

Sobre la reforma laboral, compartimos con uds. u anexo que aclara quien es quien en nuestro parlamento, cuando se trata de apoyar u obstaculizar al mundo sindical y los trabajadores.

Pasos en la tramitación de este proyecto de reforma laboral

1. el 29 de diciembre de 2014 ingreso el proyecto a la cámara de diputados
2. el 14 de abril de 2015 Bachelet formuló indicaciones
3. el 2 de junio de 2015 Bachelet formuló indicaciones
4. el 3 de junio de 2015 Bachelet formuló indicaciones /HAY INFORME MUY INTERESANTE
5. 18 de junio el proyecto fue aprobado en general por 7 votos a favor (de DESNISE PASCAL, ANDRADE, CAMPOS, CARMONA, JIMENEZ, SAFFIRIO, VALLESPIN) 6 votos en contra (BARROS, BORIC, DE MUSSY, MELERO, MONCKEBERG Y OTRO MONCKEBERG) AQUÍ TERMINA PRIMER TRAMITE CONSTITUCIONAL, SALE DE CAMARA DE DIPUTADOS
6. 30 DE JUNIO DE 2015 INGRESA AL SENADO (SE INICIA SEGUNDO TRAMITE CONSTITUCIONAL)
7. 19 DE AGOSTO EL SENADO APROBÓ EN GENERAL POR 22 VOTOS A FAVOR, 14 EN CONTRA Y CERO ABSTENCION; Y OTORGO PLAZO HASTA EL 7 DE SEPTIEMBRE PARA FORMULAR INDICACIONES, LUEGO ESE PLAZO SE AMPLIÓ;
8. 16 Y 21 DE SEPTIEMBRE è SE FORMULAN INDICACIONES DE SENADORES Y PRESIDENTA DE LA REPUBLICA
9. 9 DE DICIEMBRE INDICACIONES DE SENADORES Y PRESIDENTA DE LA REPUBLICA
10. 17 DE DICIEMBRE COMISION DEL TRABAJO DEL SENADO LA DESPACHÓ Y PASA A LA SALA

(IMPRIMIR DOC "COMPARADO" DEL 7 DE OCTUBRE)

LO QUE VIENE:

- A. PL VUELVE A SER REVISADO POR COMISION DE HACIENDA DEL SENADO (OCURRIRIA DURANTE PRIMERA SEMANA DE ENERO 2016)
- B. VUELVE A LA SALA DEL SENADO, DURANTE PRIMERA QUINCENA DE ENERO SE VOTA EN LA SALA DEL SENADO
- C. VUELVE A CAMARA DE DIPUTADOS è Y SI SE APRUEBA EN CONCEPTO DE "ADECUACIONES NECESARIAS" (REEMPLAZO ENCUBIERTO DE HUELGUISTAS) è PROYECTO PASARIA A COMISION MIXTA (5 DIPUTADOS Y 5 SENADORES)

SEGÚN BORIC: LA COMISION MIXTA NO RESUELVE NADA. QUIEN RESOLVERÁ SERÁ EL GOBIERNO Y SUS PARLAMENTARIOS.

ATENCIÓN: AL INTERIOR DEL OFICIALISMO HAN SURGIDO “DESACUERDOS” AL DISCUTIR ESTE PROYECTO PERO FINALMENTE TODOS VOTAN EN BLOQUE.

POSIBILIDADES:

- A. MEDIADOS DE ENERO LA DISCUSIÓN VA A SER INTENSA, Y SI SE APRUEBA EL PROYECTO LA DERECHA YA ANUNCIÓ QUE RECURRIRÁ AL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. PARLAMENTARIOS DEL CHILE VAMOS DICEN QUE LA “EXTENSIÓN DE BENEFICIOS CON ACUERDO DEL SINDICATO” VULNERA LA LIBERTAD SINDICAL.
- B. AL INTERIOR DE LA CUT CRECEN LAS DIFERENCIAS, NOLBERTO DÍAZ ANUNCIÓ UNA AUTOCRÍTICA ACERCA DE LA FORMA EN QUE LA CUT HA ENFRENTADO ESTE PROCESO LEGISLATIVO. EL CONSEJO NACIONAL DE LA CUT ES EL 21 Y 22 DE ENERO. DÍAZ CALIFICÓ LAS INDICACIONES DEL EJECUTIVO (LAS DEL 9 DE DICIEMBRE) COMO UNA DESLEALTAD Y UN ABUSO DE CONFIANZA DEL GOBIERNO. DIJO “HEMOS ESPERADO UN AÑO PARA QUE NOS TRAFIQUEN Y CONTRABANDEEN” JOSÉ ORTIZ DE LA CGTP CALIFICÓ DE “BRUTALES LAS ÚLTIMAS INDICACIONES”

LOS ASPECTOS “FAVORABLES QUE PERSEGUIA LA CUT”

