

# REFORMA LABORAL

¿PONE FIN AL PLAN LABORAL DE LA DICTADURA O LO CONSOLIDA?

*Infórmate, debate, propone*



FUNDACIÓN SOL

## Sección 1:

# ¿POR QUÉ ES URGENTE UNA REFORMA LABORAL?

### El Modelo de Relaciones Laborales que tiene hoy Chile<sup>1</sup>

En términos jurídicos, un modelo de relaciones laborales es la trama integrada de normas con la que cuenta un país para regular las relaciones entre empresarios y trabajadores en los procesos productivos.

No se trata de leyes aisladas, es un soporte sistematizado e integrado de normas, razón por la cual también se lo llama “sistema” de relaciones laborales. Allí se incorporan las normas que regulan el trabajo dependiente tanto en el ámbito individual como colectivo.

El origen de los sistemas o modelos de relaciones laborales en el mundo, se vincula con el propio fundamento del Derecho del Trabajo, **que es el reconocimiento de la desigualdad económica estructural entre capital y trabajo**, considerando que el trabajador es la parte débil. Antes de esto, las relaciones entre empresarios y trabajadores se regían por el derecho civil, según la concepción de que trabajadores y empresarios “poseen iguales capacidades y libertades para convenir”.

Entendiendo que las partes que concurren al contrato laboral no están en un plano de igualdad y que las relaciones laborales son relaciones de fuerza o de poder, **los sistemas normativos que rigen las relaciones entre trabajadores y empresarios tienen como piedra angular las reglas colectivas (entre sujetos organizados), que es donde más se configura la balanza de poder.**

---

1. Esta sección se basa en el documento “Antecedentes del modelo de relaciones laborales Chileno” (Narbona, 2015) y utiliza algunos extractos del mismo. Disponible en [www.fundacionsol.cl](http://www.fundacionsol.cl)

El modelo más antiguo de relaciones laborales que tiene Chile es el modelo del Código del Trabajo de 1931, que fue suspendido con el golpe militar de 1973 y luego reemplazado por el Plan Laboral de 1979, la base del modelo actual.

El citado Plan Laboral fue ideado por José Piñera, ex Ministro del Trabajo de la dictadura (1979-1981). Se trató del primer eslabón de una serie mayor de cambios proyectados, llamados las “siete modernizaciones”, que buscaron la liberalización del mercado.

En concreto, el plan consistió en dos leyes: el **D.L. 2.756** sobre sindicatos (publicado el 3 de julio de 1979) y el **D.L. 2.758** sobre negociación colectiva (publicado el 6 de julio de 1979). Como se puede constatar, se orientó a reformular las relaciones colectivas de trabajo, entendiendo que es lo más importante del modelo laboral. El enfoque sindical de este plan lo declara el propio José Piñera:

## FUNDAMENTOS DE “LA REVOLUCIÓN LABORAL”

“(…) La otra rama del derecho laboral corresponde al derecho colectivo del trabajo y es esta el área que el Plan Laboral iba a cubrir. El Plan Laboral no tiene nada que ver con el derecho individual del trabajo. El Plan Laboral es en realidad única y exclusivamente un plan sindical y si no lo bautizamos así fue porque nos pareció que las dos palabras no sonaban bien. Era mucho más hermoso el título de Plan Laboral” (Piñera, 1990:23).



## Cuadro 1:

### EL PLAN LABORAL, ENTRE OTRAS COSAS:

- » **PROHIBIÓ** la negociación más allá del nivel de la empresa.
- » **EXCLUYÓ** de la negociación colectiva a los trabajadores con contrato de aprendizaje, a los trabajadores de la construcción, a los trabajadores de obras o faenas de temporada, a los trabajadores con responsabilidades administrativas o directivas y a los trabajadores del servicio público, entre otros.
- » **VALIDÓ** el derecho a huelga exclusivamente en el marco de la negociación colectiva, erradicando las huelgas por incumplimiento de contrato o de derechos en general, por solidaridad o por causas político-económicas, entre otras.
- » **PERMITIÓ** el reemplazo de huelguistas, evitando la paralización del establecimiento.
- » **GENERÓ** una doble titularidad negociadora, donde grupos transitorios de trabajadores unidos exclusivamente para negociar y sindicatos, tienen las mismas facultades de representación para la negociación colectiva.
- » **IMPIDIÓ** que los nuevos afiliados sindicales reciban los beneficios adquiridos anteriormente por el sindicato.
- » **ESTABLECIÓ** un sinnúmero de trámites, formalidades y plazos obligatorios que cursar para ejercer la negociación colectiva y el derecho a huelga.
- » **VETÓ** como materias negociables “las que limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa”, evitando una posible cogestión del negocio.



