento, señora Presidenta.

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Tiene la palabra el Senador señor Letelier para plantear una cuestión de Reglamento.

El señor LETELIER.- Señora Presidenta, escuché al Senador Baldo Prokurica solicitar reunión de Comités.

Yo, más que cualquiera, debo defender el derecho de los opositores a mi Gobierno a hablar con silencio total en la Sala. De lo contrario, uno es parte de una práctica antidemocrática.

Ahora, los trabajadores deberían ser los más respetuosos.

Por eso, quiero secundar la petición del colega Prokurica de tener una reunión de Comités.

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Por cierto, pero sin suspender el debate.

El señor PIZARRO.- Porque estamos en votación.

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Reunión de Comités, entonces, sin suspender...

El señor LETELIER.- Suspenda la sesión, señora Presidenta.

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- No puedo, Su Señoría, porque estamos en votación.

Tiene la palabra el Senador señor Zaldívar.

Insisto en que debe respetarse a todos los oradores. Si no, ordenaré desalojar las tribunas.

Es lo que manda el Reglamento.

Se lo he solicitado toda la tarde.

Si no hay respeto y no se escucha en silencio, compártase o no lo dicho, sencillamente ordenaré desalojar las tribunas.

Es la última advertencia.

Tiene la palabra el Senador señor Zaldívar.

El señor ZALDÍVAR (don Andrés).- Yo también le pido a la gente apostada en las tribunas que escuche en silencio y evite los actos pasionales. Muchas veces uno los entiende, pero es bueno respetarse.

Ahora, el Senado debe imponer su Reglamento. Y estoy convencido de que las personas que nos acompañan van a entenderlo y, por ende, nos permitirán desarrollar normalmente esta sesión.

Señora Presidenta, a mí no me extraña esta situación de tensión que se produce cuando se discute un proyecto como este, relacionado con las reformas laborales encaminadas a potenciar las organizaciones sindicales, el derecho a huelga, en fin.

Mientras escuchaba el debate, yo hacía recuerdos de mi época.

Me acordaba, por ejemplo, de los tiempos de universidad, cuando se debatían los temas laborales.

En ese entonces me inspiró mucho un hombre que hoy es santo: el padre Alberto Hurtado, quien nos convocaba a actuar junto con los trabajadores y a fortalecer las organizaciones sindicales.

A la sazón se formó lo que el padre Hurtado llamaba “ASICH”, organización de trabajadores y dirigentes de pensamiento cristiano.

Recuerdo lo que nos decía: “Es muy difícil para los trabajadores discutir sus condiciones laborales si deben actuar en forma individual para entenderse con quien les da su ocupación: el patrón o su representante”. Luego agregaba: “Para que exista menor desigualdad, los trabajadores necesitan presentar colectivamente sus peticiones”. Y nos llamaba a organizar los sindicatos, a robustecerlos y a apoyarlos, para que trabajadores y empresarios tuvieran igualdad durante la discusión de los respectivos planteamientos.

Asimismo, me acuerdo de toda la discusión que hubo en el Gobierno de Eduardo Frei Montalva cuando tratamos de imponer -y en definitiva se aprobó- la sindicalización campesina. Fue un debate duro. Y a quienes querían impedirla les escuché muchos de los argumentos que se han dado esta tarde. En último término, nuestro país tuvo sabiduría para avanzar y permitir la sindicalización del mundo campesino.

En las décadas de los 50 y los 60 Chile se distinguió por ser una nación que potenciaba sus organizaciones sindicales. Los dirigentes de ellas eran muy respetados. Estaban, entre otros, Clotario Blest, Tucapel Jiménez, Baudilio Casanova, a quienes -insisto- se respetaba. Había capacidad de negociación entre el mundo sindical y el mundo empresarial. Y el país no se hundió.

Cuando llegó la dictadura hubo un proceso de retroceso. Y se llevaron todos los avances conseguidos por el mundo sindical desde el año 24, cuando hubo que hacer un Código del Trabajo con militares en las tribunas. Ahí el Parlamento aprobó las famosas reformas laborales que planteaba el Presidente Arturo Alessandri.

Durante la dictadura, por supuesto, fue muy fácil destruir gran parte de los avances logrados.

Y cuando regresamos a la democracia nos comprometimos a efectuar estas reformas laborales.

Muchos nos dicen “¿Y por qué no las hicieron?”.

No olvidemos que durante un tiempo muy largo no tuvimos mayoría en el Parlamento. Aquí, atrás, estaban sentados nueve Senadores designados,...

El señor LETELIER.- Así fue.

El señor ZALDÍVAR (don Andrés).-... quienes no nos daban mayoría, pues no obedecían a un partido político, sino a una persona que los mandaba.

Entonces, en esta materia estamos en deuda. Y debemos avanzar sin temor.

En mi concepto -se lo digo con todo cariño y sin el propósito de ofenderlos-, quienes votan en contra de la idea de legislar cometen un gran error, se contradicen con lo que expresan.

Dentro del régimen democrático, hacer planteamientos, intercambiar ideas en el Parlamento, donde hay mayorías y minorías, es abrir espacios para escucharse.

Varias veces se ha sostenido aquí que hicimos una mala reforma tributaria.

¡Pero no olvidemos que la hicimos en conjunto!

La señora PÉREZ (doña Lily).- ¡No todos...!

El señor ZALDÍVAR (don Andrés).- Bueno: en general.

El señor ALLAMAND.- ¡Y costó arreglarla!

El señor ZALDÍVAR (don Andrés).- En general, la hicimos en conjunto.

El señor MONTES.- ¡Pero no todos tuvimos la culpa...!

El señor ZALDÍVAR (don Andrés).- Más aún -confesémoslo-: la propuesta de ustedes sobre el doble sistema fue lo que aceptó el Ministro de Hacienda de ese momento.

El señor ALLAMAND.- ¡Voy a contar la verdad algún día...!

El señor ZALDÍVAR (don Andrés).- Pero asumamos la responsabilidad en conjunto, no por separado.

Ahora discutimos el proyecto que moderniza el sistema de relaciones laborales. Y lo que debemos hacer acá -por eso creo que Sus Señorías están cometiendo un error- es aprobarlo en general. Porque si le hiciéramos caso a la Oposición y lo votáramos en contra porque nos convencieron, no podríamos legislar sino hasta un año más.

Entonces, ¿qué les pido? Que se abran a discutir esta materia.

Establezcamos un proceso para elaborar una ley que reconozca el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva sin que sea una amenaza.

La legislación que vamos a dictar no es para destruir las empresas.

Los trabajadores serían insensatos si trataran de obtener una normativa que destruyera su propia fuente de empleo.

Entonces, hagamos las cosas en serio. Realicemos una discusión constructiva. Escuchémonos. Por supuesto, como estamos en democracia, va a mandar la mayoría, que se hará responsable de lo que aprobemos.

Yo estoy seguro de que lo único que vamos a lograr con la ley en proyecto será modernizar nuestras relaciones laborales, poniéndolas a tono con las existentes en el resto del mundo.

¡Si no vamos a inventar nada!

Legislaciones laborales con derecho a huelga efectiva, con remplazo de los trabajadores, con servicios mínimos, etcétera, rigen en todos los países democráticos del planeta. Se aplican en Europa, en Estados Unidos, en fin.

Yo los invito a que discutamos de verdad un proyecto que finalmente nos permita pagar una deuda que tenemos con el mundo laboral: establecer una legislación moderna, en la que existan relaciones equilibradas entre el mundo del trabajo y el de la empresa.

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Tiene la palabra el Senador señor Letelier.

El señor LETELIER.- Señora Presidenta, hoy es un día histórico: estamos votando y se va a aprobar en general un proyecto de ley que empareja la cancha entre los trabajadores y empresarios.

Pero este debate solo se entiende a la luz de la historia de la humanidad y de la de nuestro país.

Hace cien años el derecho colectivo en materia laboral era un delito.

