

ERIC CAMPOS BONTA, SECRETARIO NACIONAL DE LA CUT

# “La Ley Karin corre el riesgo de estancarse si el Estado no es capaz de fiscalizar”

ÓSCAR ROSALES CID / La Serena

El secretario nacional de la Central Única de Trabajadores, Eric Campos Bonta, en entrevista con Diario El Día abordó temas laborales y gremiales como la negociación ramal, el sueldo mínimo, las 40 horas y la Ley Karin.

En esa línea, el dirigente sindical se mostró confiado en que se abrirá un espacio de debate por la negociación ramal, pese a que los grandes empresarios han rechazado a la idea.

En cuanto al sueldo mínimo, afirmó que se debería avanzar hacia un salario vital, cuyo fin sea satisfacer aquellas necesidades básicas como vivienda, salud, educación, alimentación, entre otros.

## ¿Qué posibilidades reales le ven a la negociación ramal?

“Yo diría que hay una posibilidad real de abrir un debate nacional. Hay que recordar que Chile la tuvo hasta el año 1979 y con el Plan Laboral de José Piñera desarticula el poder político. Evidentemente que desde el punto de vista de los votos en el Parlamento se ve complejo, porque tenemos un Parlamento bien empantanado en las reyertas políticas y no permite avanzar en materia de legislación social. Nosotros proyectamos que no vamos a tener los votos en el ahí, sin embargo, con lo que no contábamos es con la posición de los grandes empresarios, de la CPC y de la SOFOFA (Sociedad de Fomento Fabril) a negarse a generar este debate que se abre con la ley, que esperamos el Presidente Boric cumpla su palabra y la envíe en el mes de octubre”.

## ¿Qué garantía da a los trabajadores este tipo de negociaciones?

“Lo fundamental es que ayuda a eliminar el dumping comercial, es decir, reduce los espacios para que las grandes y pequeñas empresas compitan a partir de proponer bajos salarios en sus propuestas comerciales. Lo segundo, es que permite ampliar materias no solo salariales, porque lo obvio es que permitamos pisos mínimos de salarios según ramas. Pero la experiencia internacional indica que también este tipo de negociación permite discutir temas de conciliación familia-trabajo, temas asociados a garantías de cuidados de familiares, seguridad y salud laboral, y eventualmente. Incluso sobre debates como la jornada laboral se puede debatir en función de las particularidades de cada área productiva. Por ejemplo, podríamos discutir horarios especiales para la gente del comercio, pero eso tiene que hacerse con contrapartes

**El dirigente nacional valoró la implementación de dicha normativa, pero advirtió que sus avances pueden correr riesgo si es que no se desarrollan efectivas medidas de fiscalización por parte del Estado. Respecto al debate por la negociación ramal, Campos lamentó que el empresariado se niegue, incluso, a debatir el tema.**



CRISTIAN SILVA

titulares, en este caso un gran sindicato nacional o una confederación y su contraparte sería la Cámara de Comercio. Me parece que este tipo de forma de negociar colectivamente contribuye mucho a la defensa de los derechos de los trabajadores”.

## ¿Pero el empresariado ya le dio un portazo a esta iniciativa. ¿No cree que podría transformarse en un diálogo de sordos?

“Yo diría que el gran empresariado, y en especial la CPC le dio un portazo que desconocemos el por qué, ya que incluso el presidente de la CPC (Ricardo Mewes) lidera y preside el Consejo Superior Laboral, donde nos reunimos mensualmente la CUT, los empresarios y el gobierno para discutir los temas laborales. A la democracia le hace mal tener empresarios que no se abren a la posibilidad del diálogo, sobre todo pensando –y ahí disiento con lo que dijo Vittorio Corbo – en temas que no son del pasado, son absolutamente del futuro. Los países más productivos de la OCDE tienen negociación ramal, porque esos estados que son capitalistas, desarrollados y democráticos, entienden que la negociación ramal es un instrumento para la distribución de la riqueza. Entonces, da la impresión, cuando los empresarios le pegan portazos a este tipo de debates que son profundos, que solo piensan en sus intereses y

creo que ahí hay una actitud un tanto mezquina, tanto de la SOFOFA como de la CPC”.

