

A.- Agenda laboral de derechos colectivos (Programa del Gobierno)

Temas abordados en la discusión con los actores laborales (CUT) y con acuerdo técnico.

1. Ampliar la cobertura de la negociación colectiva:

a) Ampliación de la cobertura de la negociación: Se eliminan algunas de las exclusiones y limitaciones que actualmente existen, ampliándose la negociación a trabajadores que hoy están excluidos o impedidos de ejercer este derecho y que -en los hechos- muchas veces negocian, particularmente los trabajadores aprendices en las grandes empresas (para negociar condiciones comunes de trabajo) y los trabajadores por obra o faena transitoria, bajo un procedimiento especial (anticipado).

b) Trabajadores que tienen prohibición de negociar colectivamente y que se encuentran contemplados en los números 2), 3) y 4) del artículo 305 del Código del Trabajo: Se reducen las hipótesis de exclusión de los denominados "trabajadores de confianza", estableciendo una restricción general que solo afectará a aquellos trabajadores que tengan facultades expresas de representación o administración de la empresa, refundiendo y simplificando las actuales exclusiones con la finalidad de que no permita la exclusión del derecho a negociar más allá de lo razonable.

2. Reconocer la titularidad del sindicato en la negociación colectiva en la empresa:

a) Titularidad sindical: Establecer la titularidad del derecho a la negociación colectiva al sindicato, estableciéndolo como sujeto principal de la negociación por parte de los trabajadores.

b) Tipo de negociación: la negociación colectiva del sindicato se sujetará a las normas de la negociación colectiva reglada. También podrá, en cualquier tiempo, ser parte de procesos de negociación directa con el empleador (negociación no reglada).

c) Representación sindical: cada sindicato negocia colectivamente en representación de sus afiliados (no existe negociación única del sindicato más representativo, cada sindicato negocia por sus representados).

d) Libertad de afiliación sindical: los trabajadores podrán afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.

e) Grupo negociador: en las empresas en que no existe sindicato, se reconoce el derecho a que los trabajadores puedan unirse para efectos de negociar colectivamente (grupo negociadores). El grupo negociador ejerce la negociación en forma no reglada.

f) Vinculación del trabajador con instrumento colectivo: el trabajador amparado por un instrumento colectivo negociado a través de un sindicato puede modificar su afiliación sindical (libertad de afiliación), pero permanece vinculado al instrumento colectivo hasta el término de su vigencia.

3. Derecho a los beneficios negociados por el sindicato:

a) Derecho a los beneficios negociados por el sindicato, por afiliación sindical: los beneficios negociados por un sindicato y establecidos en un instrumento colectivo se aplicarán a los trabajadores que se afilien al sindicato con posterioridad a la negociación. El trabajador sindicalizado tendrá derecho a los beneficios que se devenguen a partir de la comunicación al empleador de su afiliación.

b) Afiliación sindical durante la negociación colectiva: durante la negociación colectiva los trabajadores se podrán afiliarse al sindicato dentro de un plazo determinado una vez presentado el proyecto de contrato colectivo, quedando afectos a la negociación en curso.

c) Derecho de afiliación sindical: la organización sindical que negoció un instrumento colectivo no podrá impedir o restringir arbitrariamente la afiliación de un trabajador al sindicato.

d) Derechos de los no sindicalizados a los beneficios negociados por el sindicato, por adhesión a la negociación: Los trabajadores que no deseen afiliarse a sindicatos tendrán derecho a adherirse a la negociación colectiva iniciada por estos, hasta la presentación del proyecto de contrato colectivo.