Gracias a lo que pasó en el siglo XX, con el desarrollo de las fuerzas productivas, se fueron conquistando derechos, que se hallan consagrados en el Derecho Internacional.

En nuestro país, como señaló el Senador Zaldívar, en los años setenta había sindicatos únicos, negociación por rama, sindicalización campesina obligatoria.

Pero recordemos las cosas como son: el golpe militar tuvo como propósito establecer un proyecto refundacional; y el Plan Laboral era una pieza del referido proyecto.

¿Cuál era la finalidad del Plan Laboral? Quitarles poder a los trabajadores; restarles fuerza a los sindicatos; impedir que hubiera paridad entre trabajadores y empleadores.

Por eso se pone fin a la negociación por rama; se destruyen los sindicatos; se persigue a los dirigentes; se debilita, se perfora la huelga, y se introduce una flexibilidad inusitada en el Código del Trabajo.

Esta iniciativa se discute, sin duda, a la luz del Plan Laboral. Desde esa perspectiva, constituye un tremendo avance. Sin embargo, comparándola con la legislación de otros países, es, como demostraré, un avance bastante moderado, básico.

Nuestro modelo de sistema laboral -y es bueno decirlo, pues muchos hablan de cosas generales; pero no sé si siempre desde el conocimiento- es único en el mundo. No es comparable con nada más que haya en el resto del planeta. Por tanto, las comparaciones llevan a equívocos.

Señora Presidenta, la libertad sindical, establecida en la Constitución, tiene tres pilares esenciales: sindicalización, negociación colectiva y derecho a huelga efectiva. Es una tríada que no se puede romper.

Hoy nos estamos poniendo al día con respecto a las exigencias de la OIT y a nuestras obligaciones internacionales.

Quizás por eso mismo muchos se sorprenden tanto con lo que hace la Corte Suprema. Algunos dirían que el Máximo Tribunal se halla muy a la izquierda del Congreso y del Código del Trabajo, pues está fallando de acuerdo a nuestras obligaciones internacionales y a lo que se encuentra consagrado en nuestra Carta: huelga efectiva sin remplazo interno o externo.

Eso señalan las normas internacionales, que nosotros suscribimos.

Señora Presidenta, he calificado de moderada esta reforma, y pretendo explicarlo.

Antes, permítanme decir que cuando hablamos de querer emparejar la cancha lo hacemos por un motivo.

En Chile, el ingreso per cápita alcanza a más de 22 mil dólares. Eso significa que, si se distribuyeran los recursos en forma pareja, una familia compuesta por tres miembros tendría un ingreso de más de 2 millones y medio de pesos al mes.

La realidad en nuestro país es que cerca del 70 por ciento gana menos de 425 mil pesos líquidos.

¿De qué se trata esta reforma? De un sistema con cinco componentes que no pueden separarse: titularidad sindical, huelga efectiva, pactos de adaptabilidad, servicios mínimos, prácticas antisindicales y prácticas desleales.

Es un sistema.

La titularidad sindical se halla relacionada con la historia reciente. Tiene mucho que ver con las prácticas desleales de parte del empresariado chileno con los grupos negociadores, que no existen en ninguna otra legislación laboral ni en otra parte del mundo.

La titularidad sindical la discutiríamos de otra forma si hubiera sindicatos fuertes y no atomizados como los que tenemos producto de nuestra actual normativa.

Pero, señora Presidenta, yo me quiero detener en la huelga efectiva sin remplazos. Y es importante hacerlo, pues aquí se han dicho muchas cosas.

En los países de la OCDE hay huelga por rama, huelga política, huelga solidaria; no se tiene que avisar en la huelga.

El remplazo no es automático. Si un trabajador no va a la huelga y le piden que remplace, debe dar su consentimiento.

Es mucho más complejo de lo que aquí se señala. Acá se habla con una ignorancia tremenda.

Se trata de naciones donde las diferencias de sueldos son muy distintas a las que exhibe Chile.

Pero quiero profundizar en este punto.

La Cámara de Diputados aprobó -yo les pido que lean el informe y que no hablen generalidades que no corresponden- que no se remplace el puesto de trabajo. Y no se toca el artículo 12 del Código del Trabajo, sobre facultades de administración.

Siempre nos dan el ejemplo del sindicato chico que coopta a la empresa. Pero frente al peligro de una huelga no representativa, lo primero que habría que decir es que tendría que echarse tanto al gerente como al encargado de recursos humanos por no hacer bien su trabajo si un sindicato chico es capaz de parar la empresa.

Lo segundo es que el artículo 12 del Código del Trabajo les da toda la flexibilidad para llevar a cabo los planes de contingencia, para que otros ocupen las funciones de quienes están en huelga.

Yo les pido, pues, que lean el proyecto de ley que estamos aprobando.

Señora Presidenta, hay muchos aspectos que discutir en esta reforma.

Pactos de adaptabilidad fuera de la negociación colectiva, no dentro de ella. Eso sería trágico para los trabajadores.

Servicios mínimos, sí. Es la contraprestación que nos pidieron la Derecha y el empresariado en este proyecto.

Estamos dispuestos a conceder aquello, pero contra huelga efectiva. Porque necesitamos emparejar la cancha. No se puede pedir un sistema desequilibrado para los trabajadores.

Una última reflexión.

Se ha hablado mucho de las mipes.

Queremos establecer una legislación para ellas. Pero para las verdaderas mipes, no para las que facturan miles de millones de pesos mensuales.

Necesitamos una normativa para las pequeñas y micro empresas, y estamos dispuestos a ello.

El Senador Montes -y con esto termino- y otros colegas lo dijeron bien: Chile no valora el trabajo, no valora a sus trabajadores; los sigue considerando un insumo más del proceso productivo.

Ese es el debate cultural de fondo.

Reclamamos que hay malas pensiones, que hay inseguridad ciudadana, que hay crisis en las familias.

¡Era que no!, con los niveles de desigualdad que existen.

¡Era que no!, con el maltrato de que se hace objeto a los trabajadores.

Señora Presidenta, un país que valora a sus trabajadores como lo hacen las naciones de la OCDE -por lo menos las de Europa- puede progresar.

Estoy seguro de que la reforma laboral que nos ocupa dará un espaldarazo a la dignidad de los trabajadores, va a ser un bien para Chile y para nuestra la historia.

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Tiene la palabra el Senador señor Tuma.

El señor TUMA.- Señora Presidenta, en este último tiempo el Congreso, la política han sufrido un detrimento en la evaluación ciudadana.

Qué duda cabe de que hemos perdido legitimidad. Ello, no solo por los casos denunciados durante los últimos meses: Penta, Caval, SOQUIMICH y otros.

La ciudadanía está enojada con la política, pues no resuelve sus problemas prioritarios, las cuestiones que aquejan a la gente.

No hemos sido capaces, por ejemplo, de plantear una modificación sustantiva al injusto sistema de AFP.

Cuando los trabajadores se retiran después de haber cotizado durante 30 a 40 años reciben una pensión equivalente a un tercio de lo que percibían mientras estaban en actividad y, por tanto, quedan dentro de la línea de la pobreza.

Por eso hay indignación en los ciudadanos.

También hay molestia, porque los trabajadores no pueden hacer real uso del derecho a huelga.

Soy partidario -he sido Presidente de la Comisión Especial de la Pequeña y Mediana Empresa- del emprendimiento, de igualar la cancha para la competencia de la pyme. Por consiguiente, no voy a justificar el rechazo a una reforma tan necesaria como la que nos ocupa, que trata de las relaciones laborales. Estamos muy atrasados en la legislación sobre la materia, que permite la mantención de una asimetría en las negociaciones entre trabajadores y empresarios.

Hago la salvedad en el sentido de que hay que cautelar el equilibrio para permitir que la pequeña y la mediana empresas enfrenten las negociaciones en igualdad de condiciones.

Tengo acá un cuadro comparativo que da cuenta de cómo se distribuye el ingreso en los países de la OCDE.

