



PARA NUEVAS IDEAS,
UNA NUEVA FUERZA

(Programa CUT 2025-2029)

El sindicalismo en nuestro país ha sido históricamente una herramienta para construir una sociedad más justa, a través de la lucha de las y los trabajadores se han logrado mejoras en las condiciones laborales y de trabajo que han beneficiado a millones de personas de nuestro país y en este sentido ha sido la **Central Unitaria de Trabajadores- CUT** quien históricamente ha representado y defendido frente a los gobiernos y los empresarios, las necesidades de las y los trabajadores.

El progreso de la sociedad ha sido determinado en gran parte por el trabajo, sin embargo, no todos tienen las condiciones necesarias para poder subsistir en armonía. Aunque hemos tenido avances en materia de derechos laborales, la lucha por la mejora de estos no cesa, ya que a medida que nuestra sociedad avanza, también avanzan los requerimientos de una fuerza trabajadora que actualmente supera los **10 millones** de personas Chile.

Fenómenos como la inflación afecta la económica debido a sus efectos negativos sobre la estabilidad monetaria, repercutiendo directamente en nuestras familias. La Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) del INE indica que el 50% de los trabajadores percibe ingresos de hasta \$502.604 mensuales. Otras situaciones afectan e imposibilitan de igual manera el anhelo de gozar de un **trabajo decente**, propuesto por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** la cual busca definir un tipo de empleo que asegure la dignidad de las personas y contribuya al desarrollo sostenible. En esencia, implica **oportunidades para un trabajo productivo que genere ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo, protección social y mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social.**

Las organizaciones agrupadas en la lista **NUEVA FUERZA SINDICAL** han decidido ser parte activa de las **elecciones de la CUT 2025**, conscientes de la urgencia de contribuir a un sindicalismo moderno, transformador y comprometido con las demandas reales de las y los trabajadores.

Nuestra participación busca consolidar un espacio sindical que se base en valores sólidos, que escuche a sus bases y que trabaje por un **Chile más justo, democrático y solidario**. Procurando relevar las reales necesidades de la clase trabajadora a lo largo del territorio a través del ejercicio irrestricto de la autonomía sindical.

Hoy damos un paso decidido para aportar con propuestas serias, principios claros

y una mirada amplia que sitúe el **trabajo como el motor principal de cambio social**.

Reconocerse no solo como individuo, sino que también como trabajador da pie a un mayor entendimiento de nuestras realidades y permite canalizar de mejor manera a través del mundo sindical no solo las problemáticas, sino que también la obtención de fuerzas para propiciar el cambio.

Te invitamos a involucrarte a través de esta elección de dirigentes, en la construcción de mejores condiciones laborales y de trabajo para todos los Chilenos.



@Nueva_Fuerza_Sindical

www.nuevafuerzasindical.cl

Sindicalismo Sociopolítico: Nuestro Compromiso

Creemos en un sindicalismo que no solo defienda los derechos laborales, sino que también **transforme la sociedad**. Nuestro modelo es el sindicalismo sociopolítico, uno que actúa desde la **integridad, la ética y el respeto irrestricto a la autonomía sindical**. No nos subordinamos a intereses ajenos a los trabajadores y trabajadoras; defendemos con convicción las causas de las personas, la justicia social y el trabajo decente. Queremos una CUT más fuerte, autónoma y capaz de liderar las grandes transformaciones que Chile necesita.



- **Trabajo Digno y Decente:** propiciar, defender y luchar por las mejores condiciones laborales en concordancia a los tratados internacionales de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).
- **Justicia Social y Equidad:** defensa de la distribución equitativa y la igualdad de oportunidades de toda la población.

“Principio ético y político que aboga por la distribución equitativa de recursos y oportunidades dentro de una sociedad. Este concepto se fundamenta en varios pilares esenciales que apuntan a la equidad, la dignidad humana y la inclusión:

- a. Equidad, que implica tratar a las personas de manera justa y brindarles acceso a los recursos y derechos que necesitan para prosperar. A diferencia de la mera igualdad, que busca tratar a todos de la misma manera, la equidad reconoce que las circunstancias de cada individuo pueden variar y, por lo tanto, requiere diferentes enfoques para alcanzar un resultado justo.
- b. Dignidad humana. La justicia social se basa en el principio de que todos los seres humanos tienen un valor intrínseco que debe ser respetado y protegido. Esto significa que las políticas y prácticas deben estar diseñadas no solo para aliviar la pobreza y la exclusión, sino también para promover el auto-respeto y la plena participación de todos los ciudadanos en la vida social, económica y política.
- c. Inclusión, este principio implica que todos los grupos, independientemente de su origen étnico, género, religión, etc, deben ser incluidos en el proceso de toma de decisiones que afecta sus vidas. Esto no solo es un componente básico de la democracia, sino que también es vital para asegurar que todas las voces sean escuchadas y consideradas.”