- 1. HUELGA SIN REEMPLAZO
- 2. TITULARIDAD SINDICAL (cuyo contenido consiste en que los beneficios negociados por el sindicato se aplican a socios y sólo con acuerdo del sindicato puede aplicarse a trabajadores no sindicalizados)
- 3. QUE EL PISO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA INCLUYA IPC
- 4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENCABEZADA POR SINDICATO INTEREMPRESA SEA OBLIGATORIA

Después de un año de tramitación parlamentaria en que estado se encuentra el proyecto en relación a estos temas? Considerando que el proyecto de reforma laboral deroga todo el libro IV del Código del Trabajo – sobre negociación colectiva – y lo reemplaza por esta nueva ley, en este trabajo limitaremos nuestro análisis principalmente a los 4 tópicos perseguidos por la Cut y destacados como un “enorme avance” durante los primeros días de la tramitación de esta ley.

1. HUELGA SIN REEMPLAZO

En la legislación actual el derecho a huelga conoce grandes limitaciones. Por lo menos tres son esenciales: a) la facultad que tiene la empresa de reemplazar trabajadores en huelga; b) la facultad que tiene los trabajadores de descolgarse de la huelga y c) reglamentación de la huelga que sólo es legal si se produce en el contexto de la negociación colectiva reglada y si se vota y se hace efectiva dentro de plazos legales.

El gobierno anunció que este PL iba a terminar con el reemplazo en huelga. Tanto "interno" (reemplazar el puesto de trabajo de un huelguista con un trabajador no huelguista) como "externo" (contratar trabajadores para reemplazar a huelguistas).

En cuanto al reemplazo de huelguistas la cámara de diputados aprobó el PL en los siguientes términos:

Artículo 347.- Derecho a huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores. (Cámara de diputados se eliminó concepto de ***huelga pacífica pero en el Senado se introduce esta discusión nuevamente***)

Se prohíbe el reemplazo de los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga.- Infracción es práctica antisindical grave, el inspector del trabajo debe ordenar retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes de los puestos de trabajo en huelga è si se niega al retiro è la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme a las normas de procedimiento de tutela.

El proyecto de reforma establece LIMITACIONES AL EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA consistentes en la obligación del sindicato de establecer equipos de emergencia (formado por huelguistas) que deben seguir trabajando durante la huelga para proveer los llamados "servicios mínimos", " necesarios para proteger los **bienes e instalaciones** de la empresa y **prevenir accidentes**, así como **garantizar la prestación de servicios de utilidad pública**, la atención de **necesidades básicas** de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la **prevención de daños ambientales o sanitarios**")

Quien califica esto? Las partes de común acuerdo. Si no hay acuerdo resuelve el Inspector del Trabajo è lo que resuelva la Inspección del trabajo es reclamable ante el Tribunal del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su notificación a través del procedimiento monitorio. En este caso, el Tribunal podrá disponer provisoriamente como medida precautoria la conformación de uno o más equipos de emergencia.

B) SOBREGULACION DE LA HUELGA : SE VOTA DOS VECES, AL RECHAZAR LA ULTIMA OFERTA Y AL HACERLA EFECTIVA, Y ESTE PROYECTO INTRODUCE VOTACION CADA 5 DIAS PARA QUE LOS TRABAJADORES VUELVAN A CONSIDERAR OTRA OFERTA DE LA EMPRESA.

C) INDICACIONES DE SEPTIEMBRE: GOBIERNO RECONOCE LA LIBERTAD DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES NO INVOLUCRADOS EN LA HUELGA, LA HUELGA NO PUEDE AFECTAR ESTA LIBERTAD NI LA EJECUCIÓN DE SERVICIOS PACTADOS EN SUS CONTRATOS DE TRABAJO, PODRAN EJECUTAR LAS FUNCIONES CONVENIDAS EN SUS CONTRATOS Y EL EMPLEADOR PODRÀ EFECTUAR ADECUACIONES NECESARIAS CON ESE OBJETO, INCLUIDO AJUSTES DE TURNOS Y HORARIOS.

En el senado se expresó una fuerte ofensiva de senadores de todas las bancadas (incluidos socialistas como Letelier) destinadas a restablecer lo siguiente:

a) **carácter pacífico** de la huelga /originalmente el PL definía la huelga como un derecho de carácter colectivo que debía ser ejercido “pacíficamente” y además se sancionaba como practica antisindical con perdida de fuero cualquier acción violenta de los huelguistas /se eliminó esta exigencia en la cámara de diputados/ pero en el senado se volvió a introducir esta discusión. Así por ejemplo se propone:

1. Allamand y Larrain: “los derechos individuales y colectivos deben ser siempre ejercidos pacíficamente”
2. Allamand y Larraín, Agregar sanciones a los huelguistas

“g) Utilizar fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas con ocasión del ejercicio de la actividad sindical o en toda acción realizada por dirigentes sindicales o afiliados al sindicato cuando ella conlleve, entre otras acciones, bloquear vías de acceso a la empresa, obstaculizar y dificultar el ingreso a la misma afectando el libre tránsito de personas, bienes o servicios.”

