

JAVIERA BLANCO, MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN, SOCIAL

- “Sindicatos fuertes y representativos permiten negociar en condiciones de mayor equilibrio”.
- “Reemplazo de trabajadores en huelga incumple convenios internacionales”.
- “Los incrementos del salario mínimo pactados están dentro de los rangos compatibles con el dinamismo de nuestra economía”.
- “La comisión de expertos tiene un mandato amplio para evaluar el actual sistema y proponer alternativas de mejora en las de pensiones”.

POR ARTURO CASTILLO VICENCIO

Aunque las reformas laborales que se pretenden llevar a cabo durante la administración del gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet no han sido definidas públicamente, son las que han capturado y copado la agenda de este año de la ministra del Trabajo y Previsión, Social, abogada Javiera Blanco.

Inmediatamente después de asumir la cartera, no ha tenido ni un minuto disponible, puesto que su cargo y sus funciones la han llevado no solo a constituirse en las distintas regiones del país, enfocarse en el debate sobre el salario mínimo, el envío del proyecto de la AFP estatal y viajes a Ginebra, Suiza, sino que a buscar la manera de solucionar las falencias que en su discurso del 21 de mayo señaló la Presidenta: baja sindicalización y jubilaciones extremadamente bajas con el actual sistema de pensiones, entre otros temas.

Pero la ministra Blanco está optimista y convencida que con los proyectos que se analizan o que se están llevando a cabo se podrá mejorar estos aspectos importantes. Y en medio de su apretada agenda, se dio tiempo para responder a nuestras preguntas, sin restricción de temas.

¿Qué piensa del sindicato único por empresa?

-Creo que más que pensar en sindicatos únicos, lo fundamental es poner el centro en la necesidad de que los trabajadores cuenten con sindicatos fuertes y representativos, con dirigentes bien formados y con condiciones institucionales para ejercer su rol con calidad. Pueden ser dos grandes sindicatos, tres o uno. No puede plantearse una cifra “ideal” a este respecto. Eso depende de la voluntad y afinidades de los trabajadores. Lo que sí es importante destacar es que la necesidad de sindicatos fuertes y representativos representa una ventaja para ambas partes de la relación bilateral, ya que una de las principales funciones de los sindicatos es la agregación de intereses, lo que facilita priorizar los más importantes y estructurar un contrato colectivo. Cuando en una empresa existen muchas organizaciones con demandas distintas, este trabajo se hace extremadamente difícil, del mismo modo que la gestión de los contratos colectivos durante su periodo de vigencia.

Por otro lado, resulta evidente que una excesiva fragmentación de los sindicatos atenta contra los intereses de los trabajadores, pues les significa negociar en condiciones muy asimétricas. De paso, ello dificulta la gestión empresarial. En contraste, los sindicatos fuertes y representativos

pueden negociar en condiciones de mayor equilibrio, lo que facilita una repartición más justa de los frutos del crecimiento económico.

Acerca del reemplazo de trabajadores en huelga, ¿tomará medidas en este sentido? ¿Cuáles?

-El programa de Gobierno de la Presidenta Bachelet señala taxativamente que la figura del reemplazo durante la huelga incumple lo establecido en el Convenio N° 87 sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicalización de la OIT, que fue ratificado por el Congreso Nacional y entró en vigencia el año 2000. En consecuencia, tenemos que avanzar en corregir esa anomalía y en asegurar la plena vigencia de las normas y convenios que Chile ha suscrito en materia laboral. Si bien la propuesta de reformas laborales aún está en construcción, es claro que queremos cumplir ese compromiso programático, procurando, sí, establecer mecanismos que aseguren servicios mínimos en los casos que sea imprescindible, ya sea por razones de bien público, por seguridad o por requerimientos de los procesos productivos (pensemos, por ejemplo, en una máquina o proceso que no puede detenerse porque, de hacerlo, le adviene un daño irreparable). Además, deberá considerarse en la discusión parlamentaria lo que concierne a las empresas sin derecho a huelga, que está actualmente normado en la Constitución.

¿Qué políticas de fortalecimiento de la negociación colectiva piensa implementar?