- **Soberanía Social y Participación Democrática:** educación, participación y vinculación para la toma de decisiones en estilos de vida promoviendo el bienestar colectivo.
- **Defensa de los Derechos Humanos:** hace referencia al irrestricto respeto a la dignidad de las personas, atendiendo a la declaración universal de los derechos humanos (1948) y otros tratados internacionales afines.
- **Integridad y Ética Gremial/Sindical:** conjunto de valores, fines y principios que mejoran el desarrollo de los trabajadores.
- **Autonomía Sindical:** autonomía de los trabajadores y sus dirigentes ante los representantes del Poder, el Estado, el gran Empresariado y los Partidos Políticos. Protegiendo los derechos laborales, promoviendo la justicia social y fomentando la democracia en el lugar de trabajo.
- **Sindicalismo Internacionalista:** Colaboración y coordinación entre organizaciones sindicales de diferentes países para defender los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras a nivel global.
- **No Discriminación:** trato tolerante a todas las formas de expresión de las personas, respetando opiniones, territorialidad, cultura, etnia, edad, visión política, religiosa, etc.
- **Perspectiva de Género:** herramienta que nos ayuda a comprender las relaciones de poder y las diferencias sociales y culturales que se basan en el género. Promuevemos la igualdad de género.
- **Respeto a la Diversidad Cultural e Interculturalidad:** reconocimiento de pueblos originarios y su valor histórico, respeto e inclusión de todas culturas y/o etnias y su cosmovisión.
- **Transparencia y Probidad:** acción dirigencial en una organización honesta y transparente ante la Comunidad, la Opinión Pública y la Sociedad Civil Organizada.
- **Salud, Medioambiente y Sociedad:** ser una organización que realza la interconexión entre la Salud Planetaria, previniendo y promoviendo desde

los territorios la brecha de desigualdades sociales que exacerbaban los efectos del cambio climático.

- **Universalidad en Salud como Derecho:** garantizando el máximo bienestar de la población en su condición social, económica, religiosa o ideología política, el cual se debe consagrar en la Constitución Política.



Para nuevas ideas, una nueva fuerza!



1

**Trabajo Decente para Todos y Todas**

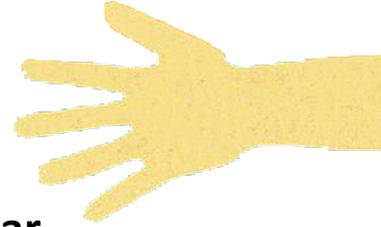
El trabajo decente como concepto promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se refiere a oportunidades laborales productivas y de calidad, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Incluye cuatro pilares fundamentales:

- a. Empleo productivo: Acceso a trabajos que permitan ingresos justos y estabilidad económica.
- b. Derechos laborales: Protección de los derechos fundamentales en el trabajo, como la no discriminación y la libertad de asociatividad.
- c. Protección social: Seguridad social adecuada para los trabajadores y sus familias.
- d. Diálogo social: Participación activa de empleadores y trabajadores en la toma de decisiones laborales.
- e. Nuevos tipos de trabajos: inclusión de las nuevas formas de trabajo, remoto, telemáticos, tecnologías y plataformas transnacionales, con resguardos y derechos laborales.

El Trabajo Decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección

social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.” (OIT) Este concepto es esencial para el desarrollo sostenible y está incluido en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente en el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

2



Conciliación Trabajo-Vida Personal y Familiar

Busca equilibrar las responsabilidades laborales con las necesidades familiares y el bienestar individual. El objetivo es permitir que las personas puedan cumplir sus obligaciones laborales sin sacrificar su tiempo personal ni sus relaciones familiares, promoviendo así una mejor calidad de vida y mayor productividad. Esta conciliación no solo beneficia a los trabajadores, sino que también mejora la productividad, reduce el ausentismo y aumenta la lealtad hacia la organización.

Algunos aspectos para considerar:

- a. **Horarios Flexibles:** Permiten adaptar la jornada laboral a las necesidades personales y familiares, como el teletrabajo, el horario escalonado o la semana laboral comprimida.
- b. **Licencias y Permisos:** Incluyen licencias de maternidad, paternidad, cuidado de familiares y permisos para emergencias personales, promoviendo una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.
- c. **Servicios de Cuidado:** Acceso a guarderías o programas de cuidado infantil y de personas dependientes, facilitando la inclusión laboral, especialmente de las mujeres.
- d. **Desconexión Digital:** Derecho a desconectarse fuera del horario laboral para evitar la sobrecarga y el estrés digital.

