



Consejo de Administración

329.^a reunión, Ginebra, 9-24 de marzo de 2017

GB.329/INS/12 (Rev.)

Sección Institucional

INS

Fecha: 13 de marzo de 2017

Original: español

DUODÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Queja relativa al incumplimiento por la República de Chile del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por un delegado a la 105.^a reunión (2016) de la Conferencia Internacional del Trabajo

Finalidad del documento

La Oficina comunica al Consejo de Administración la información proporcionada por el Gobierno de la República de Chile que figura en el anexo al presente documento. Corresponde al Consejo de Administración adoptar las decisiones necesarias sobre el procedimiento que habrá de seguirse en relación con esta queja.

Objetivo estratégico pertinente: Promover y llevar a la práctica las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Resultado/eje de política transversal pertinente: Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo y eje de política transversal relativo a las normas internacionales del trabajo.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: En función de la decisión del Consejo de Administración.

Seguimiento requerido: En función de la decisión del Consejo de Administración.

Unidad autora: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES).

Documentos conexos: GB.328/INS/18/1; GB.328/PV/Proyecto.

1. En su 328.^a reunión (noviembre de 2016), el Consejo de Administración examinó un informe de su Mesa sobre una Queja relativa al incumplimiento por la República de Chile del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) y del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por un delegado a la 105.^a reunión (2016) de la Conferencia Internacional del Trabajo ¹.
2. Tras considerar que la queja era admisible al reunir las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración: a) pidió al Director General que transmitiera la queja al Gobierno de la República de Chile invitándole a que comunicara sus observaciones sobre la queja a más tardar el 10 de enero de 2017, y b) incluyó este punto en el orden del día de la 329.^a reunión (marzo de 2017) del Consejo de Administración.
3. El Director General se dirigió al Gobierno de la República de Chile el 16 de diciembre de 2016 para informarle de la decisión adoptada por el Consejo de Administración y pedirle que comunicase sus observaciones sobre la queja presentada.
4. En una comunicación de fecha 10 de enero de 2017, el Gobierno transmitió sus observaciones a la queja. Se adjunta al presente documento una copia de dichas observaciones.
5. De conformidad con el artículo 26 de la Constitución, corresponde al Consejo de Administración adoptar las decisiones necesarias sobre el curso que habrá de darse a la presente queja.

Proyecto de decisión

6. *En vista de las observaciones que ha comunicado el Gobierno, en particular acerca de la reforma laboral recién introducida, y de los comentarios que al respecto formuló la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), el Consejo de Administración:*
 - a) *invita a la CEACR a que siga examinando todas las cuestiones aún pendientes respecto de la aplicación de los Convenios considerados, y*
 - b) *decide que la queja no se remita a una comisión de encuesta y que, por tanto, se dé por terminado el procedimiento incoado en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT.*

¹ Documento [GB.328/INS/18/1](#).

Anexo



E 14 845 / 2017

Received
27 JAN 2017
NORMES

ORD. N°

31-3

ANT.: Comunicación ACD 14-57, de 7 de octubre del 2016.

MAT.: Observaciones del Gobierno de Chile a Queja art. 26 Constitución OIT.

SANTIAGO, 10 ENE. 2017



ACD 14-57

DE : FRANCISCO JAVIER DÍAZ VERDUGO
SUBSECRETARIO DEL TRABAJO
GOBIERNO DE CHILE

A : SRA. CORINNE VARGHA
DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE NORMAS
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
GINEBRA- SUIZA

Junto con saludarla, acuso recibo de su comunicación ACD 14-57, recibida el 7 de Octubre pasado en la que se ha adjuntado Queja presentada por el delegado trabajador de la República de Perú en la 105ª Conferencia, Sr. Nazario Arellano Choque, respaldado por la Federación Sindical Mundial, invocando la falta de conformidad de la legislación chilena con los Convenios Núm. 87, Núm. 98, Núm. 151, Núm. 135 y Núm. 103 de OIT, y ha solicitado una Comisión de Encuesta sobre la materia.

En 328º Reunión del Consejo de Administración, se declaró admisible la Queja, disponiéndose que ésta fuera transmitida al Gobierno de Chile, invitándole a que comunique sus observaciones sobre la queja a más tardar el 10 de Enero de 2017.

Por la presente el Gobierno formula las siguientes observaciones sobre la Queja presentada en virtud del artículo 26 de la Carta de Constitución de la OIT:

I. CONTENIDO DE LA QUEJA.

La Queja presentada en contra del Estado de Chile en virtud del artículo 26 de la Carta de Constitución de la OIT, por incumplimiento de Convenios que han sido ratificados y están en vigor en Chile, se funda en supuestos incumplimientos a las normas contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho a sindicación, 1948 (Núm. 87), ratificado el 1º de Febrero de 1999; el Convenio sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva, 1949 (Núm. 98), ratificado también el 1º de Febrero de 1999; el Convenio sobre protección de la maternidad (revisado), 1952 Núm. 103), ratificado el 14 de Octubre de 1994; el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (Núm. 135), ratificado el 13 de Septiembre de 1999; y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (Núm. 151), ratificado el 17 de Julio 2000.

En particular, la Queja acusa las siguientes situaciones:

- Legislación vigente vulnera los Convenios Núm. 87, Núm. 98, y Núm. 135.
- Legislación vigente vulnera el Convenio Núm. 103.
- Legislación vigente vulnera el Convenio Núm. 151.
- Marco instruccional de la Dirección del Trabajo vigente vulnera los Convenios Núm. 87, Núm. 98, y Núm. 135.
- "Violaciones por parte de la Ministra del Trabajo", referidas a palabras de la ex Ministra Evelyn Matthei el 2012 en que en una reunión habría sostenido que los sindicatos interempresa "son un chanterío, que solo sirve para que los dirigentes vendan su fuero".
- Reforma Laboral en tramitación al momento de presentarse la Queja, impugnando varias disposiciones que no fueron finalmente ley, como los pactos sobre condiciones especiales de jornada pasiva y de distribución de jornada excepcional, quorum de negociación y otros.

II. OBSERVACIONES GENERALES DEL GOBIERNO DE CHILE.

Desde la recuperación democrática en 1990, el Estado de Chile ha hecho intensos esfuerzos para introducir profundas reformas a las normas de libertad sindical, negociación colectiva y derecho de huelga, reformas que se han incorporado en el Código del Trabajo. Chile ha completado además, durante este período la ratificación de todos los convenios fundamentales del trabajo y se han mejorado substancialmente los sistemas de inspección del trabajo y de justicia laboral. Tanto los dictámenes administrativos de la Dirección del Trabajo como aquellos emanados de los Tribunales del Trabajo son una adecuada expresión del Estado de Derecho que rige en Chile desde 1990.

La OIT ha prestado cooperación y asistencia técnica en esos procesos de reforma legislativa así como en cuanto al desarrollo de políticas laborales, y particularmente en el caso de la más reciente Reforma Laboral, que Moderniza el Sistema de Relaciones, desarrollada en el mandato de la actual Presidenta Michelle Bachelet. Los detalles de estos progresos constan de extensas memorias presentadas a la Oficina, para conocimiento de los órganos de control respectivos.

Específicamente el Estado de Chile en los últimos 25 años, esto es, desde la reinstalación del régimen democrático, ha realizado tres grandes reformas a las normas de sindicalización y negociación colectiva, la Ley N°19.069, la Ley N° 19.759 y la Ley N°20.940, la más reciente de estas, que entrará en vigencia el 1° de Abril del año 2017, se estaba tramitando al momento de la presentación de la Queja.

En cuanto al Convenio Núm. 103, debe advertirse que las normas de protección a la maternidad en Chile satisfacen ampliamente el Convenio 103, y en general, los derechos de maternidad establecidos en la legislación además cuenta con tutela judicial efectiva. El Título II del Libro II del Código del Trabajo, "De la Protección a la Maternidad" se aplica en forma obligatoria a todos los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho privado, habiéndose en los últimos años mejorado los derechos establecidos en el, a través de las Leyes N°20.545, N°20.671, N°20.764, y N°20.891, cuyo contenido se desarrollará más adelante.

En relación al Convenio 151 Chile ha cumplido sus disposiciones desde su entrada en vigencia el 2001 con una práctica nacional acorde a sus disposiciones, como ha explicado latamente en las Memorias regulares, por lo que también no se justifica una Comisión de Encuesta para analizar una acusación genérica que no tiene mayores antecedentes.

III. SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- a. La Reforma Laboral del año 1990, que dio origen a la Ley 19.069.

En el primer año de Gobierno democrático del Presidente Patricio Aylwin, particularmente en Octubre de 1990, se presentó a tramitación la reforma destinada a establecer normas de sindicalización y negociación colectiva que dio origen a la Ley 19.069, cuya tramitación refleja el interés del Gobierno de la época por avanzar en materia de sindicalización y negociación colectiva.

El Mensaje Presidencial que dio origen a la Ley 19.069, se inicia señalando que "La institucionalidad laboral constituye un aspecto de principal importancia tanto en el funcionamiento de un sistema democrático, como respecto de las condiciones que afectan el crecimiento económico y la distribución de sus resultados", y declaraba como uno de sus principios fundamentales, el apoyar el progreso de las relaciones laborales, y que la intervención del Estado no debía sustituir el rol propio de los actores sociales involucrados en la negociación, pero si garantizar el marco regulatorio para la negociación de la partes.

En ese contexto, la primera reforma laboral al sistema de relaciones laborales chileno en democracia, propone regular el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente a través de las organizaciones sindicales, facilitar la constitución de sindicatos, ampliar sustantivamente las materias objeto de la negociación, prohibir el reemplazo de los huelguistas, y modificar las reglas de procedimiento a fin de que las partes puedan expresar su real capacidad de influencia en la mayor igualdad de condiciones, colocando a disposición de las partes, mecanismos, entre ellos la mediación, que incentivarían el expedito acercamiento de posiciones.