José Piñera es quien mejor puede aclarar cuál era la columna vertebral de estos cambios. En sus palabras, el modelo tenía cuatro pilares, que funcionan como “las cuatro patas de una mesa”:

## PILARES DEL PLAN LABORAL (1979)



### LOS CUATRO PILARES DEL PLAN LABORAL

- » **PILAR 1 Negociación colectiva de nivel de empresa:** que no distribuye ingresos. (Además, se trata de una negociación colectiva de procedimiento hiper-reglamentado y con reduccionismo extremo de las materias a negociar y convenir).
- » **PILAR 2 Huelga que no paraliza:** gracias al reemplazo de trabajadores en huelga. (También, debido al no reconocimiento de los múltiples fines que puede tener una huelga, negando este derecho más allá del proceso de negociación colectiva, por ejemplo, huelgas de solidaridad, por incumplimiento de contrato, por fines políticos, etc., quedan fuera).
- » **PILAR 3 Paralelismo de agrupaciones:** Competencia entre varios sindicatos y entre sindicatos y grupos negociadores dentro de una misma empresa.
- » **PILAR 4 Despolitización Sindical:** La función del sindicato queda restringida a tratar condiciones de trabajo y salariales inmediatas en la empresa. Se busca que los trabajadores no piensen en transformar la realidad del país ni la

organización del trabajo dentro de la empresa (entendiendo que las facultades del empleador son intocables).

La filosofía de este nuevo esquema situaba a la mano invisible del mercado como la autoridad máxima en la relación laboral (la “disciplina del mercado”), negaba la función distributiva de la negociación colectiva y buscaba distribuir el conflicto entre trabajadores y empresarios hacia un conflicto entre los propios trabajadores.

### FUNDAMENTOS DE “LA REVOLUCIÓN LABORAL”



“Es necesario romper con los mitos que se adueñaron por años de esta área de la legislación laboral y advertir que la negociación colectiva en ningún caso ha de ser un mecanismo para redistribuir los ingresos o riqueza en el país(...) El objetivo del proceso de negociación colectiva es asegurar (...) el logro de una equivalencia entre remuneraciones y productividad. Para este efecto, el sistema diseñado por el Plan Laboral hace jugar libremente los intereses, aspiraciones y conveniencias que pueden tener empleadores y trabajadores. Los hace jugar libremente, pero sin perder de vista la disciplina del mercado” (Piñera, 1990:49).

“reemplazar la ‘lucha de clases’ (trabajadores versus empresarios) por la ‘lucha de empresas’ (trabajadores y empresarios de una misma empresa versus los de otra que compite con ellos), lo que es funcional a una economía libre de mercado.” (Piñera, 1990:108)

“La posibilidad de contratar reemplazantes en las empresas en huelga es la mejor manera como el mercado disciplina las posturas en la negociación” (Piñera, 1990:52).

Esta nueva regulación institucional del trabajo se sistematizó en el Código Laboral de 1987, el cual integró las reglas del Plan Laboral con otras relativas al contrato individual (entre otras, la que liberalizó la subcontratación). En democracia, aun cuando ha habido varias modificaciones legales, **no se generó una ruptura del modelo dictatorial** pues, en esencia, las relaciones colectivas que se diseñaron en el Plan Laboral siguen en igual pie<sup>2</sup>. Ello, **a pesar de que en el ámbito del trabajo las leyes se aprueban por quórum simple** (no por quórum calificado) y ha habido mayoría suficiente en más de una ocasión<sup>3</sup>.