4. Ampliación del derecho a información de los sindicatos, con la finalidad de mejorar la calidad de las negociaciones y de la relación empresa- sindicatos:

a) Deber de información periódica: El empleador deberá proporcionar a sus sindicatos información de la empresa, en forma periódica.

b) Deber de información para la negociación colectiva: el empleador deberá entregar información oportuna, completa y actualizada sobre el estado de la empresa para la preparación de la negociación.

c) Información periódica: Declaración Anual de Impuestos, balance general, estados financieros o estados financieros auditados, información que la empresa debe poner a disposición de la SVS y del público general en virtud de la ley.

d) Información para la negociación: Valor actualizado de beneficios que forman parte del contrato colectivo vigente, planilla actualizada de remuneraciones de los trabajadores afectos a la negociación (innominada) y costos globales de la mano de obra (número de trabajadores totales de la empresa). Se considera también información sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, de carácter general e innominada.

e) Oportunidad de la entrega de la información periódica: la información periódica debe ser puesta a disposición dentro de los 30 días siguientes a que estén disponibles.

f) Oportunidad de requerimiento de la información para la negociación colectiva: dentro de los 90 días previos al vencimiento del contrato colectivo vigente o en cualquier momento, en el caso de que no exista este.

g) Simplificación del estándar de la información que deben entregar las pequeñas y microempresas: Estas empresas de menor tamaño tendrán que entregar información de su estado financiero y aquella específica para la negociación, siempre que dispongan de ella. Se contempla la opción de que una vez formalizado el requerimiento de información por parte del sindicato se pueda solicitar una reunión en la Inspección del Trabajo para que las partes se pongan de acuerdo en el contenido, forma y fecha para la entrega de dicha información. Adicionalmente, en estos casos la Inspección del Trabajo podrá solicitar al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo información general de la actividad o rubro que desarrolla la pequeña o microempresa para ponerla a disposición de las partes.

h) Obligación de entregar información a sindicatos recién constituidos: Las grandes y medianas empresas estarán obligadas a entregar la información periódica y

específica para la negociación, dentro de los 15 siguientes a que se comunique la constitución del sindicato.

i) Sanción: El incumplimiento de la obligación constituirá una práctica antisindical.

j) Requerimiento a la Inspección del Trabajo y Denuncia a Tribunales: Se establece que en el caso de que el empleador incumpla la obligación de proporcionar la información, pueda intervenir la Inspección del Trabajo o, en su defecto, el Tribunal competente, disponiendo su entrega en la primera resolución.

5. Simplificación del procedimiento de negociación colectiva reglada que autoriza y protege el ejercicio del derecho a huelga:

a) Situación actual: El procedimiento de la negociación colectiva limita las opciones de diálogo directo entre las partes, haciendo prevalecer las formas procedimentales por sobre los actos sustantivos.

b) Nuevo procedimiento: Se simplifica el procedimiento, reconociendo el principio de buena fe de procedimiento, esto es, el deber de las partes de cumplir con las obligaciones y plazos previstos, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre las partes.

c) Etapas: El procedimiento propuesto considera las siguientes etapas:

- Solicitud de información a la empresa para preparar la negociación.
- Presentación del proyecto de contrato colectivo.
- Respuesta del empleador
- Período de negociación
- Votación de la huelga
- Huelga

d) Mediación: Se fortalecen los instrumentos y opciones de mediación, estableciendo que las partes, en cualquier momento, tendrán el derecho a solicitar mediación voluntaria de común acuerdo ; obligatoria (una vez votada la huelga y a petición de cualquiera de las partes) y forzada (en los casos de incumplimiento del principio de buena fe - por ejemplo, falta entrega información, no respuesta a solicitud equipo de emergencia, no asistencia a reuniones convenidas, etc.).

6. Equilibrio de las partes en el proceso negociador: Derecho a huelga:

a) Reemplazo de trabajadores: Se elimina la facultad del empleador de reemplazar los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga, con trabajadores propios o externos de la empresa. Lo que es consistente con la actual jurisprudencia de la Corte Suprema.

b) Empresas sin derecho a huelga: De acuerdo con el artículo 19 N°16 de la CPR, no pueden declararse en huelga las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al

abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. Como consecuencia de lo anterior, se regula un procedimiento bilateral para la calificación de las empresas en las que se puede prohibir la huelga, estableciéndose el derecho de las partes a un procedimiento de reclamación ante la Corte de Apelaciones de la resolución que se pronuncia sobre la procedencia o improcedencia de aquella calificación.