Claramente no todas las propuestas contenidas en el Mensaje Presidencial prosperaron en la forma propuesta por el Gobierno del Presidente Patricio Aylwin, aprobándose una ley que constituyó un importante avance en materia de sindicalización, pero que en materia de negociación colectiva mantuvo ciertas instituciones del Plan Laboral, como la coexistencia de sindicatos con grupos de trabajadores unidos para el solo efecto de negociar, el reemplazo de trabajadores en huelga y el no reconocimiento del derecho de los sindicatos interempresa a negociar en representación de sus afiliados.

b. La Reforma Laboral de fines de los 90.

En la segunda mitad de la década del 90 se intentó una nueva reforma laboral, particularmente destinada a resolver las materias más sensibles del sistema de relaciones laborales que no lograron modificarse en la Ley 19.069, y que tienen su origen en el Plan Laboral. La tramitación del Proyecto se dilató en el tiempo y finalmente no fue aprobado por falta de acuerdos que lo sustentaran.

c. La Reforma Laboral del año 2000, que dio origen a la Ley N°19.759.

El 16 de Noviembre del 2000, el Gobierno del Presidente Ricardo Lagos Escobar ingresa a tramitación Mensaje Presidencial por el cual inicia un Proyecto de Ley que tenía por finalidad constituirse en una importante reforma al Código del Trabajo, tanto en materia de derechos individuales como colectivos. Este Proyecto de Ley dio origen a la Ley N°19.759, cuya tramitación también en materia de sindicalización y negociación colectiva fue compleja, logró avanzar en materia de autonomía sindical, fortalecimiento y protección de la sindicalización, incorporó los buenos oficios de la Inspección del Trabajo en la negociación colectiva, e incorporó regulaciones destinadas a paliar los efectos perniciosos de ciertas disposiciones que se arrastraban desde el Plan Laboral, como el reemplazo de trabajadores en huelga y los grupos negociadores.

Entre otras materias, a partir del debate legislativo, la Ley N°19.759 incorporó el artículo 314 bis al Código del Trabajo, con una regulación semi-reglada para la negociación directa de los grupos negociadores con su empleador, destinada a que los trabajadores unidos para el solo efecto de negociar, adecuaran sus negociaciones no regladas al Convenio Núm. 135 de la OIT. En efecto, las negociaciones directas de los grupos negociadores menoscaban en la empresa las actuaciones de las organizaciones sindicales constituidas en ellas, al no tener regulación que garantizará la independencia de este tipo de representaciones no sindicales y resguardarnos en contra la injerencia del empleador.

Asimismo, la Ley N°19.759 incorporó el derecho a información para la negociación colectiva, a través de un inciso quinto y sexto nuevos que se incorporaron al artículo 315 del Código del Trabajo, y normas especiales para la negociación del sindicato interempresas, en los nuevos artículos 334 Bis, 334 Bis A, 334 Bis B y 334 Bis C. Estas regulaciones constituyen un avance sin duda respecto de la legislación anterior, que han servido de base en el debate de la reciente reforma laboral materializada en la Ley N°20.940.

d. La Reforma Laboral del año 2015, que dio origen a la Ley N°20.940.

El 29 de Diciembre del año 2014, el Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet ingresó a tramitación legislativa el Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, que tras año y medio de intenso y complejo debate legislativo, se transformó en la Ley N°20.940, que conforme a su disposición primera transitoria, entrará a regir a partir del 1° de Abril de 2017.

Conforme lo señalado en el Mensaje Presidencial N°1055-362, la iniciativa de reforma legal es presentada en cumplimiento de compromiso presidencial del Gobierno y con objeto

de modernizar el sistema de relaciones laborales chileno, en pos de garantizar un adecuado equilibrio entre las partes y con pleno respeto a la libertad sindical conforme los convenios de libertad sindical que Chile mantiene vigente.

Se tuvo en consideración en su formulación, que el bajo índice de sindicalización que exhibe nuestro país se debe en buena parte al escaso protagonismo del sindicato desde la vigencia del plan laboral del año 1979 y las normas de éste que se mantienen hasta la actualidad sin cambios, algunas de las cuales han sido objeto de reiteradas observaciones de parte de los órganos de control de OIT. Así las cosas, el Proyecto de Ley buscaba reparar ese ostensible daño a los sindicatos, a su titularidad y en definitiva, a la negociación colectiva, propiciando normas que hagan del legítimo trabajo sindical un espacio de conversación con la empresa con actores concretos y permanentes en el tiempo, evitando la figura que compite de manera desleal con el sindicato como lo es el grupo negociador, de manera que el sindicato asumiera una mejor negociación.

El proyecto de ley establecía como ejes estructurantes, junto a la ya mencionada titularidad sindical, la ampliación de cobertura de la negociación a trabajadores excluidos de este derecho en el Código del Trabajo, como ocurre con los trabajadores por obra o faena transitoria; la extensión automática de los beneficios a los trabajadores por el hecho de incorporarse a la organización sindical; la prohibición de la extensión unilateral del empleador de beneficios pactados con el sindicato a los trabajadores; el derecho de información periódica de la empresa para el sindicato y especialmente, para la negociación colectiva; el piso de negociación desde el inicio del proceso e incluso para aquellos casos en que no exista contrato colectivo vigente; mejoras en temas de género; entre otras materias.

Todo este conjunto de medidas son sin duda un cambio sustancial en el modelo de relaciones laborales existentes en el país, un nuevo impulso a las organizaciones de trabajadores y significará equilibrar un modelo profundamente desigual en la negociación y en la relación de las partes.

El Proyecto consideró en su formulación diversas propuestas emanadas de espacios de diálogo social y de la OECD, entre las que se destacan las siguientes:

i) Consejo Asesor Presidencial “Trabajo y Equidad” (Comisión Meller, informe final denominado “Hacia un Chile más justo: trabajo, salario, competitividad y equidad social” (2008).

En materia de relaciones laborales, el Consejo planteó la necesidad de promover la negociación colectiva y los derechos de los trabajadores. Dentro de las medidas propuestas se encontraba el establecimiento de un sistema de adaptabilidad pactada cuyo contenido sería determinado por acuerdo de las partes; la implementación de mecanismos para evitar el fraude de la división artificial de empresas con el fin de impedir la negociación colectiva; y desincentivar el comportamiento polizón por parte de trabajadores que se ven beneficiados por la negociación colectiva sin asumir los costos y riesgos de este proceso.

ii) Acuerdo de Voluntades CUT-CPC (2012).

Respecto de la negociación colectiva y la sindicalización, ambas organizaciones concordaron en la necesidad de mejorar el entorno regulatorio en el que se desarrollan las relaciones laborales en el país, principalmente en materia de negociación colectiva y actividad sindical. Existe coincidencia también, en la necesidad de generar espacios institucionales que fomenten y promuevan la sindicalización. Para lograr lo anterior, estiman necesario fortalecer al sindicato como el principal sujeto de la negociación colectiva; avanzar en la simplificación de los procedimientos de la negociación colectiva; establecer que la respuesta de la empresa a la propuesta de contrato colectivo presentado por los trabajadores, atendidas las circunstancias en que se encuentra la empresa, deba mantener las condiciones de la anterior negociación colectiva; ampliar las materias que el o los sindicatos pueden abordar en un proceso de negociación; favorecer el conocimiento de la actividad sindical y sus beneficios; y, desarrollar una propuesta específica que aborde las relaciones laborales vinculadas al mundo agrícola.

iii) Informe sobre la realidad y el funcionamiento del mercado laboral chileno denominado “Revisión del Mercado Laboral y Políticas Sociales: Chile” (2009).

La OCDE señala que las relaciones laborales en el país están fuertemente marcadas por la confrontación y la falta de confianza entre los actores, lo que termina comprometiendo la trayectoria de desarrollo del país. Para superar esta visión plantea la necesidad de fortalecer los mecanismos de diálogo social, asegurar un entorno normativo que reduzca la débil e impredecible aplicación de las regulaciones laborales, favoreciendo la simplificación de estas regulaciones y fortaleciendo su aplicación, aumentar la cobertura de los sindicatos y las asociaciones empresariales y en definitiva, generar un ambiente de confianza, colaboración y consulta entre los interlocutores sociales.

En términos específicos, la OCDE plantea la necesidad de implementar una nueva legislación para promover la negociación colectiva y considerar el desarrollo de organismos de consulta y diálogo entre los sindicatos y empleadores; mejorar la eficacia de las relaciones laborales; promover la negociación sobre otras materias adicionales a salarios (pactos de adaptabilidad de jornada); fortalecer a los sindicatos; aumentar la eficacia de la Inspección del Trabajo y reforzar la simplificación de los procesos, entre otras propuestas.

iv) Se consideraron especialmente las observaciones más recientes formuladas por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) relativas a los Convenios Nos 87 y 98, que pueden sintetizarse en las siguientes:

a) Legislación que limita el derecho a la negociación colectiva. Se refiere, entre otras, a los artículos 305 y 82 en cuanto excluyen de la negociación colectiva a los trabajadores afectos a contrato a aprendizaje o contratados para una obra o faena transitoria o de temporada; al artículo 1° del Código del Trabajo que por vía de exclusión en la aplicación de sus normas, impide el ejercicio de los derechos de negociación colectiva.

b) Legislación que limita el ejercicio de los derechos de libertad sindical en lo relativo a los sindicatos y a la negociación colectiva. Se trata de los artículos 314 bis, 315 y 320 del Código del Trabajo, que facultan a grupos de trabajadores para negociar colectivamente, pues ello sólo ha podido hacerse en conformidad a los convenios, en ausencia de las organizaciones sindicales; y a los artículos 334 y 334 bis, en cuanto exigen diversas formalidades y el previo acuerdo del empleador para negociar colectivamente.

c) Legislación que limita el ejercicio del derecho de huelga. Se refiere a los artículos 372 y 373 del Código del Trabajo que disponen que la huelga debe acordarse por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación; al artículo 374 del mismo Código que dispone que si no se hace efectiva dentro de tercero día la votación de huelga, se entiende aceptada la última oferta del empleador; al artículo 379 de ese cuerpo legal, que dispone la votación de censura de la comisión negociadora de los trabajadores; al artículo 381 que contempla la posibilidad de reemplazo de trabajadores bajo ciertas condiciones que debe contener la última oferta del empleador y al artículo 384 del código que prohíbe la huelga en las actividades e instituciones que indica.

