

## Palabras Inauguración

Fabio Bertranou, Director de la OIT para el Cono Sur de América Latina

Seminario Nacional Modernización de las Relaciones Laborales Ley No.20940

16 de marzo de 2017

Presidente de la Corte Suprema, Sr. Hugo Dolmetsch Urrea

Ministra de Trabajo y Previsión Social, Sra. Alejandra Krauss Valle

1. El 29 de Agosto de 2016 la Presidenta de la República promulgó la Ley. 20. 940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, instrumento con vigencia diferida al 01.04.2017.
2. Fue la ley mencionada la culminación de un largo proceso que surgió de la iniciativa legislativa del Gobierno de Chile para modificar el sistema de relaciones laborales y, de particular manera, los derechos colectivos del trabajo. A lo largo de la discusión parlamentaria nuestros constituyentes tuvieron posicionamientos muy distintos, también el sector político y no menos el sector académico. Incluso, algunas de las materias más relevantes y trascendentales de la reforma, como la titularidad sindical respecto de la negociación colectiva o la extensión de los beneficios de la negociación colectiva a los trabajadores que se incorporaran con posterioridad a la empresa, fueron materia de examen constitucional y justificaron la sentencia del 09 de mayo de 2016 del Tribunal Constitucional.
3. La OIT participó en el proceso de discusión de distintas maneras, apoyando a los tres actores del mundo del trabajo, y atendiendo sendas invitaciones de comparecencia de la Comisión parlamentaria que estudiaba el proyecto.
4. La Ley 20.940 supuso la reforma del Código del Trabajo (cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N. 1, de 2012, del Ministerio del Trabajo) y, particularmente, la modificación del Libro IV del Código del Trabajo (De La Negociación Colectiva).
5. Parecería un lugar común decir que todo proyecto de reforma legislativa de la magnitud de esta que tocó tantos tópicos e instituciones relevantes de las relaciones laborales

deberá apreciarse considerando muy especialmente el modelo normativo que persiguió modificar. Hace 37 años se diseñó un sistema de relaciones laborales que en buena medida está todavía vigente y que se pretendió modernizar con la reforma. Sin este antecedente sería muy difícil poder apreciarla, en la perspectiva de ponderación y equilibrio que es aconsejable.

6. Entre las modificaciones más relevantes que supuso la Ley 20.940 habría que destacar:
  - Las disposiciones sobre el derecho de huelga y sobre las limitaciones del reemplazo de trabajadores;
  - Los pisos de negociación;
  - Lo relativo a la información como requisito del proceso de negociación colectiva;
  - La extensión pactada de los beneficios surgidos de la negociación colectiva;
  - La sanción de tipos específicos de prácticas antisindicales;
  - Lo relativo a la cobertura de la negociación colectiva así como las materias a tratar por su medio;
  - La conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares;
  - Los planes de equidad de género y los mecanismos de solución de controversias junto a lo relativo a la representación de mujeres en los directorios sindicales;
  - El derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato inter-empresas a negociar colectivamente.
  
7. Con independencia del balance general que se tenga sobre la reforma estos tópicos no pueden dejar de ser mencionados y valorados, como en efecto los órganos de control de aplicación de la OIT (v.gr la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones –CEACR-) ya comienzan a hacerlo.
  
8. Siendo la OIT la única agencia del sistema de Naciones Unidas de conformación tripartita y siendo el diálogo social un eje transversal de todo el hacer de la Organización los órganos de control de aplicación ya han destacado con satisfacción la creación del Consejo Superior Laboral y del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas; el primero, como una instancia de carácter tripartito y consultivo cuya misión será colaborar en la formulación de políticas públicas, todo con el cometido de promover el diálogo social y una cultura colaborativa de relaciones laborales; el

segundo, como un fondo permanente para financiar proyectos de formación sindical, promoción de diálogo social y desarrollo de relaciones colaborativas entre empleadores y trabajadores.

9. Como en un artículo reciente expresara la Ministra del Trabajo, Alejandra Krauss, sobre el proceso de discusión de la Ley: “ (...) [L]o claro es que este ha sido un debate legítimo, tanto por la envergadura como por los alcances que tendrá esta transformación para el mundo del trabajo (...) [e]l llamado es que empresas, trabajadores y autoridades aprendamos a utilizar de buena fe las nuevas herramientas que entrega la normativa y generar los espacios de diálogos necesarios al interior de la empresa, que es cómo se deben abordar las relaciones laborales en el siglo XXI”. La OIT comparte esa visión y en esta orientación tiene comprometido su mejor disposición y esfuerzo en favor de nuestros constituyentes.
  
10. Cabe expresar el deseo de que en la experiencia de aplicación de la ley y la necesaria interpretación que sobre ella hará el Poder Judicial en ejercicio de sus potestades públicas, las posiciones divergentes se maticen y que la sociedad chilena, los trabajadores y los empleadores, vayan encontrando el cauce de una aplicación lo más equilibrada posible de un instrumento crucial, no sólo para la economía del país, sino para la promoción del trabajo decente.