La mayor desigualdad en la distribución de los recursos se halla relacionada con la menor capacidad de los trabajadores para negociar sus remuneraciones.

¡Estamos hablando de desigualdad, señora Presidenta!

En Chile hemos luchado contra la desigualdad. Pero ese esfuerzo no nos llevará a resolver la injusticia existente si no utilizamos instrumentos adecuados, si no permitimos que los trabajadores negocien en igualdad de condiciones, si posibilitamos el remplazo cuando se hace efectivo el derecho a huelga.

Porque decirles que tienen derecho a huelga pero que podrán ser remplazados es como hacer una raya en el agua.

Estamos buscando una legislación que permita que haya simetría entre trabajadores y empleadores.

Tratamos de encontrar una normativa que dé respuesta a quienes sostienen que esta reforma laboral atenta contra los ingresos del Estado.

Fíjense, señores Senadores, que si se aprueba la ley en proyecto el Estado recaudará mil millones de dólares menos por concepto de impuestos, pues las empresas van a recibir menores utilidades.

De eso se trata, señora Presidenta: ¿de distribuir las utilidades entre los dueños del capital y los trabajadores!

Hay que crear condiciones de diálogo, de acuerdo, para que exista una distribución más equitativa de la riqueza que estamos produciendo.

Se dice: “Del mismo cuero han de salir las correas”.

Por lo tanto, las utilidades deben repartirse de mejor manera.

Ello resulta imposible si no les damos capacidad a los trabajadores para negociar. Y eso se logra a través del fortalecimiento de la organización sindical, de la titularidad sindical, del derecho a huelga efectivo.

Ahora regularemos lo tocante a los servicios médicos mínimos. Y lo haremos en la discusión particular. Pero no me cabe ninguna duda del beneficio que esta reforma reportará para nuestro país.

Si los trabajadores perciben más ingresos podrán consumir más, habrá mayor movimiento de la economía, crecerá la producción, existirá mejor calidad de vida.

¡La paz social no tiene precio!

Lo que estamos proponiendo ahora no es una reforma estructural: estamos recuperando derechos que los trabajadores tuvieron hace muchos años.

Creo que así lograremos una sociedad más justa, que respete los derechos de los trabajadores, que pueda crecer con mayores niveles de igualdad.

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Tiene la palabra la Senadora señora Lily Pérez.

La señora PÉREZ (doña Lily).- Señora Presidenta, ayer escuché atentamente a la Ministra Rincón, quien, a propósito de esta reforma laboral, hizo una presentación muy buena, bastante positiva y muy similar a la que efectuó el Ejecutivo ante la reforma tributaria, respecto de la cual planteó que era conveniente para las pymes y la clase media.

Recuerdo que, de los 38 Senadores, fui la única que votó en contra de la reforma tributaria, sobre la cual señalé que era mala para la clase media y las pymes y que los únicos felices eran los bancos. Y así ha sido: últimamente estos han obtenido utilidades que exceden el 30 por ciento. ¡Por eso el Presidente de la Asociación de Bancos se sentía el padre de esta criatura que son la reforma tributaria y sus modificaciones...!

Pues bien, esta reforma tiene poco de laboral. Se hace para mejorar y fortalecer la situación de las dirigencias sindicales -ello me parece muy positivo- frente a las grandes empresas.

A mi entender, el accionar ante las grandes empresas es una lucha de David contra Goliat. Y, lamentablemente, muchas veces no existen las mejores relaciones entre trabajadores y empleadores.

Ahora, la realidad del comercio es muy distinta. Y me refiero a este sector porque, con la reforma propuesta -recordémoslo-, en él sobre ocho trabajadores podrán establecerse en sindicatos. Y lo mismo ocurre en las pymes

La relación entre trabajadores y empleadores en las pymes y en el comercio, mayoritariamente, no es, al revés de lo que ocurre en algunas grandes empresas, de adversarios ni de enemigos.

Creo que esta modificación legal no va a significar ni mayor bienestar ni más trabajo, sobre todo porque no trae ni una palabra para quienes son las víctimas cuando hay reducción de personal: las mujeres y los jóvenes.

Este proyecto no contiene nada en materia de adaptabilidad; por ejemplo, para que la gente joven pueda estudiar y trabajar simultáneamente.

No obstante que esta reforma se ha vendido como algo muy positivo, yo la voy a votar en contra en general. Sí, aprobaré las indicaciones dirigidas a fortalecer el rol de los sindicatos en las grandes empresas.

Rechazo la idea de legislar porque, a mi juicio, la ley en proyecto asfixiará a las pymes y va a tener un impacto muy negativo en la generación de empleo y en la mantención de los puestos de trabajo ya existentes, sobre todo en el caso de las mujeres y los jóvenes.

Además, la reforma parte de una premisa que considero bastante dura y que ha sido defendida por algunos Senadores presentes en la Sala: el permanente antagonismo entre trabajadores y empleadores; esto existe, como he dicho, aunque no es la norma general en el mundo laboral.

Señora Presidenta, yo soy partidaria de la libertad en todo ámbito: no solo en lo económico, sino también en lo valórico y en lo político. Pienso que los trabajadores y las trabajadoras deben ser libres para pertenecer o no a un sindicato. Pero, lamentablemente, mediante este proyecto, en la práctica, se obliga a todos a estar en un sindicato, pues de lo contrario quienes se encuentran al margen de ellos no van a recibir los beneficios de la negociación colectiva.

A mí me habría gustado que hubiésemos partido por cosas bien elementales. Por ejemplo, por hacernos cargo de una vez por todas de las mujeres y de los hombres que trabajan a honorarios; de la realidad de los funcionarios públicos; de toda la problemática que afecta a los trabajadores municipales, respecto de los cuales recién dimos un paso adelante con el proyecto que acabamos de aprobar en esta misma sesión.

¡Eso habría sido mucho más sólido, para después avanzar en el desarrollo de los sindicatos y su fortalecimiento!

Voto, pues, de la manera que señalé. Y espero que esta reforma no genere mayores conflictos.

Días atrás le preguntaba al Presidente de la Comisión de Trabajo qué pasa con los centros de diálisis.

A los Senadores de regiones y que vivimos en ellas nos preocupa lo que puede suceder si los trabajadores de los centros de diálisis existentes en algunas comunas paralizan sus labores o van a huelga. Están en su derecho. Pero, como son servicios externalizados del área de salud pública, no se sabe qué va a ocurrir en esos casos con los pacientes, quienes tienen riesgo de vida.

Hay un montón de temáticas como aquella vinculadas al área de la salud. Son situaciones que deben revisarse. Y espero que puedan resolverse por la vía de las indicaciones, pues se trata de garantizar no solo los derechos de los trabajadores en huelga, sino también, en el caso de la diálisis, el derecho básico a la atención de salud que les asiste a personas que corren riesgo de vida.

Esos son ejemplos de situaciones que deberemos abordar.

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Tiene la palabra el Senador señor Quintana.

El señor QUINTANA.- Señora Presidenta, en este debate he escuchado muchas veces, entre ayer y hoy, la palabra “desigualdad”. Efectivamente, ello tiene que ver con la decisión política del Gobierno de la Presidenta Bachelet de encarar ese problema.

Lo hemos buscado -y lo seguiremos buscando- en educación. Porque se trata de generar oportunidades y de terminar con las asimetrías existentes.

Y lo estamos haciendo en el proyecto de ley en comento, que modifica el Código del Trabajo exactamente con el mismo propósito: terminar con las desigualdades.

Una vez instalado este debate escuchamos decir en las bancas del frente: “Aquí hay un sobreideologismo”.

Me pregunto, señora Presidenta, qué más sobreideologización que la que tenemos hoy. Lo conversábamos recién -y lo exponía ayer el Senador informante, el señor Letelier-: el actual Código del Trabajo es un modelo único en el mundo. No hay otro de estas características.

La verdad es que ninguno de los 34 países de la OCDE, que han sido referidos en distintas ocasiones en este debate, tiene un sistema como el nuestro.