El Proyecto fue ampliamente analizado en la Cámara de Diputados, extendiéndose su tramitación entre el 29 de Diciembre de 2014 al 17 de Junio de 2015. En una primera etapa se realizaron audiencias públicas en que tuvieron la oportunidad de dar su opinión sobre el contenido de la iniciativa, las siguientes instituciones y personas: la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC); la Unión Nacional de Trabajadores (UNT); la Unión Nacional de Gremios de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Trabajadores por cuenta propio o autónoma (UNAPYME); la Coordinadora Nacional de Sindicatos Interempresas (CSI); FORUS; la Confederación Coordinadora de Sindicatos del Comercio; el Profesor de Derecho Laboral Francisco Tapia Guerrero; el abogado laboralista Marcelo Soto Ulloa; la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT); la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA); la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (CONAPYME); la Cámara Nacional de Comercio (CNC); la Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio y Servicios (CONSFECOVE); los ex Ministros del Trabajo y Previsión Social Evelyn Matthei y Ricardo Solari Saavedra; José Luis Ugarte Cataldo, académico e investigador del derecho del trabajo; Andrea Repetto Lisboa, Economista; Giorgio Boccardo Bosoni, Director del Centro de Estudios de Fundación Nodo XXI y Académico de la Universidad de Chile; el Centro de Estudios Libertad y Desarrollo; la Fundación Sol; el Sindicato de Trabajadores de ASMAR Talcahuano; la Cámara Chilena

de la Construcción (CChC); la Asociación de Exportadores de Futas de Chile (ASOEX); el Secretario Ejecutivo de la Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola; Claudio Palavecino Cáceres, Académico, Derecho del Trabajo, Universidad de Chile; la Confederación Nacional de Trabajadores del Salmón – (CONATRASAL); la Cámara Marítima Portuaria de Chile; la asociación gremial Salmón Chile; Bernardo Fontaine Talavera, Economista; la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA); la Federación Gremial Nacional de Productores de Fruta (FEDEFruta); la Unión Portuaria de Chile; la Asociación de Exportadoras de Manufacturas (ASEXMA); la Cámara de Comercio de Santiago (CCS); Eduardo Caamaño Rojo, Profesor de derecho Laboral; María Ester Feres Nazarala, ex Directora del Trabajo; Emilio Morgado Valenzuela, abogado y académico; Fabio Bertranou, Director de la oficina de la OIT para los países del Cono Sur de América Latina y la señora Kirsten María Schapira, Especialista en Normas Internacionales y Relaciones Laborales; al señor Andrés Marinakis, Especialista en Políticas de Mercado e Instituciones Laborales; la Confederación de Sindicatos Bancarios; Felipe Larraín, Economista e Investigador del Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales (CLAPES UC); la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC); la Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile (COTRAPORCHI); y la Central Autónoma de Trabajadores – CAT.

Especial consideración debe darse al aporte técnico prestado por el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo para sancionar una definición de “servicios mínimos” acordes con las orientaciones y pronunciamientos del Comité de Expertos en Control y Aplicación de Normas (CEARC) que generó los acuerdos parlamentarios necesarios para sancionar la propuesta presentada por el Ejecutivo.

El Proyecto fue objeto de modificaciones, en su mayoría producto del diálogo entre el Gobierno y los parlamentarios, en atención a que la Constitución Política de la República de Chile restringe la iniciativa de los parlamentarios en materias de negociación colectiva, pero debió enfrentar un trámite de revisión de constitucionalidad por parte del Tribunal Constitucional Chileno, a requerimiento de Senadores y Diputados detractores de ciertos aspectos del texto aprobado, particularmente en materia de titularidad sindical, extensión de beneficios, derecho de información y negociación de los sindicatos interempresa.

El Tribunal en fallo dividido dictado en las causas acumuladas Rol 3016-2016 y Rol 3017-2016 con fecha 9 de Mayo de 2016, acogió parcialmente el requerimiento, eliminando del Proyecto de Ley solo las normas relacionadas con la titularidad sindical, por estimar que estas eran inconstitucionales.

El fallo del Tribunal Constitucional, motivó la presentación por parte del Gobierno de un Veto Presidencial Supresivo al Proyecto de Ley, con el objeto de garantizar la eficacia de las demás normas legales aprobadas que no fueron objeto de reproche constitucional y en especial consideración a que el proyecto de ley constituye una propuesta de regulación sistémica al conjunto de los institutos del derecho colectivo, de modo tal que cuando se altera el contenido de uno de ellos, inevitablemente se produce una alteración significativa en los demás.

En ese contexto, a través de un Veto Presidencial, el Ejecutivo solicitó la supresión de la disposición que exigía quorum de negociación al sindicato de empresa y de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo que se estimó no podían existir sin tener la garantía de que solo pudieran estipularse a través de organizaciones sindicales.

El Veto Presidencial fue aprobado y tras el pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre las normas de control constitucional preventivo obligatorio, el Proyecto de Ley culmina su tramitación, se promulga, y finalmente se publica como Ley N°20.940 en el Diario Oficial el 8 de Septiembre de 2016.

e. Reglas de Sindicalización y Negociación Colectiva que regirán a partir de entrada en vigencia de la Ley 20.940, que Moderniza Sistema de Relaciones Laborales Chileno.

1. Ampliación de la cobertura de la negociación colectiva:

a. Se elimina la exclusión del actual N°1 del artículo 305, ampliándose la negociación a trabajadores que hoy están impedidos de ejercer este derecho, particularmente los trabajadores aprendices en las grandes empresas (para negociar condiciones comunes de trabajo) y los trabajadores que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada temporales y por obra o faena transitoria, bajo un procedimiento especial.

b. Se reducen las hipótesis de exclusión de los denominados “trabajadores de confianza”, contenidas en el N°2, N°3 y N°4 del artículo 305 del Código del Trabajo), estableciendo una restricción general que solo afecta a aquellos trabajadores que tengan facultades expresas de representación y administración de la empresa como Gerentes y Subgerentes. En la micro y pequeña empresa esta prohibición se extiende también al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.

2. Sujetos de la negociación colectiva en la empresa:

a. Titularidad: Sin perjuicio a que de conformidad al Fallo del Tribunal Constitucional, que eliminaron disposiciones sobre Titularidad Sindical y el derecho a la negociación queda alojado en los trabajadores, La Ley N°20.940 solo regula su ejercicio a través de una organización sindical. La negociación colectiva queda sin reglas para el caso de trabajadores que definan no ejercer su derecho a través de un sindicato, lo que está siendo evaluado por el Gobierno y los actores sociales, en cuanto pueda constituirse en un problema para la aplicación de las nuevas regulaciones.

b. Negociación del sindicato: El sindicato de empresa e interempresa podrá negociar en forma reglada (negociación obligatoria, con derecho a fuero y huelga) y no reglada (negociación voluntaria y sin sujeción a reglas especiales). Pueden negociar colectivamente los sindicatos de empresa, de establecimiento y los sindicatos interempresa.

c. Representación sindical: Cada sindicato negocia colectivamente en representación de sus afiliados. No se innova en la representación que detenta la organización sindical de sus afiliados “en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan”, que reconoce el numeral 1° del artículo 220 del Código del Trabajo.

d. Nivel de negociación: El nivel de la negociación reglada, que impone el deber de negociar y de cierre, respecto del cual se regula y otorga protección al ejercicio de la huelga, es el nivel de empresa. No se innova en la voluntariedad de la negociación supra empresa. Debe señalarse que en las consideraciones del Fallo del Tribunal Constitucional se señala que la negociación supra empresa sería inconstitucional.

e. Negociación colectiva del sindicato interempresa: Se establecen reglas especiales para la negociación del sindicato interempresa y de los trabajadores afiliados a él:

- Para efectos de la negociación colectiva, los sindicatos interempresa deben agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica.

- El sindicato interempresa deberá tener un número de afiliados en la empresa en que negocia igual al que se establece para el sindicato de empresa (se aplica la regla del artículo 227).

- En la mediana y gran empresa, la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa se realizará siempre a través del sindicato interempresa.

- El la micro y pequeña empresa, la negociación será voluntaria o facultativa para el empleador. En caso de negativa, los trabajadores afiliados al sindicato podrán presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar una negociación colectiva reglada en forma directa con el empleador, entendiéndose que para los efectos de esta negociación constituyen un sindicato de empresa.