-Las políticas de fortalecimiento de la negociación colectiva están definidas en nuestro programa de gobierno. Ya se materializado la Ley N° 20.760, que pondrá término a los abusos generados por el uso artificioso del Multirut, que impactaban negativamente los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Esto permitirá que acceda a la negociación colectiva y a la sindicalización un segmento importante de trabajadores, a quienes esos derechos les estaban ilegítimamente vedados. Por otro lado, las reformas laborales en proceso de construcción contemplan fortalecer la negociación colectiva, tanto en cobertura como en calidad. Para ello hemos planteado la titularidad sindical y la extensión automática de los beneficios del contrato colectivo al trabajador que se afilie al sindicato que negoció. Asimismo, buscamos que exista un proceso de negociación más informado sobre la situación económica de la empresa, lo que va en beneficio de ambas partes y facilita una negociación racional. Ligado a lo anterior está la búsqueda de que el contrato colectivo que caduca constituya el piso para negociar, salvo condiciones excepcionales en la situación económica de la empresa, que deberán quedar precisadas en la ley. Hay otros dos aspectos que son especialmente relevantes. Sabemos que nuestro ordenamiento normativo laboral establece procedimientos muy detallados y rigurosos que, por su excesivo formalismo, dificultan más que facilitan las negociaciones. Eso queremos mejorarlo por medio de una simplificación sustantiva del procedimiento de negociación. De manera complementaria, queremos ampliar las materias que se puedan acordar en una negociación colectiva, abriendo mayores espacios para la autonomía de las partes, estableciendo resguardos para que ello se haga cuando estemos en presencia de sindicatos representativos.

¿Ese es el camino?

-Tengo la profunda convicción que, al materializar estos cambios, Chile dará un salto cualitativo en la calidad de los procesos de negociación colectiva, con efectos muy positivos sobre las relaciones laborales en su conjunto.

¿Adoptará medidas frente a posibles paros de los empleados públicos? ¿En qué dirección apuntarán?

-Uno de los desafíos pendientes que tenemos como país es generar un marco legal para el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores del sector público. Queremos avanzar en esta materia, compatibilizando los derechos de los funcionarios con el deber de la Administración y de los Servicios Públicos de atender las necesidades de la comunidad. Esa es la tarea que tenemos en el horizonte, y debemos ser capaces de conciliar los diversos intereses, en un marco de respeto del Estado de derecho.

¿Cómo va a fortalecer la sindicalización, ya que como lo señaló la Presidenta Bachelet, el número de trabajadores sindicalizados es muy bajo?

-La extensión automática de beneficios al trabajador que se incorpore al sindicato que ha llevado a cabo una negociación colectiva, constituye un claro aliciente a la sindicalización. Ahora bien, con una perspectiva más amplia, creemos que el fortalecimiento de la calidad de la negociación colectiva, sin duda que hará más atractiva la sindicalización, en la medida que permitirá incrementar el arco de acuerdos de mutuo interés entre trabajadores y empleadores. Y permitirá además que las negociaciones sean más equilibradas, lo que debiera traducirse en mejores salarios y beneficios, unidos a una mayor productividad. En términos generales, es el cambio global de la estructura de incentivos, y los resultados prácticos que vaya generando esa transformación, lo que hará más atractiva la sindicalización a ojos de los trabajadores y trabajadoras del país.

MULTIRUT**¿A cuántas empresas va a afectar la nueva norma para establecer el Multirut? ¿En qué se van a beneficiar los trabajadores?**

-No es posible establecer a priori a cuántas empresas va a afectar la nueva norma, pues ello depende de la dinámica que empiece a generar el recurso a esta ley por parte de los sindicatos y los ajustes que hagan las propias empresas. De hecho, se pudo constatar que algunas de ellas ya hicieron adaptaciones, adelantándose a la materialización de la normativa.

¿Y respecto de los trabajadores?

-En lo que respecta a cómo serán beneficiados los trabajadores cuando dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, esto puede explicarse en base a los criterios que se explicitan a continuación.