Entonces, efectivamente aquí estamos ante un modelo altamente ideologizado.

Por eso, la discusión se concentra entre lo colectivo y lo individual.

Y quienes se oponen al debate y, en general, a este proyecto, defienden simplemente un modelo económico organizado sobre la base de los esfuerzos individuales, donde lo colectivo no corre, no existe.

Eso no es algo aleatorio ni casual.

Quiero citar aquí a Friedrich von Hayek, quien, como ustedes saben, nació en Viena y murió en Alemania, pero vivió las dos guerras mundiales. Quizás eso pueda explicar su tremendo desprecio hacia el rol del Estado.

En 1959 Von Hayek publica su libro *Sindicatos, ¿para qué?*

¡Para qué sindicatos!

Él señala que a la organización sindical no le cabe un rol transformador ni social ni político. El poder del monopolio sindical es inflacionario, desincentivador de la inversión, expropiador de ganancias legítimas del empresario y, además, generador de desempleo.

Esos son los sindicatos, según Friedrich von Hayek, quien inspiró la dictadura en nuestro país.

Para Von Hayek los sindicatos, si llegaran a existir, solo deberían estar al nivel más bajo de las empresas y abocarse únicamente a labores asistencialistas en beneficio de quienes los componen.

Pues bien, esa es la discusión de fondo, estimada Presidenta, queridos Senadores: tiene que ver con una sobreideologización.

Actualmente estamos buscando llevar las relaciones laborales tan solo a mínimos democráticos, ya que en esta materia nuestro país se detuvo en el siglo XIX o, mejor dicho, nos devolvieron a ese siglo en la década de los ochenta.

De ahí que cuando planteamos temas como la titularidad sindical, lo hacemos en la idea de fortalecer los sindicatos. En eso quiero ser muy claro.

Señora Presidenta, ¿este es un proyecto prohuelga? No, de ninguna manera.

¿Es un proyecto prodiálogo? Claramente, sí.

¿Es un proyecto prosindicato? Desde luego, ya que busca fortalecer esas agrupaciones. Porque lo que hemos visto a lo largo de la historia de este Código Laboral es justamente, mediante prácticas antisindicales, su destrucción y su debilitamiento.

Por lo tanto, aquí el rol colectivo es tremendamente importante.

Ahora, a quienes hablan del derecho a huelga como si fuera una cosa de otro planeta, les quiero recordar, simplemente, que el Convenio 87 de la OIT lo consagra, y que el artículo 23 N° 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos resguarda el derecho al trabajo.

Son dos referencias muy fuertes en relación con este tema, señora Presidenta, y ambas se vinculan con el derecho a la huelga como una garantía fundamental.

Por eso digo que esta materia es conceptual.

El derecho a huelga es en el mundo una garantía fundamental y un derecho laboral esencial. Por lo demás, así lo ha consagrado nuestra propia Corte Suprema, y el Senado y en general el Congreso Nacional han ratificado una treintena de convenios de la OIT en el mismo sentido.

Por lo tanto, señora Presidenta, aquí tenemos un avance en relación con establecer -o restablecer- mínimos democráticos para nuestro país. Creo que el nombre del proyecto expresa muy bien lo que se busca acá: una modernización del sistema de relaciones laborales, que hoy es profundamente asimétrico. La posibilidad de un sindicato, cualquiera que sea, de negociar con una empresa prácticamente es de bajo impacto.

Nuestro ordenamiento incorpora figuras como los grupos negociadores, que tampoco existen en ninguna legislación del mundo (no solamente en los países miembros de la OCDE), ya que aquellos no asumen ningún costo de lo que significa coordinar y tener una organización sindical, pero sí pueden recibir los beneficios.

Por lo tanto, en materia de titularidad, en materia de extensión de los beneficios, los cambios que propone el proyecto son bastante normales; se relacionan, más bien, con quién es el que hace extensivos estos beneficios. Y, obviamente, eso no lo puede hacer la empresa, sino el trabajador. Porque este proyecto consagra, en este contrato laboral, el rol de las empresas, pero también el rol colectivo de los sindicatos.

Por todo eso, señor Presidente, y por todos los demás aspectos que iremos despejando en la discusión en particular, voto a favor.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Tiene la palabra el Senador señor Chahuán.

El señor CHAHUÁN.- Señor Presidente, Honorable Senado, ¿es necesaria una reforma laboral? Por supuesto que sí.

La pregunta es qué reforma laboral necesitamos y cuál es la que podría lograr un justo equilibrio en la relación entre trabajadores y empleadores, para finalmente no producir los perniciosos efectos de esta reforma mal diseñada.

Ahora los Senadores del frente están dispuestos a modificar el proyecto original, pero no existió la misma apertura en la Cámara de Diputados.

¿Quién nos garantiza que cuando la iniciativa vaya al tercer trámite, esa disposición se mantendrá y que el Ejecutivo, que hasta ahora ha tenido un liderazgo circular, respaldará esa posición?

Y hablo de "liderazgo circular" porque ninguno de los temas se cierra.

Por ejemplo, en educación. Se afirmó que se iba a cubrir con gratuidad al 70 por ciento de los alumnos vulnerables. Luego, las universidades privadas del CRUCH dijeron: "Pero, ¡por favor!". Entonces, se bajó la cifra a 60 por ciento, incorporando a las universidades del CRUCH. Y después se revirtió esa decisión cuando reclamaron las universidades privadas, porque ahí están los alumnos vulnerables. Entonces se afirmó: "El 50 por ciento", pero con letra chica.

¡Y esto sí que es letra chica! Porque no otra cosa es exigir triestamentalidad a una universidad privada.

Me sorprende que el Senador Quintana, quien me antecedió en el uso de la palabra -por su intermedio, señor Presidente-, hable de sobreideologización, cuando se nos impuso la doctrina de la retroexcavadora y, luego, de la motoniveladora. Se nos gritaba acá: "¡No les vamos a pasar retroexcavadora, sino motoniveladora!".

Tenemos claro que el peor empleador de Chile es el Estado. Acá no se cumple con el 80/20; tenemos dificultades para seguir avanzando en cuanto a los derechos de los funcionarios municipales, y lo vemos en cualquier repartición pública. Yo pedí a la Contraloría que nos entregara un informe, servicio por servicio, y finalmente confirmamos que no se cumple con el 80/20.

Por tanto, acá el peor empleador es el Estado.

Naturalmente, uno tiene reparos respecto de la eficacia y la gestión en el Estado, pero ese es un tema distinto.

¿Se necesita una reforma laboral? Por supuesto, pero no esta, definitivamente.

Creemos que esta es una reforma laboral hecha para fortalecer a la cúpula sindical, vulnerando la libertad de los trabajadores e, incluso, la propia norma constitucional.

En el proyecto básicamente se estimula la titularidad sindical, pero ¿qué pasa con los grupos negociadores?

La propia Constitución señala que la afiliación sindical es voluntaria. Pero en esta iniciativa se tiende a provocar la afiliación obligatoria.

Otro tema que nos parece complejo: no es posible que se elimine el carácter pacífico de una huelga.

Yo le pido al Gobierno -por su intermedio, señor Presidente- que nos explique por qué se elimina el carácter pacífico de una huelga y cuál es la posición del Ejecutivo al respecto.

No entiendo por qué no se pueden extender los beneficios logrados en una negociación colectiva al resto de los trabajadores de la empresa; o por qué los trabajadores, aun cuando estén todos de acuerdo -¡todos de acuerdo!-, no pueden volver a laborar si no se hallan alineados con el presidente del sindicato.

Este proyecto de ley, tal como está redactado, impacta fuertemente a las pequeñas y medianas empresas y a los nuevos emprendedores, toda vez que no hay estímulos para la creación de empleos.

¿Dónde está la política proempleo para las mujeres, para los jóvenes, para los adultos mayores?