- e. Cultura Organizacional: Fomentar un ambiente laboral que valore el equilibrio personal y familiar, evitando estigmas o penalizaciones por utilizar medidas de conciliación.

3



Reforzamiento del Trabajo Territorial

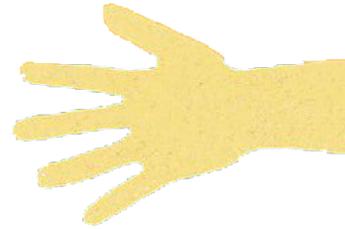
El reforzamiento de los territorios y la base sindical se necesita para fortalecer la presencia, influencia y capacidad de acción de los sindicatos en distintas áreas geográficas o sectores laborales. Esto implica empoderar a los trabajadores mediante la organización colectiva, la defensa de sus derechos y la mejora de sus condiciones laborales. (Re)establecer una estructura funcional a lo largo del país, que contabilice un aporte económico continuo para el desarrollo de trabajo local. Con lineamientos políticos claros desde el nivel central. Considerando aspectos como:

- a. Fortalecimiento de la Afiliación Sindical: Aumentar el número de afiliados para fortalecer la representatividad y legitimidad de los sindicatos.
- b. Capacitación y Formación: Brindar formación en derechos laborales, negociación colectiva y liderazgo sindical para empoderar a los delegados y líderes locales y nacionales.
- c. Participación Comunitaria: Involucrar a las comunidades locales en la lucha por el trabajo decente y la justicia social.
- d. Colaboración Intersindical: Fomentar alianzas entre distintos sindicatos, a través de la CUT, para coordinar esfuerzos y enfrentar desafíos comunes.
- e. Incidencia Política: Influir en la discusión de políticas públicas

y marcos legislativos para proteger y ampliar los derechos laborales. Velar por la ejecución e implementación de los logros alcanzados a nivel central.

- f. Proyección Territorial de las Temáticas Nacionales: Mantener sintonía con los lineamientos y los temas tratados a nivel local, buscando democratizar la información y proyectando el trabajo gremial asociado de manera uniforme en el territorio. Este enfoque busca no solo mejorar las condiciones laborales, sino también fortalecer el papel de los sindicatos como actores sociales clave en la defensa de la democracia y la justicia social en los territorios.

4



Impulsar la Negociación Ramal

Es un tipo de negociación colectiva que se lleva a cabo a nivel de rama o sector de actividad económica, en lugar de hacerlo a nivel de empresa individual. Este modelo permite establecer convenios colectivos que se aplican a todas las empresas y trabajadores de un mismo sector, garantizando condiciones laborales más homogéneas y evitando la competencia desleal basada en la reducción de costos laborales. Entre sus características se identifican:

- a. Cobertura Amplia: Al negociar para toda una rama o sector, se logra una mayor cobertura y protección para los trabajadores, independientemente del tamaño de la empresa en la que laboran.
- b. Equidad Salarial y Laboral: Ayuda a reducir las desigualdades

salariales y laborales dentro del sector, estableciendo estándares mínimos de salarios, jornadas y beneficios.

- c. Fortalecimiento Sindical: Fortalece el poder de negociación de los sindicatos al representar a un grupo más amplio de trabajadores, aumentando su capacidad de presión e incidencia.
- d. Competencia Justa: Al establecer condiciones laborales uniformes, evita que las empresas compitan reduciendo salarios o beneficios, promoviendo una competencia basada en productividad e innovación.

Es importante mencionar que la Negociación Ramal permite generar mínimos comunes, pero en ningún caso se opone a la negociación por empresa, la que debe establecer siempre en términos de mejorar lo acordado ramalmente. Apostamos por la coexistencia.