-Efectos patrimoniales de la declaración: Las empresas que sean consideradas como un solo empleador serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

Efectos en materia de negociación colectiva: Los trabajadores de todas las empresas que son consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener las organizaciones sindicales existentes. Los trabajadores de estas empresas podrán negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas.

¿Y en el caso de los sindicatos interempresa?

-Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador, podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos (en este caso, la negociación colectiva se regirá por las normas de la negociación reglada). Por último, cabe destacar que la sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que sean consideradas como un solo empleador, tanto para efectos laborales como previsionales.

SALARIO MÍNIMO

¿Quedó conforme con la negociación sobre el salario mínimo?

-Hay varios factores que me producen satisfacción de haber logrado este acuerdo. En primer lugar, haber cerrado una negociación exitosa con la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), es una señal política que indica nuestra mutua convicción en el valor y efectividad del diálogo social. En segundo lugar, considero muy valiosa una negociación plurianual, en virtud de la cual el ingreso mínimo alcanzará la suma de \$ 250.000 a partir del 1° de enero de 2016, con lo que estamos cumpliendo un compromiso consagrado en nuestro programa de gobierno. Para los trabajadores que perciben el salario mínimo, eso significará un incremento de \$ 40.000 en dieciocho meses. Junto con lo anterior, creo que es valioso que parte del acuerdo contemple la creación de una comisión asesora salarial del mercado del trabajo y la implementación de un programa de fiscalización del pago del salario mínimo mensual, que será llevado adelante por la Dirección del Trabajo.

Finalmente, creo que es muy importante que en el acuerdo hayamos incorporado el compromiso del gobierno de enviar el o los proyectos de reformas laborales durante el segundo semestre, porque es algo que los trabajadores vienen esperando desde hace muchos años y es uno de los grandes compromisos de nuestro programa, como aporte fundamental al combate contra la desigualdad en Chile.

Los detractores señalan que no fue justo ni ético, ya que todavía está lejos de lo que la Iglesia Católica considera un sueldo ético.

-Si se aprecia el acuerdo en su totalidad, es indudable que él está animado por el propósito de avanzar en justicia salarial, convergiendo hacia un salario mínimo que permita superar el umbral de pobreza. Y, además, por el propósito de avanzar hacia una situación de mayor simetría y respeto de los derechos colectivos del trabajo, al comprometernos a potenciar la negociación colectiva y fortalecer la sindicalización, lo que está llamado a tener un impacto positivo en la distribución del ingreso. Creo, por lo tanto, que los principios éticos que inspiran el acuerdo están fuera de toda duda.

Cuando algunos sectores señalan que aumentar el sueldo mínimo podría aumentar la cesantía, ¿qué piensa al respecto?

-Nuestro compromiso es con la creación de empleos de calidad, lo que implica que sean empleos productivos, con seguridad social y salarios adecuados. Esto supone adoptar acciones en distintos ámbitos, lo que incluye mejorar los ingresos que reciben los trabajadores más vulnerables, que son quienes acceden mayoritariamente a los puestos de trabajo que reciben como contra-prestación el ingreso mínimo. Creo que los incrementos del salario mínimo pactados están dentro de rangos compatibles con el dinamismo de nuestra economía, de manera que no debieran implicar un aumento del desempleo. Nuestro propósito es actuar siempre con la mayor responsabilidad

en estas materias y así lo hemos hecho en esta oportunidad. El mercado, además, tenía asumido el parámetro de \$ 250.000 a dos años, pues estaba explicitado en nuestro programa de gobierno.

Países desarrollados, como Noruega, no tienen salario mínimo, ya que no es necesario. ¿Llegaremos a eso algún día? ¿Qué falta para que suceda algo similar en Chile?

-Siempre he dicho que ojalá llegáramos a una situación en que el país no requiriera salario mínimo. Los países que pueden hacerlo, es porque tienen niveles de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva muy altos, con predominio de relaciones laborales muy simétricas. Ese es justamente el caso de Noruega y esperamos que las reformas laborales que llevaremos adelante nos permitan avanzar en esa dirección. Complementariamente, para llegar a ese objetivo, Chile tiene que ir superando la heterogeneidad estructural que caracteriza a nuestra economía, como la de muchos países latinoamericanos. Esa es una tarea de largo plazo y creemos que la agenda de competitividad debería contribuir a ir acortando la brecha en esta materia.