3. **Letelier**, propone incorporar

“El ejercicio de fuerza física en los bienes de la empresa o las demás personas que trabajen en ella. Si la conducta descrita anteriormente es realizada por un director o delegado sindical, ya sea de sindicato de empresa o interempresa, perderá automáticamente su fuero sindical.”

4. Zaldívar, propone agregar

“El que utilizare los derechos sindicales o fueros que establece este Código, de mala fe o con abuso del derecho.

“El que ejerciere fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva, especialmente el que obstaculizara el ingreso para prestar servicios del personal directivo y de trabajadores no involucrados en la huelga.”

5. Allamand y Larraín, para incorporar como practica antisindical:

“El dirigente sindical o trabajador que participe de paralizaciones de faenas fuera del contexto de una negociación colectiva.”

6. Allamand y Larraín,

“...) El que impida de cualquier modo el ingreso de trabajadores a las asambleas o que les impida ejercer su derecho a sufragio.”

7. De Ossandón y Tuma, y 98.- de Tuma, Allamand, Larraín, Pizarro y Quinteros, para sustituirlo por el que sigue:

“Las partes, sus representantes y asesores deberán negociar de buena fe y en forma pacífica, esto es, sin hacer uso de fuerza ilegal o ilegítima en las cosas y en las personas, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones siguientes, y sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas.”.

8. Del Honorable Senador Señor Horvath, para agregar la siguiente oración: *“Es contrario a la buena fe cualquier acto de sabotaje y vandalismo, las agresiones y amenazas a las personas, como cualquier otro acto de violencia que se ejerza en el contexto de la negociación colectiva en contra de los trabajadores, el empleador y las instalaciones de la empresa.”.*

9. Prokurica, para reemplazarlo por el siguiente:

“Artículo 347.- Derecho a huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectiva y pacíficamente por los trabajadores.”.

10. Araya, para intercalar a continuación de la expresión “ejercido”, la locución “pacífica y”.

b) para permitir el reemplazo

1. Allamand y Larraín, para consultar un numeral nuevo, del siguiente tenor:

“...) Incorpórase el siguiente artículo 289 bis:

“No constituirá práctica desleal de la empresa principal el término de un contrato civil o comercial de subcontratación, cuando el subcontratista no pueda dar cumplimiento al contrato en virtud de una paralización o huelga que lo afecte. De igual forma tampoco constituirá práctica desleal la contratación de un nuevo subcontratista para efectos de obtener la prestación de los servicios de aquel afectado por la paralización o huelga.”.

2. Horvath, para reemplazarlo por el siguiente:

“Se prohíbe el reemplazo de los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga con trabajadores externos de la empresa. Sólo se permitirá el reemplazo con trabajadores que tengan esa calidad al momento de iniciarse la huelga, que no participen en el proceso de negociación colectiva, y quienes hayan sido contratados para desempeñarse en labores similares a aquellas que deben ser objeto del reemplazo y que trabajen en el mismo establecimiento donde aquel se debe vaya a efectuar. La infracción de esta prohibición, en los términos señalados, constituye una práctica

desleal grave, habilitando a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes de los puestos de trabajo en huelga.”.

3. Presidenta de la República, para agregar el siguiente párrafo segundo al literal:

“Los trabajadores no involucrados en la huelga podrán ejecutar las funciones convenidas en sus contratos. El empleador en el ejercicio de sus facultades legales podrá efectuar las adecuaciones necesarias con este objeto, incluidos ajustes a los turnos u horarios de trabajo, sin que lo previsto en este párrafo constituya práctica desleal.”.

4. Coloma , García-Huidobro y Pérez Varela, para consultar después del artículo 349 el siguiente, nuevo:

"Artículo...- Se prohíbe el reemplazo de trabajadores en huelga con personal interno de la empresa salvo que la última oferta formulada contemple a lo menos:

- a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;
- b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;
- c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a seis unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se haya hecho uso de esta figura, por intermedio del sindicato grupo negociador, según sea el caso.

Cumpliendo dichos requisitos, el empleador podrá reubicar a los trabajadores de la empresa que no se encuentren en huelga y que sean necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva. Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.

Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia."

c) para reeditar el descuelgue

1. Presidenta de la República, para sustituirlo por el que se señala:

"Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a ésta, salvo que se desafilien de la organización sindical. En este caso, la desafiliación se materializará por el envío de carta certificada a la directiva sindical, con copia a la Inspección del Trabajo y al empleador."

2. Ossandón, para agregar después del inciso tercero el siguiente:

"Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores siempre tendrán el derecho de optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga."