- La comisión negociadora sindical del sindicato interempresa estará integrada por los directores y los delegados sindicales que trabajen en la empresa en la que se negocia.

f. Vinculación del trabajador con el 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 en el instrumento colectivo:

a. El principio general es que los beneficios de un instrumento colectivo se otorgan a los trabajadores que participaron de la negociación colectiva desde su inicio. Los trabajadores afectos a la negociación colectiva son los trabajadores afiliados al sindicato que desarrolla la negociación y que no estén amparados por un instrumento colectivo vigente.

b. Afiliación sindical durante la negociación colectiva. También quedarán afectos al instrumento colectivo, los trabajadores no afectos a un instrumento colectivo vigente que se afilien a la organización sindical dentro del plazo de 5 días de presentado el proyecto, en cuanto se incorporan a la negociación en curso.

c. Derecho de los trabajadores no sindicalizados a los beneficios negociados por el sindicato, por acuerdo de las partes en la negociación o después de ella. El sindicato y el empleador pueden acordar extender los beneficios de un instrumento colectivo, a todo o parte de los trabajadores de la empresa que no tenga afiliación sindical. Para acceder a los beneficios, el trabajador deberá aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota sindical del sindicato respectivo, de conformidad lo establezca el acuerdo de extensión. El pacto para extender los beneficios a los trabajadores no sindicalizados se denomina “acuerdo de extensión de beneficios”.

d. El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado constituye una cláusula obligatoria del instrumento colectivo. Las partes deben dejar constancia en el instrumento colectivo si tiene o no acuerdo de extensión de beneficios.

e. Regulación del acuerdo de extensión de beneficios: El acuerdo de extensión entre el sindicato y el empleador deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para la extensión de los beneficios a los trabajadores sin afiliación sindical.

f. Extensión de los mismos beneficios negociados, sin acuerdo de extensión, constituye práctica antisindical.

g. Extensión Unilateral de las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme la variación del IPC: Se establece que el empleador está facultado para aplicar (extender) a todos los trabajadores de la empresa –incluidos los no sindicalizados– las cláusulas sobre reajuste de remuneraciones conforme a la variación del IPC que hayan sido pactadas en un instrumento colectivo. Para que el empleador ejerza esta facultad, las cláusulas de reajuste deben haber sido ofrecidas en la respuesta al proyecto de contrato colectivo.

h. Negociación individual: Sin perjuicio de las reglas de la negociación colectiva, se establece que no constituyen práctica antisindical los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador.

i. Negociación individual del trabajador sindicalizado: El empleador y el trabajador sindicalizado también tienen amplia libertad para negociar en forma individual. La única limitación que establece el proyecto de ley es durante la negociación colectiva del sindicato al que se encuentra afiliado el trabajador (en estos casos la negociación individual constituye una práctica desleal del empleador).

4. Ampliación del derecho a información con la finalidad de mejorar la calidad de las negociaciones y de la relación empresa – trabajadores:

a. Tipos de información: Se establecen dos clases de información: periódica y para la negociación colectiva. La primera, busca fortalecer la interacción permanente entre la organización sindical y el empleador. La segunda, persigue que los trabajadores cuenten con los antecedentes útiles para preparar y fundamentar técnicamente su proyecto de contrato colectivo.

b. Deber de información periódica: El empleador deberá proporcionar a sus sindicatos (sólo a los sindicatos de empresa) información contable y financiera, segmentada por tamaño de empresa y el régimen tributario al que se encuentren acogidas para el impuesto a la renta.

c. Deber de información para la negociación colectiva: El empleador deberá entregar información específica y necesaria de la empresa para preparar la negociación. El tipo de información y su entidad también se relaciona con el tamaño de la empresa.

d. Información periódica para grandes empresas: Balance general, estados financieros o estados financieros auditados si lo tuvieran, información que la empresa deba poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS), de carácter pública.

e. Información específica para la negociación en grandes y medianas empresas: Valor actualizado de beneficios que forman parte del contrato colectivo vigente, planilla actualizada de remuneraciones de los trabajadores afiliados a la organización requirente, los costos globales de la mano de obra (número de trabajadores totales de la empresa), y las políticas de inversión futura (cuando el empleador no la considere confidencial).

f. Información periódica para micro, pequeñas y medianas empresas: Estas empresas deberán entregar anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, la información sobre sus ingresos y egresos que, de acuerdo al régimen tributario al que se encuentren acogidas, declaren ante el Servicio de Impuestos Internos para efectos del impuesto a la renta.

g. Información específica para la negociación en pequeñas y micro empresas: Las planillas de remuneraciones pagadas a los socios del sindicato, desagregadas por haberes, el valor actualizado de beneficios que forman parte del contrato colectivo vigente y los costos globales de la mano de obra.

h. Oportunidad de la entrega de la información periódica: Las grandes empresas deberán entregar esta información de manera anual y las demás empresas deberán entregarla dentro de treinta días de efectuada la declaración anual de impuesto.

i. Oportunidad de la entrega de la información específica: En las grandes y medianas empresas debe entregarse 30 días desde que se solicita antes del vencimiento del instrumento, sino existe instrumento vigente en cualquier época. En las pequeñas y medianas empresas treinta días desde el requerimiento.

j. Obligación de entregar información a sindicatos recién constituidos: Las grandes empresas estarán obligadas a entregar la información periódica, dentro de los 30 días siguientes a que le comunique la constitución de un sindicato.

k. Información específica para la negociación para los grupos negociadores: Los grupos que negocien colectivamente tendrá derecho a solicitar al empleador la información específica para la negociación relativa a la planilla de remuneraciones respecto de los trabajadores que represente y previa autorización de estos y el valor actualizado del instrumento colectivo vigente.

l. Información por cargos y funciones: Los sindicatos de empresa podrán solicitar una vez al año, a las grandes empresas, información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa que se encuentren contenidas en el registro de cargos y funciones del reglamento interno de la empresa (numeral 6) del artículo 154). En el caso de las empresas medianas, esta información se podrá solicitar como información previa a la negociación colectiva. Esta información se entrega en forma innominada.

m. Protección de la información sobre remuneraciones (planilla): El empleador solo entregará la información cuando el sindicato está autorizado expresamente en sus estatutos para requerirla o haya sido autorizado por el trabajador. Para los grupos negociadores se exige autorización de cada trabajador.

n. Protección de la información por cargos y funciones: Esta información se entregará en forma innominada, siempre que la empresa cuenta con 5 o más trabajadores en cada cargo o función, se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y no se infrinja el deber de reserva del empleador.

o. Sanciones: El incumplimiento de la obligación de entregar información por parte del empleador o la infracción al deber de reserva por parte del sindicato, constituyen una práctica antisindical o desleal, según la oportunidad en que se ejecuten.

p. 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 y requerirse la intervención del Tribunal competente, el que podrá disponer su entrega en la primera resolución.

5. Simplificación del procedimiento de la negociación colectiva reglada:

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 y se regula en orden secuencial. Se reconoce 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. Se elimina la sobre regulación y exigencias formales que debía cumplir el proyecto de contrato colectivo y la respuesta del empleador.

d. Impugnación y otras reclamaciones: Se reemplaza el reclamo de ilegalidad por un procedimiento de impugnación de la nómina de trabajadores y de otras reclamaciones en el contexto de la negociación colectiva.

e. Se modifica la regla contenida en el artículo 372 que ha sido objeto de observaciones de parte del CEARC, eliminando la prohibición de realizar asambleas el día en que deba llevarse a efecto la votación y estableciendo la obligación del empleador de facilitar a los trabajadores la concurrencia al acto de votación.

f. Se modifica regla del artículo 373, objetada por CEARC. Se establece quorum de votación de huelga por mayoría de los involucrados en la negociación, pero se incorpora regla en virtud del cual se debe descontar del quorum a los trabajadores que no se encuentren prestando servicios por licencia médica, feriado legal o aquellos que, por requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios.

g. Se elimina la regla contenida en el artículo 374 que imponía restricciones a la huelga, exigiendo un quorum adicional para hacerla efectiva, observada por CEARC. También se aumenta el plazo para hacer efectiva la huelga de 3 a 5 días.

h. Se elimina regla del artículo 379, sobre censura de la comisión negociadora, también observada por CEARC.

i. Votación de nueva última oferta: Se posibilita que el empleador pueda presentar nuevas ofertas con la finalidad de que la asamblea sindical pueda votarlas.

j. Mediación: Se entregan a las partes opciones de mediación, estableciendo que las partes en cualquier momento, tendrán el derecho a solicitar mediación voluntaria de común acuerdo por las partes; obligatoria (una vez votada la huelga y a petición de cualquiera de las partes).

k. Arbitraje: Se moderniza la regulación de los arbitrajes (tribunal arbitral colegiado) con la finalidad de que puedan ser una opción para la resolución de conflictos. Se reconocen el arbitraje voluntario y el arbitraje obligatorio. Se garantiza acceso gratuito para las partes a la justicia arbitral, en el caso de negociaciones de empresas con menos de 200 trabajadores (micro, pequeña y mediana empresa).

6. Equilibrio de las partes: Derecho a Huelga y Servicios Mínimos:

a. Derecho a Huelga: Se reconoce la huelga como un derecho de ejercicio colectivo por parte de los trabajadores.

b. Prohibición del reemplazo de trabajadores: Se elimina la facultad del empleador de reemplazar a los trabajadores en huelga y se consagra una prohibición expresa de reemplazo de los trabajadores en huelga.

c. Sanción en caso de reemplazo de trabajadores en huelga: La infracción a la prohibición de reemplazo faculta a los trabajadores para denunciar el hecho a la Dirección del Trabajo, quien debe requerir el retiro inmediato de los reemplazantes y en caso de negativa accionar ante el Juez del Trabajo. Además, constituye una práctica desleal grave que tiene aparejada sanciones acorde a la entidad de esta infracción (multa por cada trabajador reemplazado).

d. Reconocimiento de la libertad de trabajo de los trabajadores que no se encuentran en huelga: El ejercicio del derecho a huelga debe compatibilizarse con la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, quienes tienen derecho a continuar ejecutando los servicios pactados en sus contratos de trabajo. Con este objeto, el empleador en el ejercicio de sus facultades legales podrá efectuar las “adecuaciones necesarias” y modificaciones a los turnos u horarios, sin menoscabar la eficacia del medio de presión.

e. Negociación colectiva y huelga de las empresas contratistas y subcontratistas: Se establece que la negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afecta las facultades de administración de la empresa principal, por lo que esta empresa –la principal- podrá ejecutar directamente o a través de un tercero, la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga.

f. 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. El Proyecto regula un

procedimiento para definir en qué empresas no se podrá declarar la huelga, y recursos judiciales para el empleador o los afectados de esta medida.