Nosotros presentamos dos proyectos de ley para los efectos de establecer jornadas especiales para aquella persona mayor de 65 años que quiere volver a trabajar por lo escaso de su pensión, pero en el proyecto no hay ni un solo estímulo al respecto.

¿Dónde se habla de capacitación en esta iniciativa de ley? En ninguna parte aparece palabra alguna sobre el particular.

Respecto a la definición de los servicios mínimos, debo manifestar claramente, tal como lo señalaba la Senadora Lily Pérez, que también vinieron a hablar con nosotros. En efecto, hay una mayor preocupación por parte de algunas reparticiones. Se necesita establecer bien las prestaciones básicas que se requieren: los servicios de hemodiálisis, por ejemplo (como lo explicaba la mencionada Senadora) u otros.

Lo mismo se debe definir en el ámbito portuario, porque hay que fortalecer la huelga pero también se tienen que clarificar los servicios mínimos. Yo comprendo, porque los dos principales puertos de Chile se encuentran en mi Región, que se trata de una medida compleja, sensible. Se debe fortalecer la huelga, pero sin que ella, en definitiva, termine por paralizar servicios básicos.

¿Qué pasa, asimismo, con el Metro?

Por otra parte, acá el Presidente de la Comisión -por su intermedio, señor Presidente- ha señalado que existe disposición para avanzar en temas que dicen relación fundamentalmente con un estatuto para las pequeñas y medianas empresas (pymes). Bueno, me habría gustado que esa actitud se hubiera manifestado desde el inicio. No la hemos visto antes. ¿Qué pasará cuando el proyecto vuelva a la Cámara de Diputados?

¿Me concede un minuto adicional, señor Presidente, por favor?

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Puede continuar, Su Señoría.

El señor CHAHUÁN.- Muchas gracias.

Ahora -y es un aspecto que he discutido con el Senador Letelier; esperamos que se impulse-, ¿qué pasa con las cuotas para la inserción laboral de personas con capacidades diferentes, o discapacidades, derechamente? Hemos presentado iniciativas sobre el particular y confiamos en que también se puedan incorporar.

¿Qué ocurre con el remplazo interno de trabajadores en huelga? Señor Presidente, el único país de la OCDE que no lo contempla es México. Y claramente acá hay mypes y pymes que caerán en serios problemas si no existe el remplazo interno.

Nadie está hablando de los remplazos externos; estamos hablando de los remplazos internos, que es un punto donde espero que haya sentido de realidad.

Por último, quiero decirle al Gobierno: falta sentido común. ¿Hay que fortalecer los derechos de los trabajadores? Sí. Pongámonos de acuerdo en una legislación que efectivamente los potencie y nivele la cancha, pero el presente proyecto de ley está muy mal orientado.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Tiene la palabra el Senador señor Navarro.

El señor NAVARRO.- Señor Presidente, este tema ha adquirido características inusuales.

Uno escucha en la radio una verdadera campaña terrorífica en torno a todos los males que podría acarrear una reforma laboral como la que nos ocupa. Yo me pregunto quién financia aquello. Porque los medios de que disponen los trabajadores para exponer sus puntos de vista no dan para hacer campañas radiales ni, menos, nacionales.

Quiero señalar que nos encontramos ante una oportunidad histórica. Y espero que no la desperdiciemos, que aprovechemos la posibilidad que nos brinda la Presidenta de la República para discutir a fondo una larga y postergada reforma laboral.

Yo participé por doce años, durante mis tres períodos como Diputado, en la Comisión de Trabajo de la Cámara y siempre estuvimos parchando y dando la excusa de que no teníamos mayoría. Hoy día, la Nueva Mayoría la tiene en la Cámara de Diputados y en el Senado.

¡No hay excusa!

Durante doce años me tocó ser minoría y siempre nos escudamos -y, tal vez, nos conformamos- en el argumento de que no podíamos ir al fondo del Plan Piñera, a los efectos de repararlo y de crear una nueva reforma laboral. Ahora sí disponemos de mayoría y espero que actuemos en consecuencia.

Quiero recordar las palabras de María Ester Feres -siento un profundo respeto por ella en su calidad de abogada y de ex Directora de la Dirección del Trabajo-, quien señaló que “este proyecto es proempresarial, puesto que legitima un modelo de relaciones laborales que no dota a las organizaciones sindicales del poder necesario para que la negociación colectiva sea un instrumento de redistribución de la riqueza”.

El Presidente de la Corte Suprema, Sergio Muñoz, planteó hace poco (el 28 de julio) que el conocido y famoso Plan Laboral “condicionó la discusión en torno a las posteriores propuestas reformistas presentadas durante la democracia”.

O sea, todavía seguimos atados al Plan Laboral de Piñera y no terminamos de despegarnos de él.

Han pasado 36 años, y transcurrido un largo tiempo con gobiernos elegidos con el uso de la democracia, ahora tenemos la posibilidad de avanzar de manera decidida en este ámbito.

Son buenas la titularidad sindical, la extensión de los beneficios, la negociación del sindicato interempresa, pero subsisten falencias que hay que abordar en la temática laboral.

Y quiero señalar algunas.

En primer lugar, se obliga al sindicato y al empleador a discutir sobre servicios mínimos cuando la huelga ni siquiera ha sido votada. Lo considero un tema a reparar.

¿Cómo constituirá un avance el hecho de que se incorporen servicios mínimos universales y no se establezcan y regulen servicios esenciales?

Además, se amplían en demasía las causales para proporcionar equipos de emergencia. Y ahí hay un ejemplo muy claro: en el caso del Sindicato Mutual de Seguridad, 700 trabajadores (33 por ciento del total sindicalizado) fueron convocados bajo la petición de supuestos equipos de emergencia.

Señor Presidente, la prohibición de huelga en empresas estratégicas nos obliga a una reflexión.

En la actualidad, se hallan determinadas 97 empresas estratégicas por la autoridad y sucede que en los arbitrajes siempre ganan las empresas; o sea, si uno quisiera una estadística favorable, equiparada no la obtendría: siempre ganan las empresas. En países como Argentina, Ecuador, Uruguay, Australia, Irlanda, Hungría, Holanda, Italia, Alemania y Francia existe derecho a huelga para empresas de energía eléctrica y para las sanitarias.

Por lo tanto, ante el fantasma de la paralización de los servicios esenciales se tienen que mirar modelos donde existe dicha posibilidad.

Del mismo modo, la limitación a la sentencia del arbitraje afecta la independencia del juez. No implica un avance que el arbitraje sea gratuito pero que se obligue al tribunal arbitral a escoger entre la propuesta del sindicato y la de la empresa, sin poder integrar ambas.

En seguida, el proyecto prohíbe el remplazo del puesto de trabajo.

Aquí se ha señalado: constituye un avance que se prohíba el remplazo de los trabajadores. Cuando uno explica en otros países el sistema chileno, nos quedan mirando con extrañeza y nos manifiestan: “cómo pueden soportar aquello y cómo llaman a eso huelga”.

Pero se prohíbe el remplazo de trabajadores en los puestos de trabajo y no el remplazo de la función individual desarrollada por la persona, que corresponde a la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo. Ahí habrá que aclarar y profundizar.

Además, hay incentivos perversos para la negociación supraempresa.

No constituye avance que no se incluya la negociación colectiva por rama e interempresa de carácter vinculante, pero a cambio se promueva tan solo la negociación voluntaria a nivel de federaciones y confederaciones con incentivos para las empresas que son perversos para los trabajadores, como no exigir quórum alguno de representatividad sindical en la suscripción de pactos de adaptabilidad y eliminar el plazo máximo para la duración de los contratos colectivos.

También se contemplan pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

No se avanza con el hecho de que en todo tipo de faena se permita...

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Puede continuar, señor Senador.

El señor NAVARRO.-... pactar jornadas excepcionales de trabajo de siete días corridos, eliminando el descanso dominical; que se pacten jornadas diarias de doce horas; que se promuevan bancos de horas extras que no respetan el límite máximo actual de dos horas diarias, y acuerdos para excluir la jornada pasiva de la jornada de trabajo, aumentado de este modo la jornada semanal.