3. Coloma, García-Huidobro y Pérez Varela, para consultar después del artículo 347 el siguiente, nuevo:

"Artículo...- Los trabajadores podrán luego de 15 días de huelga efectiva notificar al sindicato su decisión de desvincularse del proceso de huelga y reincorporarse a la empresa. Desde la notificación el trabajador quedará marginado del proceso de negociación colectiva para todos los efectos legales, pudiendo reincorporarse al trabajo sólo en el caso en que al menos un veinte por ciento de los trabajadores en huelga manifiesten su voluntad de continuar con la huelga.

En este caso los trabajadores que se reincorporen, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador."

4. Senadora señora Pérez San Martín, para incorporar a continuación del artículo 347 el siguiente:

"Artículo...- Todo trabajador transcurridos cinco días de huelga efectiva podrán notificar al sindicato su decisión de desvincularse del proceso de huelga y

reincorporarse a la empresa, quedando desde ese momento marginado del proceso de negociación colectiva para todos los efectos legales.

El trabajador podrá ejercer su derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, sólo cuando al menos un veinte por ciento de los trabajadores en huelga manifiesten su voluntad de no continuar con la huelga.

En este caso los trabajadores que se reincorporen, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador."

II. TITULARIDAD SINDICAL actualmente un sindicato negocia un contrato colectivo y la empresa puede extender unilateralmente los beneficios obtenidos a trabajadores no sindicalizados. El trabajador beneficiado queda obligado a pagar el 75% del valor de la cuota sindical.

El objetivo de la CUT (calificado como "tremendo avance") consiste en que los beneficios negociados por el sindicato se aplican a socios y sólo con acuerdo del sindicato puede aplicarse a trabajadores no sindicalizados.

Este punto fue aprobado en los siguientes términos en la Cámara de diputados "Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberá aceptar la extensión y obligarse a pagar la totalidad de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical".

En el Senado esta modificación ha sido resistida. Así por ejemplo:

1. Ossandón, propone sustituirlo por el que sigue:

"Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical, siempre que la organización sindical represente al menos al 50% de los trabajadores de esa empresa o establecimiento. Si la representación fuese menor, el empleador podrá extender dichos beneficios de forma unilateral a todos o parte de los trabajadores. Para acceder a los beneficios, dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar la totalidad de la cuota ordinaria de la organización sindical si la extensión hubiese sido acordada, o un 75% de la cuota ordinaria si la extensión hubiese sido realizada por el empleador unilateralmente."

2. Presidenta de la República, para agregar el siguiente inciso final:

“Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo.”.

3. los parlamentarios de Chile Vamos anunciaron que recurrirán al tribunal constitucional si se aprueba en los términos que se aprobó en la cámara de diputados.-

III.- PISO DE NEGOCIACION COLECTIVA CON IPC

Cámara de diputados aprobó: (Artículo 343)

Las partes podrán negociar todas las materias comprendidas en el proyecto y la respuesta, como aquellas que de común acuerdo definan, incluyendo modificaciones al piso de la negociación.

Igualmente podrán convenir rebajar el piso de la negociación a que se refiere el artículo 338, cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen.

Artículo 344.- **Derecho a la suscripción del piso de la negociación.** Durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, la comisión negociadora sindical podrá poner término al proceso de negociación comunicándole al empleador, por escrito, su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.

El empleador no podrá negarse a esta exigencia, salvo en el caso a que se refiere el inciso final del artículo anterior. El contrato que se celebre conforme a las disposiciones de este artículo tendrá una duración de dieciocho meses y se entenderá suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora sindical comunique su decisión al empleador.”

Retroceso grave: se puede perder el 369 (conservar la condición previa a la negociación).-

La CUT fracasa en su intento de incorporar IPC al piso mínimo de negociación y se arriesga el derecho a mantener las condiciones preexistentes.

Esto salió tan mal de la cámara de diputados que en el Senado no hay indicaciones.

IV. NEGOCIACION COLECTIVA ENCABEZADA POR SINDICATO INTEREMPRESA SEA OBLIGATORIA

COMO LO ACORDÓ LA CAMARA DE DIPUTADOS:

“Artículo 363.- Requisitos para la negociación colectiva del sindicato interempresa. Para presentar un proyecto de contrato colectivo en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferior a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa.”

Se limita a la empresa

Se exige mismo quórum que el que se exige a sindicato de empresa

Es una migaja que además dio lugar a una discusión en el senado para atacar los sindicatos interempresas en los que se desconfía porque según ellos son sindicatos “del día después” es decir, que se constituyen para dotar de fuero a trabajadores que han sido despedidos: :

1. Goic, para incorporar

“...) “Tratándose de la constitución de un sindicato interempresa, sólo podrán actuar como ministros de fe los inspectores del trabajo.”.

2. Letelier, para introducir :

“El que valiéndose de la libertad sindical hiciere un uso fraudulento de los derechos sindicales o fueros que regula este Código para impedir despidos legítimos efectuados por el empleador, será sancionado con la pérdida de los derechos vinculados a la formación de una organización sindical y la inhabilidad para constituir un sindicato durante seis meses. La denuncia de estos hechos corresponderá al empleador y el conocimiento de ellos al Tribunal del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización.”

