HONORABLE PRESIDENTE DE LA COMISIÓN, HONORABLES SENADORAS Y SENADORES:

Agradezco la invitación que se nos ha formulado para exponer la visión de los trabajadores respecto de las propuestas contenidas en la denominada Agenda de Reactivación Laboral.

Comparezco como PRESIDENTE DEL DIRECTORIO DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAJA LOS ANDES, como miembro de la CONFEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE CHILE (CONASICH) Y MIEMBRO DE LA COORDINADORA DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE CHILE (FEDESESO).

Nuestra organización sindical reúne a trabajadores de distintas regiones del país y que ha debido enfrentar, durante los últimos años, EN CAJA LOS ANDES un proceso particularmente complejo de reestructuraciones, despidos masivos y transformaciones organizacionales que nos permiten aportar una mirada práctica y concreta sobre los efectos que determinadas políticas laborales pueden generar en la vida de las personas. Como así también vengo a exponer las distintas realidades compartidas de nuestros compañeros y compañeras de las otras Cajas de compensación de Chile: CAJA ARAUCANA, CAJA LOS HEROES Y CAJA 18 a quienes me permito representar ante este honorable congreso de Chile.

Quisiera comenzar señalando algo fundamental:

- Los trabajadores no nos oponemos al crecimiento económico.
- Los trabajadores no nos oponemos a la inversión.
- Los trabajadores no nos oponemos a la modernización.

Lo que nos preocupa es que, una vez más, se pretenda enfrentar los problemas del empleo mediante la reducción de derechos laborales que han sido conquistados durante décadas y que constituyen garantías mínimas de dignidad para quienes viven de su trabajo en Chile.

Cuando analizamos las propuestas que hoy se discuten, observamos que Chile ya cuenta con mecanismos importantes de flexibilidad laboral.

Nuestro Código del Trabajo contempla jornadas parciales, jornadas especiales, pactos de adaptabilidad, distribución excepcional de jornada en determinadas actividades, trabajo a distancia, teletrabajo y múltiples herramientas que permiten adecuar la prestación de servicios a distintas realidades productivas.

Por ello, surge una pregunta legítima:

Si la legislación chilena ya contempla mecanismos de flexibilidad, **¿por qué resulta necesario avanzar hacia fórmulas que pueden afectar derechos esenciales de los trabajadores?**

Nos preocupa especialmente que algunas de las propuestas actualmente debatidas puedan implicar, directa o indirectamente, una disminución de protecciones históricas del trabajador/a.

Entre ellas:

- El debilitamiento o eventual reemplazo de la indemnización por años de servicio.
- La flexibilización de la jornada laboral más allá del espíritu que inspiró la reducción a 40 horas.
- La ampliación de mecanismos de polifuncionalidad.
- El fortalecimiento de causales de despido asociadas a necesidades de la empresa o adecuación del trabajador.
- La transferencia de riesgos económicos desde la empresa hacia los trabajadores.

Desde la experiencia que hemos vivido en Caja Los Andes, RECORDEMOS QUE ES LA PRINCIPAL EMPRESA EN CHILE DE LA SEGURIDAD SOCIAL, MIEMBRO DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN, QUIEN DEBIERA SER UN REFERENTE EN MATERIA DE DERECHOS SOCIALES, nos preocupa que el debate legislativo se construya sobre la idea de que el problema principal del empleo son los derechos laborales.

Nuestra experiencia demuestra algo distinto.

Durante los últimos años hemos observado procesos de desvinculación masiva que han afectado a cientos de trabajadores.

Hemos conocido casos de personas con décadas de servicio y trayectoria intachable que han perdido su fuente laboral.

Hemos visto trabajadores afectados por enfermedades graves enfrentar procesos de desvinculación.

Hemos visto cómo las reestructuraciones impactan no sólo a quienes son despedidos, sino también a quienes permanecen en sus puestos de trabajo.