¿Habrá derecho a negociación para los trabajadores de obra o faena? Sí, pero sin derecho a fuero ni a huelga.

Por otra parte, el empleador no tendrá que justificar su respuesta al proyecto de contrato colectivo.

En definitiva, hay un conjunto de aspectos que el Senado debe abordar, porque se incorporan elementos que ayudan, pero subsisten elementos de detención y de franco retroceso.

Por eso, espero que las bancadas de enfrente no se escuden en manifestar que la iniciativa va a afectar el empleo para evitar avanzar.

Hoy es posible hacerlo.

La Nueva Mayoría dispone de las mayorías necesarias para avanzar de manera decidida, y espero que demostremos voluntad y valentía para lograrlo.

Voto a favor de la idea de legislar y anuncio que voy a presentar un conjunto importante de indicaciones.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Tiene la palabra el Senador señor Girardi.

El señor GIRARDI.- Señor Presidente, pienso que ya se han tocado gran parte de los temas en cuestión.

Solo quiero agregar que cuando uno escucha la discusión se lleva la sensación de que lamentablemente un sector del país, los empresarios y una parte del espectro político, no ha entendido que el mundo cambió. Y siguen queriendo mantener una sociedad y una economía que no es posible en los años que corren.

Los sistemas feudales y los hiperjerarquizados, verticales no funcionan en el siglo XXI.

El siglo actual es el mundo de la colaboración; de la red; un mundo donde los trabajadores debieran sentirse socios de los proyectos y donde puedan aportar su creatividad, su visión innovadora.

Las grandes economías del presente siglo ya no responden a los modelos del pasado, donde llegaba un actor que tenía capital financiero y podía desarrollar un negocio o un proyecto.

Los grandes emprendimientos del siglo XXI son mundos que tienen que ver con contenidos; con capacidades innovadoras, creativas.

Me parece que se sigue viendo, lamentablemente, por parte del mismo sector político y de un segmento del ámbito empresarial al trabajador como un enemigo, como un adversario. Y se lo trata como enemigo, como adversario y como amenaza.

Entonces, yo pregunto, ¿podrá transitar Chile de verdad a ser parte de un proyecto de país que tenga la capacidad de poner su énfasis en la innovación, en no dejar de depender de los *commodities*?

Aquel es el modelo que sustenta la estructura de los *commodities*, donde, por cierto, se requiere trabajadores casi descalzos, que hagan la pega, que ganen pocas remuneraciones; pero que no sean creativos,

innovadores, con educación, capacidad, competencia y que puedan ser socios en los proyectos.

Por lo tanto, veo incluso que hay una crisis de la productividad.

No sé cómo los trabajadores son tratados así. Es el caso -el Senador Carlos Montes hizo alusión a esto hace un rato- de los trabajadores de las farmacias. Eso yo lo viví: los tratan peor que a adversarios, en un esquema en verdad totalmente feudal.

Entonces, querer mantener ese tipo de relaciones me parece del todo equívoco.

No veo posible que sea consistente que Chile dé un salto hacia adelante; que Chile desarrolle una sociedad más compleja, más profunda; que Chile pueda valerse por sí mismo, generar capacidades para enfrentar el futuro, cuando tenemos instituciones absolutamente arcaicas. Ya la institución educacional que intentamos reformar -lo hacemos en parte- es arcaica, porque no se modifica el cómo se educa. Esto todavía lo realizamos de manera expositiva, con tiza y pizarrón, sin incorporar la capacidad de generar atributos de innovación, de creatividad.

Y acá pasa lo mismo.

En consecuencia, con instituciones arcaicas nos quieren condenar a la soledad en que hemos permanecido estos últimos años: la del desarrollo para unos pocos, de los beneficios para unos pocos, donde no existe posibilidad de generar competencias que le permitan al conjunto de la sociedad expresarse en un modelo de desarrollo económico.

¡Se les olvida, además, que los trabajadores son padres o madres de familia!

Hay en esto una total disociación en el discurso de la Derecha. Esta dice que le preocupan la violencia, la droga, la pobreza, pero cuando tiene la posibilidad de resolver estos temas, pareciera que el viento se llevara sus preocupaciones.

Y eso ocurre en muchos aspectos.

Estamos discutiendo el proyecto en general, ni siquiera en particular. Y resulta bastante complejo que no se quiera colaborar para modernizar una legislación que desde todo punto de vista está obsoleta, que contraviene la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Porque se violan los derechos humanos -a algunos quizás no les importa tanto- y los convenios que hemos suscrito con la OIT.

Se planteaba recién la extensión de los beneficios laborales. Y para esto hay dos fórmulas: que esos beneficios los pueda asignar el sindicato, lo cual significa fortalecer esos órganos, o bien, que los entregue el jefe de la empresa. Hoy se da esto último.

Algunos no quieren sindicatos: desean mantener la lógica de la amenaza. Nosotros somos partidarios de una convivencia pacífica...

Está por terminar mi tiempo.

Le pido un minuto adicional, señor Presidente.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Bien, señor Senador.

El señor GIRARDI.- Gracias.

Como decía, nosotros queremos convivencia pacífica. Nadie pretende que haya algún movimiento, ni siquiera uno sindical, que pueda usar métodos violentos. Sin embargo, estigmatizar a priori al mundo sindical como violento no me parece pertinente, porque en este país existe un arsenal de justicia lo suficientemente potente y de instrumentos que sancionan justamente los actos de violencia. No se necesita fortalecer a priori la concepción que la Derecha quiere instalar: la lógica del miedo, de la amenaza, de que los trabajadores son -entre comillas- “los adversarios y los enemigos que hay que derrotar sistemáticamente”.

¿Para qué plantear esa lógica cuando -lo dijo el Senador Chahuán- tenemos un arsenal lo suficientemente poderoso para sancionar aquello y no para estigmatizar?

Por eso, es lamentable que no haya voluntad para aprobar en general la iniciativa. Porque con ello se quiere condenar a este país, no solo a sus trabajadores, a seguir viviendo en una lógica a medias y no avanzar al siglo XXI.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Hernán Larraín.

El señor LARRAÍN.- Señor Presidente, al fundamentar mi voto, quiero referirme a algunas de las afirmaciones formuladas aquí, pues me parece que se hace mitología y se distorsiona muy fuertemente lo que nosotros pensamos.

Se dice que esta reforma favorece a los trabajadores del país. Y creo que eso no es efectivo. Desde luego, excluye a quienes no están sindicalizados, que quedan privados de las libertades contractuales y de la libertad de asociación, aspectos claves de los derechos de los trabajadores, que se deben respetar.

Tampoco piensa en los trabajadores cesantes, porque con estas normas, en definitiva, van a encontrar más dificultades para obtener empleo. Por cierto, quienes no están ocupados no tienen voz ni son representados por dirigentes.

Asimismo, no se ha incorporado a los trabajadores públicos, que tienen conflictos serios. Nosotros presentamos una reforma sobre negociación colectiva y derecho a huelga respecto de ellos, pero no ha sido promovida debidamente en la Comisión de Trabajo. En este sentido, estimo que hay una deuda con esos trabajadores que no ha sido cumplida.

Además, en esta reforma no se piensa en ayudar a las mujeres ni a los jóvenes a mejorar sus condiciones de empleo.

También, se olvida de las posibilidades laborales de los adultos mayores y de los discapacitados.

¡A qué trabajadores chilenos se favorece! A muy pocos.

Está bien que se protejan los derechos sindicales, pero olvidamos al grueso de los trabajadores.

Se dice, en seguida, que esta reforma es para poner al día la legislación chilena con respecto a los tratados internacionales y que estamos atentando contra estos. ¡No hay ninguna norma en nuestra legislación laboral que atente contra las disposiciones de tratado internacional alguno!