En síntesis: de los “tremendos avances” anunciados por la CUT queda casi nada: en materia de prohibición de reemplazo se trata de un fracaso (servicios mínimos), en materia de piso se trata de un serio retroceso (se pierde el 369), en extensión de beneficios con acuerdo del sindicato se avanzó en cámara de diputados pero se podría llegar al tribunal constitucional y en negociación de sindicatos interempresas se trata de una pequeña concesión condicionada a elevar el quórum para negociar.

GRAVES RETROCESOS

1. MATERIAS A NEGOCIAR : PACTOS DE ADAPTABILIDAD. CAMARA DE DIPUTADOS APROBÓ: JORNADAS DE 12 HORAS POR DIA, 7 DIAS SEGUIDOS EN LA CIUDAD Y 20 DIAS SEGUIDOS FUERA DE LA CIUDAD (FAENA TRANSITORIA) Y 12 DIAS SEGUIDOS (FAENA PERMANENTE). PACTOS DE HORAS EXTRAS A TODO

EVENTO. PACTOS DE TIEMPO CAMBIO VESTUARIO: NO SE CONSIDERE PARTE DE LA JORNADA. /SENADO CAMBIÓ ALGUNAS COSAS.

2. SE EXIGE QUORUM DE CONSTITUCION AL SINDICATO PARA INICIAR NEGOCIACION COLECTIVA. ACTUALMENTE TODO SINDICATO PUEDE NEGOCIAR NO IMPORTANDO EL NUMERO DE SOCIOS QUE TENGA. SE FACULTA A LA EMPRESA PARA IMPUGNAR LA NEGOCIACION POR FALTA DE QUORUM
3. NO DESAPARECEN LOS GRUPOS NEGOCIADORES: PODRAN NEGOCIAR DONDE NO HAY SINDICATO Y DONDE EL SINDICATO NO TIENE EL QUORUM;
4. PERDIDA DE FUERO DE LOS DIRIGENTES EN CASO DE RENUNCIA DEL DIRIGENTE (243 CAMARA DE DIPUTADOS)/SENADORES ARAYA, ZALDIVAR, LETELIER, ALLMAND, LARRAIN INSISTEN EN ESO
5. SE PIERDE EL 369
6. LAS LIMITACIONES A LA HUELGA PUEDEN AUMENTAR PORQUE AHORA NO SE EXIGE SERVICIOS MINIMOS Y PODRIA QUEDAR SERVICIOS MINIMOS, MAS ALGUNA FORMA DE REEMPLAZO
7. MAS REGLAMENTACION DE LA HUELGA: VOTARLA CADA 5 DIAS / ES UNA ANTIGUA ASPIRACION DE LOS EMPRESARIOS PARA IR CONOCIENDO EL ESTADO DE ANIMO DE LOS HUELGUISTAS Y PARA QUEBRAR SU VOLUNTAD
8. SE DISCUTE ELEVAR EL QUORUM PARA CONSTITUIR SINDICATO DE EMPRESA: TUMA, ZALDIVAR, WALKER, ALLAMAND, Y LARRAIN
 - A. EMPRESA CON MAS DE 50 TRABAJADORES è MINIMO 25 REPRESENTA 10%
 - B. EMPRESA CON MAS DE 50 TRABAJADORES è Y NO EXISTE SINDICATO VIGENTE è MINIMO 25 Y PLAZO DE UN AÑO PARA LLEGAR A REPRESENTAR 10%
 - C. EMPRESA CON MENOS DE 50 TRABAJADORES è MINIMO 25 NO IMPORTA % QUE REPRESENTA.
9. SENADORES QUIEREN SOMETER A LOS SINDICATOS A FISCALIZACION/ COLOMA, GARCIA HUIDOBRO, PEREZ VARELA: PARA DETERMINAR NUMERO DE TRABAJADORES, ASAMBLEAS REALIZADAS EN EL AÑO, QUE SINDICATO PRESENTE UN CERTIFICADO QUE ACREDITE QUE TIENE QUORUM PARA NEGOCIAR
10. SENADORES QUIEREN QUE LA EMPRESA RECUPERE FACULTAD DE SOLICITAR DISOLUCION DE SINDICATOS COLOMA, ALLAMAND, LARRAIN , PEREZ VARELA, GARCIA HUIDOBRO.