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

h. Definición de servicios mínimos: Se establece que sin afectar el derecho a huelga en su esencia, la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer durante la huelga, el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes (servicios mínimos de seguridad), 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 (servicios mínimos de funcionamiento). En esta determinación se podrán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.

i. 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.

j. Calificación de los servicios mínimos: Se fijan antes de la negociación colectiva con un mínimo de 180 días anteriores al vencimiento del instrumento vigente por acuerdo de las partes. A falta de acuerdo, resuelve la Inspección del Trabajo o la Dirección del Trabajo según correspondiere, previa fiscalización de estimarlo así y con informes técnicos de organismos reguladores y/o fiscalizadores.

k. Derecho a reincorporación individual del trabajador durante la huelga y condiciones bajo las cuales se reintegra a sus labores: Se reconoce el derecho del trabajador a reincorporarse individualmente a sus funciones una vez iniciada la huelga, una vez transcurridos 15 días (en la mediana y gran empresa) o 5 días (en la micro y pequeña empresa) desde iniciada una huelga, siempre que la última oferta del empleador mantenga el contrato vigente (piso de la negociación) y el Índice de Precios al Consumidor (IPC) futuro por el período de duración del contrato. Si la última oferta del empleador no cumple estas exigencias, los trabajadores se podrán reincorporar después de los 30 o de los 15 días de iniciada la huelga, según se trate de una mediana o gran empresa o de una micro o pequeña empresa. El trabajador que opte por reincorporarse individualmente a sus labores lo hace en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador y a partir de ese momento se desvincula de la negociación colectiva en curso.

7. Piso de la negociación:

a. Respuesta del empleador: La respuesta del empleador a la propuesta de los trabajadores no puede contener estipulaciones inferiores 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, la reajustabilidad, el incremento real pactado en el contrato vigente, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo 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, rebajar, sustituir, conmutar o incorporar beneficios. Asimismo, las partes podrán convenir rebajar el piso de la negociación.

e. 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, los trabajadores podrán poner término al proceso de negociación invocando el piso de la negociación por un período de 18 meses. El empleador no puede negarse, salvo que las partes hayan acordado bajar el piso por razones económicas.

8. Ampliación de materias a negociar:

a. Ampliación de materias objeto de la negociación en empresas con afiliación sindical representativa: Se faculta a los sindicatos y al empleador para negociar pactos de condiciones especiales de trabajo en las empresas en que exista una afiliación sindical, en régimen, del 30% del total de trabajadores de la empresa.

b. Representación: Cada sindicato representará a sus afiliados en la negociación de pactos estos pactos.

c. Efectos de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo: Estos pactos 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.

d. Materias que sólo se pueden negociar con sindicalización representativa (pactos de adaptabilidad):

Las materias que se pueden convenir son las siguientes:

- Pactos sobre distribución semanal de jornada.
- Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares.

e. Pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal: Las partes pueden acordar que la jornada ordinaria semanal de trabajo (de hasta 45 horas) se distribuya en cuatro días (de acuerdo al Código sólo se puede distribuir entre 5 ó 6 días). En estos casos, la jornada no podrá exceder de 12 horas diarias de trabajo efectivo, incluidas la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos. Si la jornada de trabajo supera las 10 horas, deberá acordarse una hora de descanso imputable a ella.

f. Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares: Las organizaciones sindicales puedan celebrar con el empleador pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella. Estos pactos también podrán ser convenidos para aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical.

Suscrito el pacto, el trabajador deberá solicitar por escrito al empleador acogerse al pacto, el empleador debe responder por escrito. El empleador tendrá la facultad de aceptar o rechazar la solicitud. El trabajador podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en su contrato de trabajo, previo aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de 30 días. Aceptada la solicitud del trabajador, deberá suscribirse un anexo al contrato individual de trabajo que deberá contener las siguientes menciones:

- El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar convenido con el empleador.
- Las adecuaciones a la jornada de trabajo, si fuere necesario.
- Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
- El tiempo de duración del acuerdo.

g. Ampliación de materias: las materias que no requieren ser negociadas en empresas en que exista afiliación sindical representativa son, entre otras, las siguientes (los sujetos de estos acuerdos pueden ser los sindicatos y los grupos negociadores):

- Acuerdos de conciliación de trabajo y vida familiar.
- Servicios de bienestar.
- Planes de igualdad de oportunidades.
- Planes de equidad de género.
- Mecanismos de solución de controversias.
- Planes de capacitación y reconversión productiva.
- Corresponsabilidad parental.

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

9. Igualdad de oportunidades:

a. Representante de las trabajadoras sindicalizadas en comisión negociadora sindical: Se garantiza la integración de una trabajadora asociada a la organización u organizaciones que negocian en la comisión negociadora sindical, en el caso de que conforme las reglas generales no esté integrada por ninguna mujer. Para tales efectos, se deberá elegir una representación femenina para integrarse a la comisión, de conformidad a los respectivos

estatutos. Se establece que la mujer que integra la comisión laboral goce de un fuero adicional de 90 días.

b. Información sobre igualdad de remuneraciones: Se regula el derecho de los sindicatos a solicitar a la empresa información sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

c. Equidad de género: Se incorpora expresamente que dentro de los planes de igualdad de oportunidades que pueden ser objeto de la negociación, esté “equidad de género”.

d. Cuota femenina en organizaciones sindicales: La tramitación legislativa ha incorporado normas que implican tener una cuota de un mínimo de un tercio de mujeres en las directivas sindicales de sindicatos base, federaciones, confederaciones y centrales sindicales, allí donde la afiliación de mujeres lo permita.

10. Regulación de la actividad sindical:

a. Quórum para la constitución de sindicatos: Se modifica el artículo 227 introduciendo un requisito de representatividad para la constitución de sindicatos en las empresas de menos de 50 trabajadores. La norma establece lo siguiente: si la empresa tiene 50 trabajadores o menos, podrán constituir sindicato 8 de ellos, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores de la empresa (actualmente en estas empresas se puede constituir un sindicato y negociar colectivamente con 8 trabajadores sin considerar el porcentaje que representen). En términos concretos esta regla implica, por ejemplo, que en una empresa con 10 trabajadores 8 de ellos podrían formar un sindicato. En una empresa con 20 trabajadores se requerirán 10, en una con 30 trabajadores se necesitarán 15, en una de 40 serán 20 y en una empresa de 50 trabajadores sólo podrá existir un sindicato con 25 o más trabajadores. Para efectos del cómputo del número total de trabajadores de la empresa, se descontarán aquellos impedidos de negociar colectivamente, sin perjuicio del derecho que tienen estos trabajadores a sindicalizarse.

b. Delegado sindical en los sindicatos interempresa: Se modifican las reglas de elegibilidad y proporcionalidad: de 8 a 50 trabajadores eligen un delegado sindical; de 51 a 75 eligen dos delegados sindicales y si fueran 76 o más trabajadores, eligen tres delegados. Si entre los trabajadores de la empresa se hubieren elegido uno o más directores sindicales, estos cargos se rebajarán en igual proporción del número total de delegados sindicales que corresponda elegir en la respectiva empresa.

c. Causales de término del fuero: Se incorpora como causales adicionales de término del fuero sindical la renuncia al sindicato y la caducidad del sindicato.

d. Fuero de constitución: Se establece que los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato interempresa para gozar del fuero respectivo, deben solicitar en la Inspección del Trabajo un ministro de fe para dicho fin. Con esta modificación se otorga fecha cierta al inicio del fuero de constitución.

e. Prácticas antisindicales y desleales: Se homologa y estandariza la terminología, estableciendo que las prácticas antisindicales son infracciones a la libertad sindical que pueden ser ejecutadas por el empleador, el sindicato o los trabajadores, fuera del marco de la negociación colectiva. En cambio las prácticas desleales son infracciones al principio de buena fe durante la negociación colectiva.

f. Nuevas hipótesis de prácticas antisindicales del empleador:

- Despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse
- Negativa del empleador a reincorporar un dirigente sindical aforado.
- Otorgar o convenir los mismos beneficios de un instrumento colectivo a trabajadores no sindicalizados.
- No descontar la cuota sindical o la que corresponde en virtud de un acuerdo de extensión.

g. Nueva hipótesis de práctica antisindical del trabajador o el sindicato:

- Ejercer los derechos sindicales o fueros con abuso del derecho o mala fe.

h. Nuevas hipótesis de prácticas desleales del empleador:

- Reemplazar a los trabajadores en huelga.
- El cambio de establecimiento de los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores en huelga.

- Ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a trabajadores sindicalizados durante la negociación colectiva.

- Ejercicio de fuerza física o moral.

i. Nuevas hipótesis de prácticas desleales del trabajador o el sindicato:

- Ejercicio de fuerza física o moral.

j. Régimen de sanciones por prácticas antisindicales y desleales: Las sanciones por prácticas antisindicales y desleales se determinarán considerando el tamaño de la empresa y el número de trabajadores afectados. Se establece que en caso de reincidencia, sólo se aplicarán mecanismos de aumento de multas para las medianas y grandes empresas. Adicionalmente, se incorpora una graduación específica de las multas por prácticas antisindicales y desleales en función del tamaño de la empresa:

- En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.

- En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.

- En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.

- En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.

k. Despido antisindical: Se modifica esta figura, incluyendo la represalia por la afiliación sindical, ejercicio de actividades sindicales o su participación en la negociación colectiva, en que se utiliza el procedimiento de tutela laboral (reintegro a la empresa). Además se establece que no sólo es aplicable esta regla para los despidos sino también para el término de la relación laboral (como los casos de no renovaciones de contratos).

l. Horas de trabajo sindical: Las horas para hacer actividades sindicales que en la actualidad se denominan “permisos sindicales”, pasarán a denominarse adecuadamente, atendiendo a su finalidad intrínseca, como “horas de trabajo sindical”.

m. Ampliación permisos para formación sindical: Se amplían las horas de trabajo sindical para capacitación y formación sindical, en las grandes empresas, de 1 semana a 3 semanas en el año calendario.