Hay recomendaciones de la OIT que no han sido seguidas, como la relativa al reemplazo en la huelga. Sin embargo, se olvida que el reemplazo que dicho organismo no recomienda es el externo; sí aprueba el interno. Y, por lo tanto, aquí se falta a la verdad.

Por cierto, muchos países de la OCDE y numerosas naciones que pertenecen a la OIT aplican ese mecanismo.

En consecuencia, no existe norma alguna que se altere.

Se dice, además, que esta reforma no afectará el empleo ni el crecimiento. También esto es falso. Se ha demostrado -y nosotros recibimos estudios- que eso va a ocurrir.

La reforma en análisis se une a otras que han ido generando un clima que, por ejemplo, ha propiciado que durante este año no haya inversión en Chile. Hasta la fecha, el crecimiento de la inversión extranjera y nacional ha sido de 0,5 por ciento.

¿Qué otra cosa sino el crecimiento de la economía se ve afectado por esa situación? Y, si no hay crecimiento de la economía, ¿qué se verá perjudicado principalmente? Los gastos sociales y la posibilidad de generar aumento de las fuentes de trabajo.

¡Esa es la situación real!

Se dice que esta es la única forma de proteger los derechos de los trabajadores. Eso no es así. A nosotros también nos interesa resguardar sus derechos...

--(Manifestaciones en tribunas).

... Y hay muchas formas de hacerlo. Estamos disponibles para conversar las fórmulas si el Gobierno se abre, si la Nueva Mayoría no quiere imponer sus posiciones a todo dar sin considerar algunas alternativas que, desde luego, permitirían salvar a las pymes, que serían las primeras afectadas, y numerosas otras situaciones en las que, por la forma como está planteado el proyecto, se perjudican los derechos de numerosos trabajadores y la viabilidad de sus puestos laborales.

Es nuestro deber proteger a los trabajadores, pero también lo es asegurar la viabilidad de las fuentes de trabajo.

¡Ese es el deber que nos corresponde como legisladores: pensar en el todo y no tomar partido, ni decir: “Yo voy a defender a los empresarios”, “Yo voy a defender a los trabajadores”, como si fueran enemigos! No, señores. Hay que pensar en ambos.

A mi juicio, ese es el destino al que nos convocan los ciudadanos.

Se dice, finalmente, que la crítica que hacemos contradice el modelo de la empresa del siglo XXI. Creo que lo que ocurre es al revés: quien lo contradice es este modelo, pensado en la empresa decimonónica, en el conflicto de intereses, en el conflicto de clases. Y me parece que la idea es que exista una empresa distinta: la del futuro es la empresa de la integración de los trabajadores con los empleadores; la que procura dar y abrir nuevas formas de trabajo, con otras miradas, con otra flexibilidad,

donde los trabajadores, asociados con los empleadores, piensen conjuntamente el futuro.

Por eso, señor Presidente, mientras siga esta reforma así no la podremos aprobar. Entraremos, a lo mejor, en el debate de las indicaciones en particular. Pero ahora no la acogeremos, ¡porque no nos vamos a hacer responsables del daño que esta reforma les puede significar a los trabajadores y a las fuentes laborales en Chile!

Por tal motivo, voto que no.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Tiene la palabra el Senador señor Pizarro.

El señor PIZARRO.- Señor Presidente, este debate refleja claramente las diferencias conceptuales que hay respecto a cómo se puede estructurar una sociedad con una relación más equilibrada entre dos actores sumamente importantes para la vida económica y social de un país.

Me refiero a la necesidad de tener una relación más equitativa, más justa, más equilibrada, entre trabajadores y empleadores.

De lo escuchado en el debate se desprende la existencia de una enorme desconfianza entre unos y otros: los trabajadores desconfían profundamente de los empleadores -se han dado bastantes ejemplos aquí-, y estos de los trabajadores, pues piensan que cualquier derecho que se les dé irá en contra de los empleadores.

Señor Presidente, tratamos de legislar para poder contar con un sistema de relaciones laborales moderno; progresista -yo diría-, desde el punto de vista social, en que el equilibrio entre las partes genere condiciones de diálogo y se busquen acuerdos entre ambos actores (quienes son fundamentales para el desarrollo económico, social y político), que sean justos y equilibrados y que permitan mejorar las condiciones de vida.

Los argumentos aquí expresados dan para todo. Y, lamentablemente, se han manifestado algunos inentendibles:

Varios colegas Senadores y Senadoras han señalado que quieren apoyar el fortalecimiento de los sindicatos y que los trabajadores tengan mayores posibilidades de ejercer sus derechos, con capacidad de interlocución y manejo de información frente al empleador. Sin embargo, a renglón seguido, dicen: “¡Ah, no! Pero votamos en contra de este proyecto, porque es un mal proyecto”.

Les pregunto: ¿qué es un mal proyecto?

Hay una contradicción evidente: ¿cómo puedo decir, por un lado, que voy a apoyar que los sindicatos sean más fuertes para poder negociar mejor y de manera más equitativa, y por otro, que me opongo a la idea de legislar? ¿Qué vamos a votar si no se aprueba ahora? No habrá nada que discutir después.

Entonces ¡por favor!, pido un mínimo de rigurosidad.

Es mejor enfrentar este debate desde un punto de vista más conceptual.

El Senador Espina hizo una relación en ese sentido que muchos no compartimos, pero tiene el legítimo derecho a expresar sus argumentos.

Nosotros pensamos distinto.

Creemos fundamental aprobar esta reforma, pues lo que nos jugamos aquí es sentar las bases para que Chile tenga el día de mañana mayor capacidad de competitividad sustentable. Un país como el nuestro que, además, está abierto a la economía mundial, requiere empresas sustentables, estables y que puedan competir en el mundo. Para eso se necesitan

acuerdos potentes entre trabajadores y empleadores, y no estar pensando solamente en sacar ganancias sobre la base de sueldos bajos o de minimizar los costos para poder obtener utilidades mayores.

Así se mantiene un país y se concibe una sociedad.

Ayer, el Senador Allamand hizo referencia a ponencias del ex Senador Boeninger respecto de esta materia, y, en síntesis, trató de decir que Boeninger, quien era un visionario, no habría estado de acuerdo con esta reforma laboral.

Señor Presidente, para que quede constancia en la historia de la ley de la fundamentación de voto del ex Senador Boeninger en el proyecto sobre modificación al Código del Trabajo en materias de negociación colectiva y otras (lo mismo que hoy está en discusión), quiero citar textualmente sus palabras:

“Señor Presidente, como lo he señalado en otras intervenciones, creo que el tema de la legislación laboral es siempre uno de los más trascendentales y delicados que enfrenta un país, por cuanto hay que compatibilizar -cosa que no suele ser tan fácil- dos objetivos fundamentales: el crecimiento económico y la competitividad de las empresas en una economía global con la necesaria expansión y profundización de los derechos de los trabajadores, de modo de lograr una relación equilibrada en esta ecuación”.

Eso hacemos ahora. Boeninger lo planteaba hace diez o doce años en el Senado.

Y continuó: “Está claro que, pese a los avances significativos, a veces subestimados, de la reforma tramitada y aprobada en 1991, todavía existe un déficit que perjudica al sector de los trabajadores.

“La debilidad relativa de éstos” -es decir, de los trabajadores- “es más acentuada y tiene efectos más perversos en un país en desarrollo como el nuestro que en los desarrollados, pues aquí no se dispone de la red protectora, del estado de bienestar de que gozan las naciones europeas y los Estados Unidos.

“De ahí que, desde mi punto de vista, es necesario avanzar hacia otras etapas de perfeccionamiento de la legislación laboral, en la dirección de expandir los derechos de los trabajadores”.

Eso discutimos acá, señor Presidente.

¿Y quiénes votaron a favor? Lo digo rápidamente: “los señores Bitar, Boeninger, Foxley, Frei (doña Carmen), Gazmuri, Hamilton, Lavandero, Matta, Moreno, Muñoz Barra, Núñez, Ominami, Páez, Parra, Pizarro, Ruiz (don José), Ruiz-Esquide, Sabag, Silva, Valdés, Viera-Gallo, Zaldívar (don Adolfo) y Zaldívar (don Andrés)”.