Cuando se inicio la discusión de este proyecto de ley y pudimos conocer su contenido las reacciones fueron:

1. De rechazo a su contenido y de desconfianza total en el parlamento (AIT, PARTE DEL CIUS)
2. De rechazo pero con la voluntad de rescatar lo “positivo” , buscando presentar indicaciones en el parlamento (UNION PORTUARIA, CTC, SINTEC,
3. De apoyo al proyecto haciendo indicaciones en el parlamento para hacerlo “aun mejor”. (CUT: APOYO DEL PROYECTO, PARTICIPACION PLENA EN LA DISCUSION PARLAMENTARIA , REALIZANDO PROPUESTAS, HACIENDO LOBBY CON LEGISLADORES Y CON GOBIERNO)

PERSONAS RECIBIDAS Y ESCUCHADAS POR LA COMISION DEL TRABAJO CAMARA DE DIPUTADOS:

Dirigentes sindicales

Segundo Steilen Navarro, Presidente de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT); José Manuel Díaz Zavala, Presidente de la Coordinadora Nacional de Sindicatos Interempresas (CSI);

Manuel Díaz Tapia, Presidente de la Confederación Coordinadora de Sindicatos del Comercio, a los señores Humberto Meza, Cristián Riveros y Carlos Cano, dirigentes de la Confederación mencionada

Bárbara Figueroa Sandoval, Presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores; al señor Nolberto Díaz Sánchez, Vicepresidente; al señor Arturo Martínez Molina, Secretario General; al señor Guillermo Salinas Vargas, Encargado de Organización de la CUT;

José Luis Ortega Pereira, Presidente de la Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio y Servicios (CONSFECOVE)

Cristhian Lagos Palma, Presidente del Sindicato de Trabajadores de ASMAR Talcahuano;

Javier Ugarte Mansilla, Presidente de la Confederación Nacional de Trabajadores del Salmón – (CONATRASAL)

Jhon Hurtado Pastene, Vicepresidente; César Navarro Navarro, Director; Osvaldo Alarcón, Director; y, Patricio Peñaloza, Asesor de la Confederación;

José Agurto Alegría, Vocero de la Unión Portuaria de Chile Gonzalo Díaz; Eduardo Araya; Cesar Luna; Juan Carlos Quezada; Pedro Riquelme;

Andrea Riquelme Beltrán, Presidenta de la Confederación de Sindicatos Bancarios; al señor Luis Mesina Marín, Secretario General de la Confederación de Sindicatos Bancarios y Afines

Raimundo Espinoza, Presidente de la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC); al señor Sergio Morales, Consejero Nacional, y Raúl Álvarez, Asesor;

Sergio Baeza González, Presidente de la Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile (COTRAPORCHI), al señor Ademir González Rojas, Director; José Barnao Astudillo, Secretario, al señor Juan Soto, Asesor y al señor Daniel Lozano, Presidente del Sindicato N°1; al señores Alfonso Pastene Uribe, Secretario General de la Central

Autónoma de Trabajadores - CAT; al señor Abraham Armijo Cáceres, Vicepresidente; a los Consejeros señores Héctor Palma Silva y Juan Roberto Olguín;

ABOGADOS Y ECONOMISTAS CONNOTADOS

JOSE LUIS UGARTE
FUNDACION SOL
MARIA ESTER FERES
EDUARDO CAAMAÑO

EMPRESARIOS DE DIVERSOS SECTORES PRODUCTIVOS

Se reproducen argumentos de interés expuestos por los empresarios:

En su sesión especial de fecha **12 de enero del año en curso**, y continuando con el estudio del proyecto, la Comisión recibió al señor Fernando Alvear Artaza, Gerente General; al señor Pablo Bobic Concha, Asesor Legal; y al señor Enrique Uribe Casasbellas, Miembro de la Comisión Laboral; todos de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC).

En materia de negociación de sindicatos interempresa, el señor Alvear manifestó que la CPC considera que se trata de un error el hecho de promover las negociaciones obligatorias más allá de la empresa. La titularidad sindical atenta contra varias libertades y derechos, como la libertad sindical y de asociación entre otros, y tanto en el caso de los sindicatos de empresa, y aún con más razón en el caso de los sindicatos interempresa, resulta totalmente arbitrario exigir el derecho a negociación colectiva sin antes contar con porcentajes representativos de sindicalización de los trabajadores de la empresa concernida, mucho más cuando se puede estar privando del derecho a negociar colectivamente a una gran mayoría de trabajadores de la empresa por el simple hecho de no estar sindicalizados. Por otra parte, el Mensaje claramente expresa como uno de sus objetivos, promover las negociaciones al interior de las empresas, que es el lugar donde los trabajadores contribuyen activamente a la producción y resultados de aquella, lo que pese al artificio de indicar que los sindicatos interempresa sólo puedan exigir la negociación a nivel de empresa, no soluciona el problema de fondo, cual es que la negociación colectiva siempre debe privilegiar los acuerdos con los trabajadores que efectivamente contribuyen a los logros de la empresa. Luego, no se entiende por qué la necesidad de promover negociaciones con sindicatos externos a la empresa, cuándo se pretende fomentar abiertamente la formación de sindicatos al interior de las mismas. Es importante que se tenga presente que las principales afectadas con la negociación con sindicatos interempresa serán las pymes.

