



CARLOS MONTES

SENADOR RM SUR-ORIENTE

En Chile aproximadamente 1,7 millones de personas, vale decir, 1 de cada 4 trabajadores gana el salario mínimo.

Según datos de la encuesta CASEN 2013, un 23,2 % de los trabajadores chilenos son pobres. Vale decir trabajan y siguen siendo pobres.

La reforma laboral es imprescindible para terminar con los abusos y mejorar la distribución de ingresos.

Persigue fortalecer las herramientas de que disponen los trabajadores para obtener mejores remuneraciones y condiciones de trabajo, y que son la sindicalización, la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

Le invitamos a informarse de los principales contenidos del proyecto y también de los aspectos que constituirán los puntos principales de discusión en lo que resta de su tramitación en el Senado.

A continuación presentamos los principales aspectos de la reforma laboral en trámite, y que ya fue aprobada en general por el Senado.

Ampliación de la Negociación Colectiva (NC).

Se extiende el derecho a la NC a trabajadores que hoy no lo tienen como:

- Aprendices en grandes empresas (para negociar condiciones comunes de trabajo), y
- Trabajadores por obra o faena transitoria, como la construcción, bajo un procedimiento especial.

Titularidad sindical. Se fortalece el sindicato como actor principal de la NC por parte de los trabajadores. Grupos negociadores sólo podrán existir en empresas donde no existe sindicato.

Esto es muy importante. El sindicato por su estabilidad debe ser el sujeto principal de la NC. Permitir que existan grupos paralelos ocasionales le resta fuerza a los trabajadores.

¿Esto quita libertad a los trabajadores? No. Los trabajadores podrán afiliarse y desafilarse libremente y en cualquier oportunidad de un sindicato. Si el trabajador está sujeto a un instrumento colectivo puede modificar su afiliación sindical, pero sigue vinculado al instrumento hasta su vencimiento.

Sindicato interempresa (SI). Se reconoce el derecho del sindicato interempresa a negociar reglamentado, con acuerdo del empleador. Para ello, el SI debe tener en cada empresa en que pretenda negociar un número de afiliados equivalentes al que se exige al sindicato de empresa. La Comisión Sindical incluirá dirigentes de las empresas y del sindicato.

Extensión de beneficios. Lo normal es que los efectos de un instrumento colectivo negociado por un sindicato se aplique sólo a sus socios.

¿Se pueden extender esos beneficios? Sí, será posible extenderlos automáticamente a los trabajadores que se afilien a la organización sindical durante la NC (hasta 10 días después de presentado el proyecto de contrato) o después de la NC, durante la vigencia del contrato colectivo y también en los casos en que el

sindicato acepte esta extensión.

Si el empleador extiende unilateralmente los beneficios a otros trabajadores se sanciona como una práctica antisindical.

Los empresarios señalan que eso afectará a los trabajadores. ¿Es efectivo? No. Todo trabajador que quiera recibir los beneficios conseguidos podrá hacerlo, afiliándose al sindicato o logrando que éste acepte extenderlo. Si la extensión proviene de la sola voluntad del empleador es una conducta antisindical, pues desincentiva la afiliación al sindicato entre los trabajadores.

Ampliación del derecho a la información. Una NC eficaz requiere que el sindicato cuente con información suficiente y oportuna respecto de los antecedentes financieros y laborales de la empresa o empresas en que aquélla tenga lugar. El proyecto precisa la información que deberá aportarse, tanto en forma general como en forma específica antes de una NC y establece los procedimientos para obtenerla en caso que sea negada por el empleador.

Simplificación del procedimiento de NC. El proyecto flexibiliza el proceso reconociendo principio de buena fe. Ello significa cumplir con obligaciones y plazos, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento.

Etapas:

- Solicitud de información previa.
- Presentación del proyecto de contrato.
- Respuesta del empleador.
- Negociación directa.
- Última oferta.
- Votación de alternativas.
- Mediación.
- Huelga.
- Término. (Contrato colectivo, suscripción del piso o laudo arbitral)

Mediación. Partes tendrán derecho a mediación voluntaria de común acuerdo en cualquier momento. Mediación obligatoria se produce una vez votada la huelga a petición de una parte.

Arbitraje. Se modernizan los arbitrajes como alternativa para resolver los conflictos.



Equilibrio en la negociación (derecho a huelga). Una negociación real entre partes claramente desiguales implica dotar a la más débil de herramientas que mejoren su capacidad de presionar. Ello implica fortalecer la huelga.