¿Quiénes votaron en contra?: “los señores Aburto, Bombal, Canessa, Cantero, Cariola, Cordero, Chadwick, Díez, Fernández, Horvath, Lagos, Larraín, Martínez, Matthei, Novoa, Pérez, Prat, Ríos, Romero, Stange, Urenda, Vega y Zurita”.

Siete de ellos eran Senadores designados.

¿Cuál fue el resultado, señor Presidente? Empate del informe de la Comisión.

¿Qué dijo el Presidente del Senado de la época, el Senador Andrés Zaldívar?: “Nuevamente se ha producido un empate. En consecuencia, en conformidad al artículo 182 del Reglamento, se rechaza el informe de la Comisión Mixta”.

Y no pudimos avanzar en materia laboral.

Hoy, en cambio, tenemos la oportunidad de hacerlo.

Queridos colegas de la Derecha, seamos consecuentes. Votemos a favor la idea de legislar, y después veamos qué pasa en la discusión en particular.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Tiene la palabra el Senador señor Allamand.

El señor ALLAMAND.- Señor Presidente, la verdad es que este debate de pronto avanza hacia una extraña amnesia.

El Senador Letelier hacía ver que era casi como del corazón de la Nueva Mayoría lo que él llamó “esta trilogía”: monopolio sindical, huelga sin remplazo -ni interno ni externo- y no descuelgue.

Yo revisé el programa de don Patricio Aylwin del año 1990 y no encontré esta definición. El año 91 -aquí lo acaba de recordar Jorge Pizarro- hubo un acuerdo entre Renovación Nacional y la Concertación -no concurrió la UDI- para introducir un conjunto de modificaciones en estas materias.

Después examiné el Programa de Eduardo Frei, del año 93, a ver si encontraba la trilogía máxima que ahora ha surgido. Y, fíjese, señor Presidente, que no lo encontré.

Entonces, dije, “Bueno, como esta es la herencia de la dictadura, algo que nos remueve -no es así- las médulas, quizás esta nueva definición de huelga estará en el Programa de don Ricardo Lagos, de 1999”. ¡Y fíjese, señor Presidente, que tampoco lo encontré!

En esos seis años fue Ministro de Hacienda don Nicolás Eyzaguirre -quien se encuentra presente-, y no hay una sola declaración suya en que se señale que la única huelga que puede existir es aquella que se quiere imponer ahora.

Entonces, me dije: “Esto puede haber sido algo malo. Y se va a arreglar el año 2005, en el primer Gobierno de Michelle Bachelet”. Pero ¡qué curioso! Miré su Programa y tampoco aparecía la huelga que ustedes quieren imponer.

Sin embargo, hay otra cosa mucho peor: se falta a la verdad cuando se dice que no había mayorías, porque en los años 2005, 2006, 2007 y hasta el final del primer Gobierno de Michelle Bachelet, ustedes fueron mayoría y nunca plantearon esta definición de huelga.

Esa es la verdad.

El señor ALLAMAND.- Y la gran discusión entre Osvaldo Andrade y el señor Velasco se refería a que jamás lo que ahora se quiere imponer ha estado en el pensamiento histórico de la Nueva Mayoría.

--(Manifestaciones en tribunas).

El señor PROKURICA.- ¡No se puede hablar así!

El señor ALLAMAND.- ¡Deje a los gritones no más, señor Senador!

Lo que estoy tratando de decir es algo muy simple: ustedes incurren en un error, en contra de su propia historia.

Por qué no dicen una cosa más simple: que la Concertación, a partir del año 2013, cambió de pensamiento en esta materia.

¡Sean honestos!

Digan: “En verdad, nunca antes pensamos en eso. Nunca planteamos esta modalidad de huelga,” -por lo demás, no existe en ningún país del mundo (ya me referiré a eso)- “pero ahora, después de veinte años de avalar el actual sistema, nos ha caído la teja”.

Además, les quiero recordar que ustedes los años 1991 y 2001 modificaron, con nosotros, muchas de las normas que hoy quieren cambiar y que se las achacan a la dictadura.

Este cuentito del remplazo a partir del día quince...

--(Manifestaciones en tribunas).

... ¡es un invento de ustedes y nosotros!

El 2001, cuando Ricardo Solarí era Ministro del Trabajo, ustedes convinieron con nosotros esa reforma. Y ahora vienen a decir: ¡Oh, fíjense, tenemos que sacarnos esta mochila, que viene del año 1990...!

¡Digan la verdad!

En los últimos cuatro años ustedes cambiaron radicalmente de punto de vista. Y tienen derecho a hacerlo. Pero reconózcanlo.

Otra cosa que me impresiona, señor Presidente, es el total desconocimiento de la evidencia.

Yo he hecho circular un cuadrito que refleja una sola cosa: que la modalidad de huelga que ustedes quieren proponer no es compatible con la legislación de ningún país de la OCDE, pero que sí lo es el sistema vigente, el cual, a mi juicio, se puede mejorar.

Esa es la discusión de fondo.

Están haciendo lo mismo que en el caso de la reforma tributaria. Cuando llegó tal proyecto, ¿qué se les advirtió respecto de la renta atribuida? Que no existía en ninguna parte del mundo. ¿Y qué dijeron ustedes? “¡Hay que imponerla!”. ¿Qué sucedió? Se establecieron los dos mecanismos. Les señalamos que esas normas no se podrían aplicar. Pues bien, eso es lo que corregirá la iniciativa de ley que el Gobierno mandará en dos semanas más.

Entonces, lo que están instaurando es un sistema de negociación colectiva y de huelga que no lo tiene ningún país de la OCDE. ¡Ninguno!

No han podido refutar este argumento y no les será posible hacerlo, simplemente porque la evidencia es clara.

Para terminar, a raíz de lo que Jorge Pizarro -mi amigo- señaló de las palabras de Edgardo Boeninger, de quien soy admirador -quizás nos hace falta recordarlo-, quiero decir que ninguna de las citas que leyó el señor Senador refutan en un ápice mi planteamiento.

Edgardo Boeninger sostenía, primero, que no debía haber titularidad sindical y que los grupos organizados debían negociar en forma reglada y, segundo, que siempre tenía que haber remplazo interno. Eso lo escribió en detalle en su libro *Chile rumbo al futuro: Propuestas para reflexionar*.

Por lo tanto, toda cita de Boeninger, lejos de perjudicarnos, nos favorece, pues nosotros pensamos lo mismo que él. Son ustedes quienes obran en contra de sus palabras.

Boeninger expuso que no debía haber monopolio sindical y que tenía que existir remplazo interno.

He dicho.

--(Manifestaciones en tribunas).

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Señor Secretario.

El señor LABBÉ (Secretario General).- ¿Alguna señora Senadora o algún señor Senador o ha emitido su voto?

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Terminada la votación.

--Se aprueba el proyecto en general (22 votos a favor y 14 en contra), dejándose constancia de que se reunió el quórum constitucional requerido, y se fija plazo para presentar indicaciones hasta el 7 de septiembre, a las 12.

Votaron por la afirmativa las señoras Allende, Goic y Muñoz y los señores Araya, De Urresti, Girardi, Guillier, Harboe, Horvath, Lagos, Letelier, Matta, Montes, Navarro, Pizarro, Quintana, Quinteros, Rossi, Tuma, Ignacio Walker, Patricio Walker y Andrés Zaldívar.

Votaron por la negativa las señoras Lily Pérez, Van Rysselberghe y Von Baer y los señores Allamand, Chahuán, Coloma, Espina, García, García-Huidobro, Hernán Larraín, Moreira, Ossandón, Pérez Varela y Prokurica.

--(Aplausos en la Sala y en tribunas).

--(Manifestaciones en tribunas).