PREVISIÓN SOCIAL Y AFP

¿Qué es lo importante y qué es lo urgente que se debe modificar en materia de previsión social? ¿Hacia qué punto van a encaminarse sus esfuerzos?

-En materia de pensiones nuestro gobierno ha implementado medidas y propuestas de distinta naturaleza, con las que se busca alcanzar diversos objetivos. Durante los 100 primeros días de gobierno, junto con el envío al Congreso Nacional del proyecto que crea la AFP del Estado –que busca generar más competencia y mayor cohesión social–, hemos constituido una comisión de expertos nacionales y extranjeros que nos está ayudando a perfeccionar el diagnóstico sobre el funcionamiento de nuestro sistema de pensiones. En enero de 2015, esta comisión va a entregar propuestas de mejoramiento, en la perspectiva que el sistema pueda cumplir finalmente con la promesa de otorgar pensiones de calidad, asegurando un adecuado nivel de protección a los trabajadores una vez que concluyen su vida laboral activa.

Por otra parte, una vez que se apruebe la Reforma Tributaria y contemos con los recursos para ello, avanzaremos en fortalecer el Pilar Solidario, aumentando la cobertura y el monto de los beneficios que se otorgan.

En definitiva, queremos que el conjunto de modificaciones que se incorporen al sistema de pensiones en este período tengan un carácter integral, sistémico, orientado a mejorar los beneficios para los usuarios y donde esté debidamente relevado el rol público en materia de protección social, compatibilizándolo con el principio de responsabilidad individual.

¿Qué función se espera de la anunciada AFP estatal? ¿Cuándo se va a implementar?

-La AFP del Estado es un compromiso programático de la Presidenta y busca incorporar mayor competencia a un mercado altamente concentrado, con lo que se esperan beneficios directos para los usuarios, tanto en precios como en calidad.

Desde una perspectiva de bien común y cohesión social, la AFP Estatal busca atender a grupos prioritarios de la población que resultan menos atractivos para las AFP Privadas. Entre ellos, personas de menores rentas, trabajadores independientes y trabajadores que cumplen sus labores en zonas alejadas de centros urbanos. De paso, la existencia de una AFP del Estado dará a las personas la posibilidad de elegir entre un operador público y uno privado, como existe en otros

ámbitos de la seguridad social, como la salud. En ese sentido, puede considerarse una contribución a la ampliación de los márgenes de libertad de los cotizantes.

¿Y cuándo se materializará eso?

-Respecto de los plazos, este proyecto de ley está siendo discutido en el Congreso Nacional, y una vez que se convierta en ley de la República, deberá ser implementado siguiendo el itinerario que fije el legislador.

¿Se pueden mejorar rápidamente las jubilaciones o el daño ya está hecho y los actuales jubilados tendrán que conformarse con mejoras menores?

-Los sistemas de pensiones son complejos y mejorar su rendimiento depende de varios factores, entre ellos: montos de los aportes públicos y privados y pactos sociales que los sustentan; decisiones sobre cómo enfrentar los cambios paramétricos de la población y los cambios del mercado del trabajo. Además, hay intervenciones que dan frutos en el corto plazo y otras en el largo plazo.

Considerando lo anterior, la comisión de expertos que encabeza el economista David Bravo tiene un mandato amplio para evaluar el actual sistema y proponer alternativas de mejora, considerando el conjunto de aspectos técnicos que corresponda y el aporte de todos los actores sociales, de la industria, académicos y representantes de la sociedad que han participado en las audiencias y diálogos ciudadanos que se están llevando a cabo, tanto en Santiago como en regiones.

De modo que debemos esperar sus resultados y conclusiones con tranquilidad, así como las decisiones que, con el informe a la vista, tome la Presidenta de la República para la elaboración de los proyectos de ley que correspondan. No hay que perder de vista que esta es una discusión tanto técnica como política, ya que las decisiones finales deben reflejar nuestras aspiraciones como comunidad y los esfuerzos que estamos dispuestos a hacer para satisfacer dichas aspiraciones.