12. Negociación colectiva de federaciones y confederaciones:

a. Negociación voluntaria. Se trata de una negociación voluntaria, con un procedimiento acorde a esa voluntariedad, sin prerrogativa de huelga ni fuero de negociación. Se propone que las partes puedan definir su vigencia, libremente.

b. Regla de Procedimiento. La negociación es directa y sin sujeción de reglas, pero a fin darle la seriedad al intento de las partes de construir acuerdos donde sean necesarios, se establece el deber de hacer presentaciones escritas, tanto respecto de la propuesta como de la respuesta, y atendido el carácter voluntario de ella, el proceso puede iniciarse indistintamente por cualquiera de las partes. No hay obligación de llegar a acuerdo ni instancias de resolución de conflictos alternativa a la voluntad de las partes.

c. Incentivo para el empleador. El incentivo para los empleadores es poder contar con un convenio colectivo de beneficios concordado con una organización de nivel superior con la que además pueden acordar pactos sobre condiciones especiales de trabajo sin tener que acreditar el filtro de representatividad que se exige en la negociación al nivel de empresa.

d. Regla de aplicación de los instrumentos. La sola existencia del pacto no lo hace vinculante a los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados. En el caso de los trabajadores sindicalizados, para que los convenios o pactos se les puedan aplicar se necesita que su sindicato pertenezca a la federación o confederación que los hubieren negociado, debiendo concurrir a aceptarlo. Por su parte, las organizaciones sindicales que no son afiliadas a la federación o confederación para aceptar el convenio o pactos sobre condiciones especiales de trabajo debe afiliarse previamente a la respectiva organización que los negoció, y luego concurrir a aceptarlos en la forma prevista en el artículo 412. Esto no está señalado en forma expresa, pero es una consecuencia de lo planteado en el artículo y de las reglas generales, para evitar problemas entre organizaciones. También podrán ser aplicados a los trabajadores sin afiliación sindical, en empresas en que no exista sindicato.

e. Incentivo para los trabajadores. Para los trabajadores el incentivo está dado en contar con convenios colectivos que establecen beneficios y la posibilidad de contar con pactos sobre condiciones especiales de trabajo negociados por organizaciones de nivel superior que recojan de mejor forma sus particularidades. Si los instrumentos contienen estipulaciones que representen una mejora en sus condiciones de trabajo y remuneraciones, operará como incentivo.

13. Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas:

a. Se crea un Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas que tendrá por objeto financiar proyectos, programas y acciones de formación sindical,

promoción del diálogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores y trabajadores.

b. Los recursos serán asignados por la Subsecretaría del Trabajo a través de concurso licitación pública, y los criterios generales para la asignación serán propuestos anualmente por el Consejo Superior Laboral.

14. Consejo Superior Laboral:

a. Misión del Consejo Superior Laboral: Se crea una instancia de carácter tripartito y consultivo, cuya misión será colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país.

b. Integración: El consejo estará integrado por nueve miembros: tres consejeros designados por el gobierno; tres consejeros designados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país, incluyendo al menos un representante de las organizaciones de empresas de menor tamaño y tres consejeros designados por las centrales sindicales más representativas.

c. La secretaría técnica del Consejo estará radicada en la Subsecretaría del Trabajo

IV. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

En materia de protección a la maternidad, las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo y leyes complementarias, satisfacen ampliamente el estándar del Convenio 103, pudiendo resumirse las prerrogativas que establece, en las siguientes:

Licencia o permiso de maternidad, pre y post natal: El sistema legal chileno garantiza licencia (permiso) por maternidad de 6 semanas anteriores a la fecha del parto y de 12 semanas después de él denominados descanso pre y post natal, respectivamente.

Licencia o permiso pre natal suplementario: El permiso pre natal puede suplementarse y/o prorrogarse en caso de producirse una enfermedad a consecuencia del embarazo o si parto se produce después de las 6 semanas de permiso pre natal, respectivamente.

Licencia o permiso post natal suplementario: El permiso post natal también puede suplementarse en caso de enfermedad producida en el alumbramiento y en partos prematuros o múltiples. El padre biológico y el adoptivo, por su parte, tienen derecho a un permiso por nacimiento y por adopción, según corresponda, de 5 días.

Licencia o permiso post natal parental: La Ley N°20.545, publicada en el Diario Oficial el 17 de Octubre de 2011, modificó las normas de protección a la maternidad, estableciendo un permiso post natal parental, adicional, que antes no existía, de tipo flexible. El permiso parental es 12 semanas, a continuación del período postnatal, con derecho a reintegrarse parcialmente al trabajo, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a 18 semanas.

Opción del Permiso Postnatal Parental para el Padre: Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las 4 semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio maternal, calculado en base a sus remuneraciones.

Derechos de maternidad y post natal parental que puede ejercer el padre: Si la madre fallece en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, el total del permiso post natal o el resto, según en caso, corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará también de fuero maternal y tendrá derecho al subsidio maternal. Lo mismo ocurrirá con el permiso postnatal parental y subsidio maternal de ese período.

Derecho a Mantención del Empleo: No obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante los permisos pre y post natal, post natal suplementario y post natal parental.

Derecho a dar alimentación hijo menor: Las trabajadoras tienen derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse, en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo, dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones, o postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Subsidio Maternal: Durante el descanso de maternidad pre y postnatal, de descansos suplementarios y de plazo ampliado o prorrogado, como también durante el permiso parental y la licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año, el Estado otorga un subsidio de cargo fiscal, destinado a sustituir las remuneraciones que el empleador no paga durante esos períodos en que no habrá prestación de servicios. Tienen derecho a este subsidio los trabajadores y trabajadoras dependientes y los independientes que coticen a la seguridad social, según corresponda, con un tope de 60 Unidades de Fomento.

En el sector privado, la diferencia entre el subsidio y las remuneraciones totales de la trabajadora puede ser pagado por el empleador, pero éste tipo de pactos no son comunes.

En el sector público, las funcionarias regidas por el Estatuto Administrativo tienen derecho a que los servicios asuman el pago del total de sus remuneraciones durante las licencias de enfermedad, de maternidad (pre natal, post natal y post natal parental) y de enfermedad grave del hijo menor de un año, conforme lo dispuesto en el Artículo 153 del Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud, y el texto de la Ley N°20.545, modificada por la Ley N° 20.981.

Permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año: La normativa de protección a la maternidad también considera permisos parentales destinados al cuidado de los hijos en caso de enfermedad de éstos. En caso de enfermedad grave del hijo menor de un año, el permiso goza del subsidio asociado.

Derecho a Sala Cuna: La legislación nacional, en materia de cuidado infantil contempla derecho a sala cuna para las mujeres con hijos de 0 a 2 años de edad, que presten servicios en empresas que ocupan 20 o más trabajadoras. El empleador debe mantener una sala anexa en la empresa para ese propósito, o proveer el servicio de otra forma, y pagar el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

V. RELACIONES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Los funcionarios públicos chilenos desde el año 1990 han mejorado ostensiblemente el ejercicio de sus derechos de libertad sindical, y en particular, respecto del estándar de derecho que establece el Convenio Núm. 151, Chile mantiene una práctica nacional que satisface ampliamente las obligaciones emanadas de sus disposiciones, como por lo demás ha sido informado en las Memorias presentadas por el Gobierno de Chile a su respecto

En cuanto a la huelga, ésta es ejercida en los procesos de negociación que se desarrollan el sector público chileno de manera contundente y sin mayores limitaciones, atendida su falta de regulación, no obstante el interés expresado por el Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet por evaluar mecanismos que institucionalicen el ejercicio de los derechos de libertad sindical en el sector.

En efecto, la institucionalización del derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos es una materia pendiente del Programa del actual Gobierno, que fue incorporada en el Protocolo de Acuerdo suscrito por el Gobierno y la Mesa del Sector Público en Noviembre del 2014, pero no ha podido concretar un acuerdo con las organizaciones ni contar con su apoyo para esta iniciativa, atendido a que han privilegiado avanzar en otras materias de la agenda común definida en el referido Protocolo. Debe comprenderse que el Gobierno no puede avanzar en una regulación sin agotar la búsqueda de un acuerdo con las organizaciones del sector. Al efecto, los gremios han manifestado que no es necesaria una regulación en materia de huelga en las Sesiones de la Comisión Trabajo y Previsión Social del Senado a las han sido invitados precisamente para dar su opinión sobre los Proyectos de Ley de Reforma Constitucional que proponen la derogación de la prohibición de huelga contenida en el Numeral 16) del Artículo 19° de la Constitución Política del Estado, Boletines N°6.218-13, N°9.267-13 y N°9.370-13.

VI. OBSERVACIONES ESPECÍFICAS DEL GOBIERNO DE CHILE.

a) LEGISLACIÓN CHILENA Y CONVENIOS NÚM. 87, NÚM. 98 Y NÚM.

135.

Observación del Gobierno de Chile: En lo referente a los Convenios Núm. 87, Núm. 98 y Núm. 135, se ha advertido en las observaciones generales y el apartado sobre sindicalización y negociación colectiva anteriores, que el Gobierno de Chile ha presentado a trámite legislativo varias iniciativas de ley, dos de ellas bajo la vigencia de estos Convenios de Libertad Sindical de OIT, destinadas a adecuar su normativa interna a los estándares y mandatos emanados de éstos, y las observaciones del Comité de Expertos en Control y Aplicación de Normas (CEARC), habiéndose recogido en la Ley N°20.940 importantes avances, en materia de regulación de los sindicatos interempresa y derecho a huelga efectiva.

b) MARCO INSTRUCCIONAL DIRECCION DEL TRABAJO Y CONVENIOS NÚM. 87, NÚM. 98 Y NÚM. 135.

Observación del Gobierno de Chile: Respecto del marco instruccional de la Dirección del Trabajo, la Queja hace mención de Dictámenes y Resoluciones del organismo fiscalizador en relación a la legislación laboral actualmente vigente, que en materia de negociación colectiva ha sido modificada íntegramente en la Ley 20.940 que comenzará a regir a partir del 1° de Abril del 2017.