En relación a la titularidad sindical y las reglas de los grupos negociadores, el señor Alvear manifestó que ésta constituye un derecho que pertenece constitucionalmente a todos los trabajadores y no sólo a los sindicatos. Como tal, debe poder ser ejercido en la forma que los propios trabajadores determinen organizarse o

coordinarse para ello, y la ley debe contener un reconocimiento a este respecto. Por lo que no corresponde establecer por ley el monopolio de la negociación colectiva sólo en favor de los sindicatos para aumentar artificialmente la tasa de sindicalización del país. Porque así como es cierto que no deben existir trabajadores de primera y segunda clase, también es cierto que no deben existir derechos colectivos de primera y segunda clase, donde los sindicatos, sin importar el porcentaje de trabajadores que representen, tengan el derecho a acordar las condiciones comunes de trabajo y remuneración de todos los trabajadores, incluyendo los no asociados a éste, pese a que estos últimos sean la mayoría. Por otra parte, justificar la propuesta en base a una diferenciación arbitraria entre representaciones colectivas permanentes y temporales de trabajadores, es un artificio legal que no da cuenta de una realidad, los trabajadores que no se sindicalizan en Chile no lo hacen debido a persecuciones sindicales, como grafican de manera histórica las distintas encuestas ENCLA de la Dirección del Trabajo. En este sentido, la CPC ha señalado que es conveniente fortalecer el sindicato como el principal sujeto de la negociación colectiva, evitando que elementos externos afecten o debiliten el rol que, de acuerdo a las partes, debe tener el sindicato. Sin embargo no compartieron la idea de establecer el monopolio sindical de la negociación colectiva.

En materia de extensión de beneficios, el expositor criticó la redacción de los artículos 323 y 333 de la iniciativa, los cuales consagran la más amplia extensión de aquello acordado por los sindicatos a otros trabajadores, incluso a aquellos no sindicalizados. En su opinión, dicha propuesta constituye una especie de sindicalización automática encubierta. Especialmente, además, atenta contra el derecho de propiedad garantizado en el art.19 N°4 de la Constitución Política, al excluir la posibilidad de que el empleador decida cómo se asigna parte importante del patrimonio de su empresa; y por esa misma razón violenta las condiciones mínimas que requiere todo emprendimiento empresarial para ser sostenible, condiciones que están referidas de manera expresa en el Informe sobre Empresas Sostenibles acordado de manera tripartita en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT del año 2007. Asimismo, esta propuesta rigidizaría las posibilidades de adaptación de las empresas frente a escenarios de crisis - particulares de una empresa o generales del país -, y debe ser vista en el contexto global de la reforma propuesta, que considera el monopolio de la negociación colectiva en favor de los sindicatos con independencia de su representatividad al interior de la empresa, y que establece un piso de la negociación colectiva que no consideraría las condiciones económicas de la empresa.

LO QUE SOSTUVO BARBARA FIGUEROA ANTE LA CAMARA DE DIPUTADOS:

El proyecto de Reforma Laboral, que se ha sometido a consideración de la Comisión, constituye, en opinión de la CUT, un elemento de la esencia del proyecto político, social, económico y cultural contenido en el programa de Gobierno de la Nueva Mayoría, que fue aprobado ampliamente por la ciudadanía y que en términos simples propone construir una sociedad más democrática, justa y equilibrada en cuanto a la distribución del poder y la riqueza. El proyecto de Reforma Laboral debe lograr un mayor equilibrio de las relaciones laborales, por la vía del fortalecimiento de los

derechos colectivos de los trabajadores, ya que, tal como lo señala el Mensaje, “mientras no avancemos en el fortalecimiento de los derechos colectivos del trabajo, las condiciones estructurales para la reproducción de la desigualdad permanecerán, minando los esfuerzos que se están haciendo en otras áreas para hacer de Chile un país más justo y cohesionado”.

En este contexto, la reforma laboral debe cambiar la concepción del Derecho del Trabajo que instauró el Plan Laboral. Un Derecho del Trabajo moderno y civilizado reconoce que la relación de trabajo es esencialmente una relación de poder y tiene por finalidad la proscripción de cualquier espacio de abuso arbitrario de poder de una parte sobre la otra. En consecuencia la Reforma debe devolver el poder arrebatado a los trabajadores (derechos colectivos). Solo de esa forma existirán relaciones laborales en respeto mutuo, en colaboración y en igualdad de condiciones, que son las que finalmente contribuirán a disminuir la enorme desigualdad de ingresos existente en nuestro país.

Al respecto, es innegable que el proyecto contiene varios elementos a valorar, tanto desde una visión más conceptual, así como también desde una visión más práctica. En efecto, la ampliación de la negociación colectiva para un cierto número de trabajadores, la titularidad sindical, la consagración de la negociación colectiva vinculante y con derechos para los sindicatos interempresa, cierta ampliación del Derecho a Información, el fin del reemplazo y del descuelgue de trabajadores en huelga, así como la conceptualización del piso en la negociación, son solo algunos de los aspectos a destacar y valorar, puesto que si bien son perfectibles en su tratamiento legal, constituyen, a juicio de la CUT, un avance para el mundo de los trabajadores.