Porque cuando una organización reduce significativamente sus dotaciones, las funciones no desaparecen.

Las tareas continúan existiendo.

Lo que ocurre es que esas tareas son redistribuidas entre menos personas.

Y allí aparece un fenómeno que rara vez se refleja en los informes económicos.

La sobrecarga laboral.

Trabajadores que deben asumir dos o tres funciones simultáneas.

Equipos reducidos que deben cumplir los mismos objetivos post despidos.

Metas crecientemente exigentes e inalcanzables.

Mayores niveles de estrés.

Deterioro de la salud mental.

Aumento de riesgos psicosociales en el trabajo.

Desgaste profesional.

Desde nuestra experiencia sindical, la principal amenaza para la productividad no es la existencia de derechos laborales.

La principal amenaza para la productividad es la **precarización** progresiva de las condiciones de trabajo.

Ninguna organización se fortalece debilitando a sus trabajadores.

Ninguna economía construye desarrollo sostenible sustituyendo estabilidad laboral por incertidumbre.

Ninguna sociedad mejora sus niveles de bienestar cuando la adaptación empresarial se financia exclusivamente a costa de quienes dependen de un salario para sostener a sus familias.

Por ello creemos que el debate debe incorporar una pregunta esencial:

¿Estamos buscando crear empleo de calidad o simplemente facilitar relaciones laborales más flexibles única y exclusivamente para el empleador?

Porque ambas cosas no son necesariamente equivalentes.

La experiencia internacional demuestra que los países con mejores niveles de desarrollo económico también son aquellos que cuentan con instituciones laborales fuertes, sistemas robustos de protección social, negociación colectiva efectiva y altos niveles de seguridad para los trabajadores.

Como organización sindical creemos que Chile necesita políticas de empleo más claras y efectivas sin perder derechos laborales.

Pero esas políticas deben orientarse hacia:

- La reconversión laboral efectiva.
- La capacitación vinculada a empleos reales.
- La protección de quienes enfrentan cambios tecnológicos.
- El fortalecimiento de la negociación colectiva.
- La inversión productiva.
- La innovación.
- El desarrollo de competencias laborales.
- La formalización del empleo.

No creemos que el camino sea reducir derechos que han costado décadas construir.

COMO REREFENCIA, AL INTERIOR DE CAJA LOS ANDES PODEMOS DECIR que los más de 500 despidos ocurridos en la empresa durante 2026, el aumento de utilidades de la institución en el año 2024 más de 55.000.000.000 y el año 2025 más de 110.000.000.000 duplicando las utilidades del año anterior estos datos entran en contradicción entre crecimiento económico y reducción de dotaciones.

Honorables Senadoras y Senadores:

Las normas laborales no son únicamente instrumentos económicos.

Son también expresiones de justicia social.

Detrás de cada modificación legal existen personas concretas.

Existen familias.

Existen historias laborales.

Existen trabajadores que muchas veces dedican toda una vida al desarrollo de una institución y esperan que el ordenamiento jurídico les entregue un mínimo de protección frente a la incertidumbre.

Por ello solicitamos respetuosamente que cualquier reforma sea evaluada no sólo desde sus eventuales efectos económicos, sino también desde su impacto humano, social y laboral.

La reactivación económica es necesaria, lo sabemos.

Pero debe construirse fortaleciendo el trabajo decente y no debilitando los derechos de quienes sostienen diariamente el funcionamiento de las empresas y del país.

Muchas gracias.

ERNESTO FUENTES MORALES
PRESIDENTE DIRECTORIO SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAJA LOS ANDES
MIEMBRO DE CONFEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE CHILE (CONASICH)
MIEMBRO EN COORDINADORA DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE CHILE (FEDESESO)
Contacto: efuentesm33@gmail.com

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAJA DE COMPENSACIÓN LOS ANDES RSU: 1301-0886 - Rut:71.120.400-8