Fin del reemplazo. El reemplazo es la posibilidad de que el empleador sustituya a los trabajadores en huelga por otros, externos o internos. El proyecto busca evitar cualquier forma de reemplazo. Una huelga donde la empresa sigue funcionando es ineficaz.

Descuelgue. El descuelgue es el retorno de los huelguistas al trabajo. Se elimina la posibilidad de los trabajadores de descolgarse individualmente de la huelga. Aprobada, ésta sigue adelante según lo determinen colectivamente los trabajadores y su sindicato. De lo contrario, se abre espacio a presiones y amenazas de la empresa contra los huelguistas.

Empresas excluidas del derecho a la huelga. Un decreto fija las empresas en que se prohíbe la huelga por su carácter estratégico. En estos casos, se crea un procedimiento de reclamación ante la Corte de Apelaciones y se establece el arbitraje obligatorio para los conflictos en dichas empresas.

Servicios mínimos. Se consagra el deber de sindicato de proveer el personal indispensable 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 y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. Estos deberán ser establecidos entre los trabajadores y el empleador con anterioridad a la NC. De no existir acuerdo, puede requerirse a la Dirección del Trabajo o a los Tribunales.

Piso de la negociación. Hoy en cada NC puede partirse incluso de más atrás que lo conseguido en el contrato colectivo anterior. El proyecto establece la existencia de un piso mínimo. En caso de existir instrumento colectivo vigente, constituyen piso idénticas estipulaciones a las del instrumento vigente. En el caso de no existir, el piso lo constituye la respuesta del empleador, que no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a trabajadores que represente el sindicato.

Exclusiones. No forman parte del piso mínimo la reajustabilidad, el incremento real pactado en el contrato vigente, los pactos de adaptabilidad y el bono de término.

Pactos de Adaptabilidad. Se permite negociar “condiciones especiales de trabajo”, entre el empleador y sindicatos que representen al menos el 30% de los trabajadores.

Materias que pueden negociarse:

- Pactos sobre sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos.
- Pactos de horas extraordinarias.
- Pactos sobre tiempos de preparación para trabajar y jornada pasiva.

Efectos. Solo pueden aplicarse a trabajadores que formen

parte de sindicatos que negociaron. Respecto de los demás, trabajadores se requiere el acuerdo individual, con aprobación de la Dirección del Trabajo (DT).

En caso de que la aplicación del pacto sea acordada por el 50% más uno de trabajadores sin afiliación sindical, podrá aplicarse a los restantes, sin aprobación de la DT.

Trabajo sindical. El tiempo que se otorga a dirigentes para el desarrollo de labores de capacitación y formación se amplía en las grandes empresas de una a tres semanas.

Equidad de género. El proyecto obliga a incorporar a la mujer a las organizaciones sindicales (30% de los dirigentes, si la afiliación de mujeres lo permite) y en las negociaciones colectivas y a relevar este factor en las relaciones laborales.

COMENTARIOS Y OBSERVACIONES

Podemos distinguir en el proyecto avances claros, en mayor o menor grado y algunos puntos que deberán ser discutidos durante la tramitación en el Senado.

Avances nítidos. Titularidad sindical, extensión de beneficios, derecho a información, trabajo sindical e igualdad de oportunidades.

Principales puntos en discusión.

El piso de la negociación no considera hasta ahora reajustabilidad y bono de término, que es hoy la principal conquista de los trabajadores en las NC.

Para beneficiar a un mayor número de trabajadores debiera legislarse sobre la negociación colectiva por rama, que permite fijar condiciones mínimas para todo un sector de la actividad económica.

No se proponen hasta ahora cambios en algunas materias importantes como la subcontratación.

Reemplazo de trabajadores en huelga. El proyecto elimina el reemplazo con trabajadores internos, reforzando los fallos de la Corte Suprema que lo han prohibido. Hay sectores que han solicitado abrir espacio a la sustitución con trabajadores de la misma empresa. Ello no puede permitirse, pues resta fuerza a la huelga. Los empleadores podrían contratar trabajadores poco antes de la paralización y luego reasignarlos.

Servicios mínimos. Puede constituir una forma de reemplazo en huelga encubierto. Debe lograrse que se limiten a lo indispensable para evitar poner en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de la totalidad o parte de la población.

Pactos de adaptabilidad. La precariedad del movimiento sindical y el bajo nivel de remuneraciones existente hace posible que el empleador, con mínimas compensaciones, pueda conseguir flexibilizar aspectos muy relevantes como el descanso dominical, los días de trabajo o la duración de la jornada.