## ¿Qué análisis hacen de la Ley Karin? ¿Cree que se terminarán algunas discriminaciones que se han normalizado en el mundo laboral?

“Lo primero, es que la Ley Karin permite introducir un debate profundo en el espacio concreto del trabajo respecto de la violencia, de la discriminación, el acoso sexual y laboral. Al menos logramos que hoy día ya no es una broma y que todos los trabajadores y trabajadoras tengan más cuidado a la hora de relacionarse. Creemos que es un avance, sin embargo, este avance que es cultural y legislativo, corre el peligro de estancarse si el gobierno, y en particular el Ministerio de Hacienda, no fortalece a través del presupuesto nacional la Dirección Nacional del Trabajo, porque el peligro que corremos es que no tengamos la musculatura suficiente como Estado para enfrentar un desafío de fiscalización en materia de la Ley Karin. O peor, que por ir a fiscalizar la Ley Karin, dejemos de fiscalizar los problemas propios de abusos laborales, los procesos de negociación colectiva”.

## ¿Estiman que el sueldo mínimo sigue siendo insuficiente?

“Es un debate bien interesante ese, porque hemos planteado la necesidad de discutir el salario vital, porque el

salario mínimo lo que busca en la práctica es generarle un límite a los abusadores de no pagar una cifra que en la práctica no sirva para nada. Una familia de cuatro personas donde uno solo es el que trabaja, requiere de más de 610 mil pesos para no estar en la línea de la pobreza y tenemos que más del 50% de las personas del país gana menos de 600 mil pesos líquidos. Entonces, tenemos mucha gente que trabaja y es pobre, y mucha gente a la que no le alcanza para llegar a la primera semana del mes. Tenemos un problema salarial en Chile que supera el debate del salario mínimo. El objetivo del salario vital es que permita satisfacer las necesidades básicas de las personas: vivienda, salud, educación, vestimenta y alimentos. Me parece que mientras Chile no asuma el debate salarial como una cuestión fundamental, vamos a profundizar la fractura social que nos llevó a una crisis para el estallido social”.

## ¿Un monto mayor no significa complicar a las pymes que otorgan la mayor parte del empleo en el país?

“Lo que pasa que ahí está el típico debate que señala que salarios más altos –según los expertos– desacoplan el nivel de productividad del salario. Pero en Chile hace rato que están desacoplados los índices de productividad con los salarios. Es decir, las empresas cuando les va bien no suben en la misma escala los salarios, por lo tanto acá hay un defecto, porque uno debiese ir de la mano en productividad y salario y para eso hace falta diálogo. En el caso de las pymes, son usadas como un cortafuego por los empresarios. Cuando ellos quieren debatir sacan a las pymes, pero el problema de éstas no pasa por tener que pagar más salarios, pasa porque tienen créditos de la banca a una alta tasa de interés. El otro problema es que no se respeta el pago de facturas a 90 días, por lo tanto, viven del factoring, del crédito, porque las grandes empresas no solo abusan de los trabajadores, sino que ‘acogotan’ a las pymes. Yo diría que el gran problema de las pymes es el acceso al pago de sus facturas y el acceso a créditos que les permitan innovación y tecnologías, no los salarios”.

## ¿Otro logro gremial han sido las 40 horas. ¿No son muy largos los plazos para alcanzarlas?

“Claro, nosotros nunca estuvimos de acuerdo con plazos tan extensos de implementación. Estamos hablando que en 2028 tendremos implementación total. Ese fue un proyecto de ley en el que nosotros participamos al final del debate legislativo y lo que logramos fue incorporar titularidad sindical”.