Las funciones de la Dirección del Trabajo se encuentran reguladas en el Código del Trabajo y en su Ley Orgánica, el Decreto con Fuerza de Ley N°2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 1967. Particularmente en virtud del inciso 1° del artículo 476 del Código del Trabajo, se dispone que “La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.”

En el mismo sentido se plantea el artículo 1° de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, de forma tal que en virtud de sus atribuciones y potestades, al organismo le corresponde interpretar las leyes laborales, función que debe cumplir con apego a la ley vigente, de oficio o a petición de parte, a través de dictámenes, creando jurisprudencia administrativa, armónica y homogénea, que sirven de directrices a la función fiscalizadora, de efecto obligatorio para el servicio y para los terceros ajenos al servicio vinculados al caso concreto en que se plantea, quienes en todo caso pueden recurrir en su contra ante Tribunales, los que finalmente resuelven los conflictos que puedan plantearse. La doctrina o jurisprudencia no controvertida judicialmente o firme en un caso concreto, puede ser aplicada a situaciones similares, como lo plantea el Dictamen N°4435/210, de 28 de Noviembre de 2001, que dispone lo siguiente: “Los Dictámenes de la Dirección del Trabajo se aplican y afectan a las personas y situaciones que motivaron el pronunciamiento, sin perjuicio que su doctrina resulta aplicable a otras situaciones similares.”

En cualquier caso, la Dirección del Trabajo tiene un profundo compromiso con la libertad sindical, y sus actuaciones en defensa de sus principios se enmarcan en las normas legales y constitucionales vigentes, como los convenios y tratados internacionales ratificados y vigentes en Chile, entre ellos los Convenios Núm. 98, Núm. 87 y Núm. 135 de OIT, y atendida la pronta entrada en vigencia de la Ley N°20.940, que sustituye íntegramente las normas de negociación colectiva, se encuentra generando Dictámenes y un marco instruccional nuevo para adecuarse a la nueva normativa.

En relación a los Dictámenes enumerados en la Queja, se informa lo siguiente:

□ Ordinario N°1489 de 26 de Marzo de 2010 del Director del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

Doctrina establecida en Dictamen N°1489: El procedimiento establecido en el artículo 334 Bis A, resulta exigible respecto de cada uno de los procesos de negociación

colectiva que se inicie conforme norma en el contenida. Este ordinario al final establece que no basta que el empresario haya aceptado negociar una vez con el sindicato interempresa y concluyera en un contrato colectivo dicho acuerdo, para renegociar el contrato colectivo se hace necesario que el empleador de nuevamente su consentimiento, la segunda vez, la tercera vez, y en cada negociación.

Regulación Ley N°20.940 en relación a materia del Dictamen N°1489: El artículo 334 Bis A, actualmente vigente, regula el procedimiento para la negociación colectiva del sindicato interempresa, regulación que es sustituida íntegramente en el nuevo Libro IV del Código del Trabajo, contenido en el Numeral 36) del artículo 1° de la referida Ley, que entrará en vigencia el 1° de Abril de 2017, y en cuya virtud, los sindicatos interempresa podrán negociar en representación de sus afiliados de manera vinculante en la gran y mediana empresa, estableciéndose reglas especiales solo en la negociación que pueda darse en la micro o pequeña empresa. La disposición que reconoce el derecho de los sindicatos interempresa o de los trabajadores afiliados a ellos, a negociar colectivamente, es el artículo 365 del Nuevo Libro IV, que señala lo siguiente:

“Artículo 364.- Negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa. Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa podrán negociar con su empleador conforme al procedimiento de la negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro, con las modificaciones señaladas en este artículo.

Para los efectos de la negociación colectiva, los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica. Asimismo, para negociar colectivamente 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.

El sindicato interempresa podrá negociar conforme a lo dispuesto en el artículo 314.

En la micro y pequeña empresa será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Si el empleador acepta la negociación, deberá responder el proyecto de contrato colectivo dentro del plazo de diez días de presentado. Si la rechaza, deberá manifestarlo por escrito dentro del mismo plazo de diez días.

En caso de negativa del empleador a negociar directamente con el sindicato interempresa, los trabajadores afiliados a él podrán presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar una negociación colectiva reglada con su empleador, entendiéndose para el solo efecto de este procedimiento que constituyen un sindicato de empresa, debiendo cumplir con el quórum señalado en el inciso segundo de este artículo.

En la mediana y gran empresa, la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa se realizará a través del sindicato interempresa.

La comisión negociadora sindical en la negociación colectiva reglada del sindicato interempresa estará integrada por los directores y los delegados sindicales que trabajen en la empresa en la que se negocia.

Podrán participar de las negociaciones los asesores de ambas partes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 330 de este Código.”

□ **Ordinario N°1091, de 24 de Noviembre de 2009, de Inspección de Santiago Norte Chacabuco.**

Doctrina establecida en el Dictamen N°1091: Resulta jurídicamente improcedente que trabajadores afiliados a un Sindicato de Empresa o Interempresa, participen en proceso de negociación colectiva iniciado por un grupo de trabajadores unidos para dicho efecto. Este ordinario se dicta para justificar un impedimento que no establece el Código del Trabajo que un sindicato formado legalmente, pueda decidir cómo sindicato, dentro de sus facultades, participar en un proceso de negociación iniciado por un grupo de trabajadores, como adherente, después que la empresa se negó a negociar con sindicato Interempresa. Según este ordinario si quien inicia el proceso de negociación es un grupo de trabajadores, los compañeros de trabajo de la misma empresa que formaron sindicato no puedan ser parte de dicha negociación, aunque así se resolviera por el Sindicato de Empresa por acuerdo del sindicato y de sus socios.

Regulación Ley N°20.940 en relación a materia del Dictamen N°1091: No se regula la negociación de trabajadores unidos para el solo efecto de negociar, esto es, los denominados “grupos negociadores”. El fallo dictado por el Tribunal Constitucional chileno

suprimió las reglas contenidas en el Proyecto referidas a la titularidad sindical, en virtud de las cuales estas agrupaciones no sindicales solo podrían negociar en empresas en que no existieran sindicatos. En ese contexto, la doctrina sustentada en el Ordinario N°1091 no será necesaria en el nuevo sistema de relaciones laborales, en el que por cierto se mantienen regulaciones en virtud de las cuales las organizaciones sindicales tienen la representación de sus afiliados en las negociaciones colectivas que desarrollen.

□ **Resolución N°11, 18 de Abril de 2011, de Inspección Santiago Norte Chacabuco.**

Doctrina establecida en Resolución N°11: Resuelve que resulta jurídicamente improcedente que un Sindicato de Empresa y un Sindicato Interempresa puedan negociar de conjunto. Esta resolución se emitió con motivo de la negociación conjunta presentada por el Sindicato de Empresa Industrias Ceresita S.A. y el Sindicato Nacional Interempresa “SME”.”

Regulación Ley N°20.940 en relación a materia de Resolución N°11: La nueva normativa reconoce a los sindicatos interempresa a negociar colectivamente en representación de sus afiliados, por lo que la doctrina sustentada en Resolución 11 no podría aplicarse en situaciones similares a las señaladas en la Queja. Las nuevas regulaciones en materia de negociación de los sindicatos interempresa y de los trabajadores afiliadas a ellos han sido señaladas precedentemente en las observaciones respecto del Dictamen N°1489.

□ **Ordinario N°1607/99 de 28 de Mayo de 2002, de la Directora del Trabajo.**

Doctrina establecida en Ordinario N°1607/99: Se pronuncia sobre las reglas de Negociación Sindicato Interempresa, integrando en el análisis, las disposiciones de artículo 334 del Código del Trabajo vigente al momento de su dictación, y los artículos 334 Bis A, 334 Bis B y 334 Bis C incorporados por la Ley N°19.759.

Regulación Ley N°20.940 en relación a materia del Ordinario N°1607/99: En el mismo sentido a lo señalado respecto de los Ordinarios N°1489 y Resolución N°11, la doctrina sustentada en Ordinario N°1607 responde a la legislación vigente al momento de su dictación, que en general establecen un procedimiento para la negociación colectiva de los trabajadores afiliados al sindicato interempresa, y no tendrá aplicación a partir de la entrada en vigencia de la Ley 20.940. Las nuevas regulaciones en materia de negociación de los sindicatos interempresa y de los trabajadores afiliadas a ellos han sido señaladas precedentemente en las observaciones respecto del Dictamen N°1489.

□ **Ordinario N°0545/33 de 2 de Febrero de 2004, de la Directora del Trabajo.**

Doctrina establecida en Ordinario N°0545/33: Regula el procedimiento de observaciones de legalidad que las partes pueden ejercer en la negociación colectiva, en relación al proyecto de contrato colectivo o la respuesta a éste. Se trata de un procedimiento destinado a dar a las partes certidumbre respecto del curso de la negociación en los casos en que existan controversias jurídicas entre las partes, precisamente para no afectar sus derechos. Responde por cierto a la normativa actualmente vigente, los artículos 329 y 331 del Código del Trabajo. En particular el inciso cuarto del artículo 331 dispone “La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda a su enmienda dentro del plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso.”

Regulación Ley N°20.940 en relación a materia del Ordinario N°0545/33: Como se ha señalado, la sustitución completa del Libro IV del Código del Trabajo redundará en la supresión de la totalidad de sus disposiciones, y su reemplazo por una nueva regulación. En especial, lo concerniente al rol de la Dirección del Trabajo en la negociación colectiva, en relación a las controversias jurídicas que puedan hacer valer las partes, la materia está recogida en los artículos 339 y 340 del nuevo Libro IV, no existiendo sanciones como las que el inciso cuarto del artículo 331, actualmente vigente considera. Adicionalmente se

establece que las impugnaciones y reclamaciones de las partes que deba resolver la Dirección del Trabajo no suspenden el curso de la negociación colectiva.