c) Arbitraje obligatorio: Se establece un procedimiento eficaz de arbitraje obligatorio para los trabajadores de las empresas que no pueden ejercer el derecho a huelga y las empresas de menor tamaño, a cargo de un cuerpo arbitral regido por una nueva regulación que favorece la diversidad, experiencia, prestigio e independencia de sus miembros.

d) Servicios mínimos: Se consagra el deber de la organización sindical de proveer el personal necesario para cumplir los "servicios mínimos". La calificación de los servicios mínimos no implicará restar eficacia al ejercicio del derecho a huelga.

e) Equipos de emergencia: La prestación de los servicios mínimos se realizará a través de uno o más "equipos de emergencia" dispuestos por los trabajadores. El o los equipos de emergencia deberán estar conformados por trabajadores involucrados en el proceso de negociación.

f) Calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia: Se fijan en cualquier momento y por acuerdos de las partes (si no están acordados previamente, deberán regularse al inicio de la negociación). A falta de acuerdo, resuelve la Inspección del Trabajo previa fiscalización y con informes técnicos de organismos públicos o privados. La resolución será reclamable ante el tribunal del trabajo a través del procedimiento monitorio (procedimiento breve y sumario).

7. Piso de la negociación:

a) Respuesta del empleador: La respuesta del empleador a la propuesta de los trabajadores no puede contener estipulaciones menores al piso de la negociación.

b) Piso de la negociación: En el caso de existir instrumento colectivo vigente, constituyen el piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente. En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, el piso de la negociación lo constituye la respuesta del empleador. La propuesta del empleador no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato.

c) Exclusiones: Se entienden excluidas de las estipulaciones que conforman el piso el incremento real pactado en el contrato vigente y el bono de término de negociación.

d) Negociaciones posteriores: Después de presentada la respuesta del empleador, las partes podrán negociar modificaciones a las estipulaciones contenidas en el piso de la negociación. A través de estas modificaciones, las partes podrán eliminar, sustituir, conmutar o incorporar beneficios.

8. Ampliación de materias a negociar:

a) Ampliación de materias objeto de la negociación en empresas con afiliación sindical representativa: Se faculta a las partes y se les otorga amplia autonomía para negociar pactos de adaptabilidad en las empresas en que exista una afiliación sindical representativa (filtro de entrada).

b) Representación: Cada sindicato representará a sus afiliados en la negociación de pactos de adaptabilidad (negociación separada).

c) Efectos de los pactos de adaptabilidad: Los pactos de adaptabilidad solo pueden aplicarse a los trabajadores de la empresa que formen parte de los sindicatos que negociaron el acuerdo. Respecto de los demás trabajadores, se requiere el acuerdo individual de estos trabajadores. De acuerdo con el nivel de representatividad de la afiliación sindical en la empresa se establece aprobación previa de la DT.

d) Materias que solo se pueden negociar con sindicatos representativos: Pactos de adaptabilidad: Los pactos de adaptabilidad se sujetarán a las normas y criterios actualmente vigente en la Orden de Servicio N°5 de la DT. Las materias que se pueden convenir son las siguientes:

- Pactos sobre sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos.
- Pactos de horas extraordinarias.
- Pactos sobre jornada pasiva: regulación y retribución de tiempos no trabajados.
- Pactos sobre reducción de jornada.

Materias que no requieren ser negociadas en sindicatos en empresas que exista afiliación sindical representativa:

- Acuerdos de conciliación de trabajo y vida familiar.
- Servicio de bienestar.
- Planes de capacitación y reconversión productiva.

Registro y fiscalización: Estos acuerdos deberán ser registrados por el empleador en la respectiva Inspección del Trabajo, que fiscalizará su ejecución y cumplimiento.

9. Permisos sindicales:

a) Ámbito de aplicación: Se amplían las horas de trabajo sindical en las grandes empresas y se establece que un pago proporcional de las mismas.

b) Permisos durante la negociación colectiva: Se amplían las horas de trabajo sindical durante la negociación colectiva. Se modifica también la norma que se relacionaba con permisos para formación sindical.