5



Defensa Intransable de la Autonomía Sindical

Es el principio que garantiza a los sindicatos la libertad de organizarse, tomar decisiones y actuar sin interferencias externas de empleadores, gobiernos, partidos políticos u otras entidades. Este principio es fundamental para asegurar la independencia y efectividad de las organizaciones sindicales en la defensa de los derechos laborales. Algunos aspectos clave son:

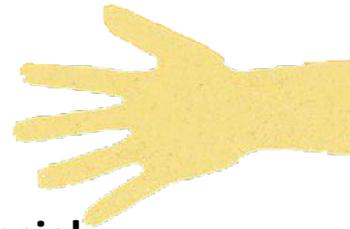
- a. Fundamentos Legales y Normativos: Está protegida por convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

b. Principios Clave:

- Independencia Política: Los sindicatos deben mantener independencia de partidos políticos, los gobiernos u otras organizaciones externas, para actuar en beneficio exclusivo de sus afiliados a través de sus propios reglamentos.
- Independencia Financiera: Requiere fuentes de financiamiento propias para evitar la influencia económica de empleadores, gobiernos u otros grupos de poder.
- Libertad de Organización y Gestión: Derecho a definir sus estatutos, elegir sus dirigentes, gestionar sus recursos y organizar sus actividades sin intervención externa.

Evitar la Cooptación política a través de la vinculación excesiva con partidos políticos, lo que puede comprometer la independencia de la agenda sindical.

6

Integridad y Ética Gremial como Sello Dirigencial

La ética gremial es un conjunto de principios y valores que deben guiar la conducta de los dirigentes sindicales y de las organizaciones de trabajadores. Su objetivo es fortalecer la transparencia, la responsabilidad y el compromiso con los intereses colectivos, promoviendo un sindicalismo basado en la integridad y la equidad. La implementación de una ética gremial clara y efectiva contribuye a mejorar el liderazgo dentro de las organizaciones, aumentando la confianza de los afiliados y consolidando el impacto social del sindicalismo.

La Importancia de la Ética Dirigencial en el Liderazgo Gremial - El liderazgo sindical implica una gran responsabilidad hacia los trabajadores y la sociedad en general. Un dirigente gremial ético debe

actuar con honradez, justicia y coherencia en la defensa de los derechos laborales, asegurando que su gestión sea transparente y orientada al bienestar colectivo.

La ética dirigencial no solo fortalece la credibilidad del sindicato, sino que también previene conflictos internos, fomenta la participación de los afiliados y mejora la capacidad de negociación con empleadores y autoridades.

Beneficios de la Ética Gremial en las Organizaciones Sindicales

- a. Mayor Confianza y Legitimidad: Una organización sindical ética genera confianza entre sus afiliados y en la sociedad, fortaleciendo su posición en la defensa de los derechos laborales. FD
- b. Mejor Cohesión Interna: La aplicación de principios éticos refuerza la unidad de la organización, reduciendo el riesgo de divisiones internas y fomentando un ambiente de trabajo colaborativo.
- c. Transparencia y Rendición de Cuentas: La ética gremial promueve la gestión responsable de los recursos sindicales y una comunicación clara con los afiliados sobre las decisiones tomadas.
- d. Mayor capacidad de Negociación: Un sindicato con dirigentes éticos y coherentes tiene mayor capacidad para establecer relaciones de confianza con empleadores y autoridades, lo que mejora los resultados en las negociaciones colectivas.
- e. Prevención de la Corrupción: La adopción de códigos de conducta y principios éticos reduce el riesgo de prácticas deshonestas o abusos de poder dentro de la organización.

7

Profesionalización del Trabajo Gremial

La estructura y metodología son fundamentales para el funcionamiento



efectivo de los sindicatos y organizaciones laborales. Una estructura bien organizada y una metodología clara permiten una representación sólida, una defensa efectiva de los derechos laborales y una mayor capacidad de influencia política y social. Entre sus componentes relevantes, se encuentran:

- a. Estructura Organizativa: Estructura propia de la Central determinada por estatutos (Asamblea General, Congreso Nacional, Consejo Ejecutivo, Consejo Ampliado Nacional, Vicepresidencias, Secretarías, Subsecretarías, Departamentos, etc.).
- b. Metodología de Trabajo: Se hace necesario definir de qué forma se realizará el trabajo dentro de la organización, identificando y definiendo los procedimientos necesarios para asegurar el logro de los objetivos. Si bien en general existen formas de trabajo ya establecidas, estas no se ven reflejadas en los diferentes espacios, generando la inactividad y pérdida de continuidad de estos, lo que a su vez genera importantes brechas en temas relevantes para el sindicalismo. La definición de las formas de trabajo debe estar acompañadas también de control, seguimiento y evaluación por parte de la Central, con el fin de poder ejecutar a tiempo las medidas pertinentes para asegurar su sostenibilidad en el tiempo.

Las metodologías de trabajo también permitirán estandarizar las formas en que departamentos y secretarías convergen para la presentación de sus necesidades y el levantamiento de estas para una eventual negociación ramal.