Los artículos 339 y 340 a que se ha hecho mención, señalan lo siguiente:

“Capítulo IV

IMPUGNACIONES Y RECLAMACIONES

Artículo 339.- Impugnación de la nómina, quórum y otras reclamaciones. El empleador tendrá derecho a impugnar la inclusión de uno o más trabajadores incorporados en la nómina del proyecto de contrato colectivo, por no ajustarse a las disposiciones de este Código.

Las partes podrán, además, formular reclamaciones respecto del proyecto de contrato colectivo o de su respuesta, por no ajustarse a las normas del presente Libro.

No será materia de reclamación la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 306 de este Código.

Artículo 340.- Reglas de procedimiento. Las impugnaciones y reclamaciones señaladas en el artículo anterior se tramitarán ante la Inspección del Trabajo respectiva, conforme a las siguientes reglas:

a) El empleador deberá formular todas sus impugnaciones y reclamaciones en la respuesta al proyecto de contrato colectivo, acompañando los antecedentes en que se funden.

b) La comisión negociadora sindical deberá formular todas sus reclamaciones en una misma presentación ante la Inspección del Trabajo, acompañando los antecedentes en que se funden, dentro de los cinco días siguientes de recibida la respuesta del empleador.

c) Recibida la respuesta del empleador que contenga impugnaciones o reclamaciones y recibidas las reclamaciones del sindicato, según sea el caso, la Inspección del Trabajo deberá citar a las partes a una audiencia que tendrá lugar dentro de los cinco días siguientes. Dicha citación deberá ser enviada a la dirección de correo electrónico de las partes.

d) A esta audiencia las partes deberán asistir con todos los antecedentes necesarios y la documentación adicional que le haya sido requerida por la Inspección del Trabajo, la que instará a las partes a alcanzar un acuerdo.

e) La resolución deberá dictarse por el Inspector del Trabajo dentro del plazo de cinco días de concluida la audiencia. Si las impugnaciones o reclamaciones involucran a más de mil trabajadores, serán resueltas por el Director del Trabajo.

f) En contra de esta resolución sólo procederá el recurso de reposición que deberá ser interpuesto dentro de tercero día. La resolución que resuelva el recurso de reposición deberá dictarse en el plazo de tres días y será reclamable judicialmente dentro del plazo de cinco días, a través del procedimiento establecido en el artículo 504 de este Código.

g) La interposición de las impugnaciones o reclamaciones no suspenderá el curso de la negociación colectiva.”

□ **Ordinario N°4665/186 de 5 de Noviembre de 2003, de la Directora del Trabajo.**

Doctrina establecida en Ordinario N°4665/186: En este Dictamen se establece que el empleador puede negarse a negociar con el sindicato interempresa, pero solo puede hacerlo manifestando expresamente su voluntad de no hacerlo dentro del plazo de diez días hábiles después de que se le presenta el Proyecto de Contrato Colectivo.

Regulación Ley N°20.940 en relación a materia: La negociación colectiva del sindicato interempresa se regirá por las reglas generales y lo dispuesto en el artículo 365 del nuevo Libro IV, cuyo contenido se transcribió y comentó latamente respecto del Ordinario 1489. En general, el empleador no tiene la facultad de negarse a negociar colectivamente con el sindicato interempresa, en la gran empresa ni en la mediana empresa .

□ **Ordinario N°3861/140 de 16 de Septiembre de 2003, de la Directora del Trabajo.**

Doctrina establecida en Ordinario N°3861/140: Interpreta los artículos 334 Bis y siguientes del Código del Trabajo, en relación a las normas generales de la negociación, particularmente en materia de procedimiento, prerrogativas de los trabajadores y comisión negociadora.

Regulación Ley N°20.940 en relación a materia del Ordinario N°3861/140: La negociación colectiva del sindicato interempresa se regirá por las reglas generales y lo dispuesto en el artículo 365 del nuevo Libro IV, cuyo contenido se transcribió y comentó latamente respecto del Ordinario 1489. En general, el empleador no tiene la facultad de negarse a negociar colectivamente con el sindicato interempresa, en la gran empresa ni en la mediana empresa.

□ **Ordinario N°5241/241 de 03 de Diciembre de 2003, de la Directora del Trabajo.**

Doctrina establecida en Ordinario N°5241/241: Exige a socios del Sindicato Interempresa a firmar nóminas de negociación, en el caso de que deban iniciar su negociación colectiva como grupo negociador, por haberse negado el empleador, dentro de plazo y forma, a negociar a través de la representación sindical interempresa, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 334 Bis A, actualmente vigente.

Regulación Ley N°20.940 en relación a materia del Ordinario N°5241/241: Las nuevas regulaciones en materia de negociación de los sindicatos interempresa y de los trabajadores afiliados a ellos han sido señaladas precedentemente en las observaciones respecto del Dictamen N°1489. Con todo, la entrega de nómina de afiliados al Sindicato no es un requisito esencial, pero es una buena práctica siempre tener actualizados los registros sindicales en caso de objeciones de quorum o nómina.

□ **Ordinario N°1131 de 10 de Marzo de 2010, del Jefe de la División de Relaciones Laborales.**

Doctrina establecida en Ordinario N°1131: Rechazo a incorporación e organización sindical como adherente a proceso de negociación colectiva.

Regulación Ley N°20.940 en relación a materia Ordinario N°1131: En general, sobre la posibilidad de que una organización sindical pueda incorporarse a una negociación iniciada por otro sindicato, involucrando en ella a todos sus afiliados, más aún si han consentido o autorizado esa decisión, se trata de una materia que deberá resolverse considerando las nuevas regulaciones. Se adjunta al final de estas observaciones, los Dictámenes dictados hasta la fecha, sobre la Ley 20.940.

c) LEGISLACIÓN CHILENA Y CONVENIO NÚM. 103.

Observación del Gobierno de Chile: La Queja no señala qué normas de la legislación vigente vulnerarían el Convenio Núm. 103, ni situaciones de afectación a los derechos de maternidad establecidos en él. El Gobierno de Chile considera absolutamente infundada la Queja presentada en relación al Convenio Núm. 103.

d) LEGISLACIÓN Y PRACTICA NACIONAL Y CONVENIO NÚM. 151.

Observación del Gobierno de Chile: La Queja no señala qué normas de la legislación vigente vulnerarían el Convenio Núm. 151, pero existiendo una práctica nacional que satisface el estándar de derechos de libertad sindical reconocidos a los funcionarios públicos, tanto en este Convenio como en el Convenio Núm. 87, no existe incumplimiento por parte del Estado de Chile al Convenio Núm. 151.

e) OPINIÓN DE LA MINISTRA DEL TRABAJO: Referidas a palabras de la ex Ministra Evelyn Matthei el 2012 en que en una reunión habría sostenido que los sindicatos interempresa “son un chanterío, que solo sirve para que los dirigentes vendan su fuero”.

Observación del Gobierno de Chile: Respecto de la frase de la Ministra del Trabajo y Previsión Social del Gobierno anterior, señora Evelyn Matthei, no representa la

opinión de las actuales autoridades del Gobierno de Chile y son completamente inadecuadas para referirse respecto de cualquier tipo de organización sindical.

f) REFORMA LABORAL: En tramitación al momento de presentarse la queja, por incluir pactos sobre condiciones especiales de jornada pasiva y de distribución de jornada excepcional, quorum de negociación y otros.

Observación del Gobierno de Chile: Como se ha informado en la Memoria regular presentada por el Gobierno de Chile en Septiembre pasado, la Reforma Laboral, Ley N°20.940, no considera la regulación de los pactos sobre jornada pasiva ni de distribución excepcional de la jornada, tampoco exigencia de quorum de negociación para los sindicatos de empresa, reglas contenidas en disposiciones que fueron eliminadas de la Ley, mediante Veto Presidencial Supresivo.

V. CONCLUSIONES.

1. Desde la recuperación democrática en 1990, el Gobierno de Chile ha hecho intensos esfuerzos para introducir profundas reformas a las normas de libertad sindical, negociación colectiva y derecho de huelga, reformas que se han incorporado en el Código del Trabajo. Chile ha completado además, durante este período la ratificación de todos los convenios fundamentales del trabajo y se han mejorado substancialmente los sistemas de inspección del trabajo y de justicia laboral. Tanto los dictámenes administrativos de la Dirección del Trabajo como aquellos emanados de los Tribunales del Trabajo son una adecuada expresión del Estado de Derecho que rige en Chile desde 1990.

2. La OIT nos ha prestado una extraordinaria cooperación en los procesos de reforma legislativa así como en cuanto al desarrollo de políticas laborales.

3. Especial mención debe darse a la reforma laboral que se ha desarrollado en el mandato de la actual Presidenta Michelle Bachelet y que culminó con la publicación de la Ley N°20.940, que entrará en vigor el 1° de Abril de 2017. Los detalles de estos progresos constan en las Memorias Regulares de los Convenios Núm. 98 y Núm. 87, presentadas a la Oficina en Septiembre de 2016, para conocimiento de los órganos de control respectivos.

4. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones no ha examinado aún la memoria que se le ha remitido en relación a los convenios mencionados en la queja, y especialmente en torno a la más reciente reforma laboral. Estaremos atentos a los resultados de ese examen.

5. Entendemos que la Queja presentada se relaciona con una serie de disposiciones restrictivas de los derechos de libertad sindical, que han sido derogadas o sustantivamente modificadas por la Ley N°20.940, de suerte tal que con orgullo Chile puede constituirse en un caso de progreso frente al sistema de control y aplicación de normas de la Organización Internacional del Trabajo.

Sin otro particular, saluda atentamente a usted,


FRANCISCO JAVIER DIAZ VERDUGO
SUBSECRETARIO DEL TRABAJO
GOBIERNO DE CHILE

EHN/MGL/CDG/CLV/iac

Con anexo

c.c.: Archivo Relaciones Internacionales

Oficina de Partes Ministerio del Trabajo y Previsión Social.