En cuanto a las críticas al proyecto de ley, la señora Figueroa indicó que hay que prevenir desde ya que algunas de las normas específicas contenidas (y otras eliminadas) en el proyecto hacen correr el riesgo de que, aprobadas como están, todo lo valorable trasunte en una ley que sea concebida más como un retroceso que un avance hacia la consecución de los objetivos declarados por el proyecto. En Efecto, una cierta conceptualización negativa de la actividad sindical, así como una mirada temerosa del derecho a huelga, la consagración tacita de la negociación en la empresa, debido por ejemplo a la eliminación del actual título II, Capítulo II, del Libro IV del Código del Trabajo y una excesiva injerencia en el actuar sindical contenidos en el proyecto, no hacen sino necesario que se modifiquen algunos contenidos específicos y que la CUT estudió y debatió detalladamente en su último Consejo Ampliado Nacional.

En materia de ampliación de la cobertura de la negociación colectiva a trabajadores que hoy están excluidos de ejercer este derecho, la señora Figueroa indicó que cabe considerar hacer esfuerzos para consagrar la negociación colectiva con derechos (especialmente fuero y huelga) para trabajadores transitorios y por obra o faena, puesto que la Reforma establece un procedimiento especial en el que se les priva de dichos derechos. Asimismo, sugirió reponer el procedimiento especial de negociación colectiva para las federaciones y confederaciones que contiene el Código actualmente

y que el proyecto de ley elimina por la vía de reemplazar el Libro IV completo del Código del Trabajo.

En relación a la titularidad sindical, la señora Figueroa sugirió eliminar el requisito del quórum del artículo 328 que plantea el proyecto de ley, pues ello obliga al sindicato a mantener el quórum de constitución en todas las negociaciones colectivas, requisito que hoy no exige la ley. Asimismo, mantener los quórum actuales para la negociación del sindicato interempresa y no exigir quórum de sindicato de empresa. Adicionalmente, propuso garantizar que la comisión negociadora laboral en la negociación del sindicato interempresa esté integrada también por directores sindicales, lo cual resulta necesario para generar verdadera titularidad.

Respecto al derecho a huelga, la Presidenta de la CUT planteó la modificación de la definición de la huelga que propone el proyecto, eliminando la utilización del concepto “Pacífica”; acotar la procedencia de los servicios mínimos y su calificación; eliminar las tipificaciones y sanciones al ejercicio legítimo de la huelga, en especial las contenidas en artículo 412 letras b) y g) y artículo 413, que puedan afectar injustamente a trabajadores o dirigentes sindicales; revisar la procedencia de la institución de reanudación de faenas, sus presupuestos y el legitimado para definirla (art. 364); eliminar el arbitraje forzoso en caso del inciso segundo del artículo 356; y, eliminar el arbitraje forzoso para las micro y pequeñas empresas contenido en el inciso cuarto del artículo 392.

En relación al piso de la negociación, la CUT manifestó que resulta necesario generar las condiciones para que se respete que la negociación anterior sea la base (inicio) de la Negociación Colectiva, es decir: Incorporar reajustabilidad al piso. (Pactada y no pactada en instrumentos colectivos); no someter el piso a variaciones no consentidas por el sindicato; y, mantener el silencio positivo de la propuesta del sindicato ante la no respuesta del empleador.

Por otra parte, la señora **Figueroa** sugirió eliminar los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, ya que sin trabajadores organizados, sin negociación colectiva centralizada, estos corren el riesgo de precarizar aun más el empleo de los y las trabajadoras chilenas. Adicionalmente, propuso que se aumenten las horas de trabajo sindical y éstas sean de cargo del empleador, respetando los contenidos del programa de Gobierno de la Nueva Mayoría en la materia.

En otro orden de ideas, la Presidenta de la CUT criticó el excesivo uso del arbitraje como mecanismo alternativo de solución de controversias, determinando que resulta esencial eliminar el arbitraje forzoso para las micro y pequeñas empresas contenido en el artículo 392, inciso 4 y el arbitraje forzoso del artículo 356, inciso segundo. Asimismo, eliminar la mediación de la Dirección del Trabajo para conflictos no reglados y en algunas oportunidades donde pudiese resultar innecesaria e ineficaz.

En relación a las Modificaciones al Título Preliminar, Libro I y Libro III del Código del Trabajo, la señora Figueroa sugirió mantener las hipótesis actuales de despido

antisindical, agregando las que propone el proyecto de reforma laboral (artículo 294); eliminar la Renuncia al sindicato o a la dirigencia como causal inmediata de pérdida de fuero; eliminar las nuevas tipificaciones de práctica antisindical consagradas en el artículo 290 letras f y g; y, eliminar la sanción de pérdida de fuero por incurrir en práctica antisindical (art. 292).

Finalmente, la CUT estimó necesario determinar que la entrada en vigencia de la ley debe ser inmediata.