Sectores de la Nueva Mayoría se la jugaron en las primarias por el sistema de reparto, como el actual ministro de Justicia, José Antonio Gómez, ¿Está muerta esa idea?

-La discusión dicotómica entre sistema de capitalización individual versus sistema de reparto va en camino de ser superada a nivel mundial, y nuestro país no está exento de ello. En efecto, Chile tiene actualmente un sistema mixto, integrado por un pilar contributivo obligatorio, un pilar contributivo voluntario y un pilar público solidario que fue creado por la Reforma Previsional de 2008. En el mundo también se está avanzando hacia sistemas mixtos e integrados y prácticamente ya no quedan sistemas “puros”. Nuestro propósito es introducir los perfeccionamientos y reformas que permitan que el sistema otorgue pensiones de calidad y con amplia cobertura. En consecuencia, creo que en esta materia hay que actuar sin ideologismos y ponernos de acuerdo sobre los mejores instrumentos para asegurar estos objetivos. Eso es lo esencial.

JUSTICIA LABORAL

¿Qué evaluación hace usted de la reforma a la justicia laboral?

-La reforma a la justicia laboral consideró un proceso de implementación gradual en las distintas regiones del país y, además, se diseñó un sistema de seguimiento de la misma que permitió hacer ajustes iniciales cuando la realidad indicó que eran necesarios. El resultado ha sido una reforma cuyos procedimientos y resultados son, en general bien evaluados, pues han permi-

tido impartir justicia con parámetros de alto estándar y en tiempos prudentiales, lo que es de la máxima importancia para quienes recurren a ella, en especial los trabajadores. No hay que olvidar que estos últimos no suelen tener los recursos para sostener largos procesos y esa era una de las grandes dificultades que enfrentaban en el pasado. Además, la existencia de una Defensoría Jurídica de calidad, con amplia cobertura, a la que se puede acceder gratuitamente cumpliendo ciertas condiciones, ha sido un gran aporte desde el punto de vista de la equidad de acceso a la justicia en materia laboral.

¿Qué modificaría? ¿Se hará en este gobierno?

-No se visualizan reformas en este período de gobierno. De todos modos, no hay que olvidar que fue bajo el amparo del Foro de la Reforma Laboral que la estructura hoy vigente fue tomando forma, y se concretó luego de un largo proceso técnico y político. De modo que, si hubiera que introducir reformas a futuro (puesto que la realidad es muy dinámica y las estructuras institucionales pueden requerir perfeccionamientos y puestas al día), lo más probable es que ello sea sobre la base de un esfuerzo de ese tipo.

De acuerdo con el desarrollo de los procesos laborales, ¿cómo ve usted el comportamiento de los sistemas recursivos? ¿Es posible mejorarlos? ¿Qué cambios introduciría?

-Tengo la impresión que el funcionamiento de dichos sistemas ha sido el adecuado. No obstante, creo que necesitamos un horizonte amplio de tiempo para analizar en profundidad los resultados de la reforma a la justicia laboral. Sin duda, toda construcción humana es perfectible pero, al menos por ahora, no han surgido muchas voces que estén planteando una evaluación o cuestionando los fundamentos de la misma.

¿Garantiza una verdadera justicia laboral la velocidad con que ahora se llevan a cabo los procesos?

-Creo que, desde el punto de vista técnico y profesional, todas las partes que intervienen en el proceso están tratando de que se haga justicia ajustándose a estándares exigentes, de calidad. ¿La velocidad puede afectar en algo este propósito? Tal vez en algún caso, pero yo invito a mirar el problema estructural que se registraba en el pasado: ¿cuántos trabajadores terminaban resignando sus derechos, sencillamente porque la excesiva dilación de los procesos se les hacía insostenible? No hay que olvidar que eras muchísimos; y en los hechos, eso significaba denegación de justicia. Creo que ambos aspectos deben ponerse en la balanza y como Ministra del Trabajo y Previsión Social de este gobierno, me inclino claramente por el sistema de justicia laboral vigente.