La reforma laboral del período 1990-1993 derribó algunas barreras básicas a la sindicalización y elevó algunas condiciones mínimas de empleo, pero no modificó los pilares estructurales del Código Laboral. **En el gobierno de Frei** (1994-2000) por primera vez se presenta un proyecto refundacional del Código Laboral, pero no prosperó y no volvió a retomarse.

**En el gobierno de Lagos** (2000-2006), se abandonó la lógica refundacional del modelo y se dio lugar a la Reforma Laboral de 2001, la cual, bajo un esquema ganar-ganar (empresarios y trabajadores deben ganar), redujo la jornada laboral ordinaria y protegió algunas libertades sindicales, pero mantuvo los pilares del Plan Laboral de Pinochet y al mismo tiempo institucionalizó y promovió los contratos flexibles de trabajo.

Por su parte, **el primer gobierno de Michelle Bachelet** (2006-2010), fue el primero de la Concertación donde no se presentó un proyecto de reforma laboral directamente (aún teniendo la mayoría en la Cámara y en el Senado) y en cambio pidió pronunciamiento sobre la materia a un Consejo Asesor (Consejo Trabajo y Equidad, de 2008), el cual no llegó a acuerdo. La Ley de Subcontratación

---

2. También la norma que autoriza la subcontratación en el giro principal de la empresa.

3. En el gobierno de Lagos hubo mayoría en la cámara de diputados, en el primer gobierno de Bachelet hubo mayoría en ambas cámaras y también hoy en su segundo gobierno.

(2007) fue finalmente el principal legado de este gobierno en materia laboral, la cual reguló la responsabilidad solidaria de la empresa mandante, entre otros aspectos, pero no eliminó la posibilidad de subcontratar las labores principales, que fue habilitada en dictadura.

Durante **el gobierno de Sebastián Piñera** no hubo una reforma laboral. Las principales medidas relacionadas con el mundo del trabajo fueron: extender el permiso post-natal, crear el Ingreso Ético Familiar (que compila distintas transferencias sociales para la extrema pobreza) y en 2010 ratificó el convenio 187 de Marco Promocional de la Salud y Seguridad en el Trabajo<sup>4</sup>.

Así, hoy tenemos un derecho colectivo del trabajo con una estructura igual a la generada en dictadura y un modelo laboral, en general, que acentúa las asimetrías de poder entre trabajadores y empresarios en vez de disminuirlas. A fines de 2014, **en el segundo gobierno de Michelle Bachelet**, se presentó un proyecto de reforma laboral que se plantea como histórico, capaz de saldar la gran deuda de arrastre con los trabajadores y emparejar la cancha. El presente documento analiza este proyecto y responde la pregunta central: El proyecto de Reforma Laboral del actual gobierno ¿Consigue dismantelar el Plan Laboral de la dictadura?

---

4. Aún después del conocido accidente de los 33 mineros, no se ratifica el Convenio 176 de la OIT sobre seguridad en labores de minería y tampoco el 155 sobre Política Nacional de Salud y Medio Ambiente de Trabajo.

## Sección 2:

# LA REFORMA LABORAL DEL GOBIERNO DE BACHELET: ¿AVANCE O RETROCESO?

### Lo que se promete

Con el proyecto de ley de Reforma Laboral el gobierno actual pretende cumplir plenamente con los convenios internacionales sobre Libertad Sindical, en especial los Convenios 87 y 98 de la OIT. Es por eso que la Presidenta, el día que ingresó la reforma al parlamento, el 29 de diciembre de 2014, dijo: "Hoy estamos saldando una deuda con los trabajadores chilenos".

En el mensaje de la ley, se plantea la necesidad de fortalecer la acción de los sindicatos y ampliar la negociación colectiva. El objetivo es promover el desarrollo de relaciones laborales modernas, justas y equilibradas, donde exista "una justa retribución de la renta y un trato respetuoso de los trabajadores".

## Cuadro 2:

# LOS CONTENIDOS GENERALES QUE APARECEN EN EL PROYECTO SON:

- (1) Ampliación de la cobertura de la negociación colectiva a trabajadores que están excluidos de ejercer ese derecho (aprendices, trabajadores eventuales o transitorios, mandos medios).
- (2) Titularidad sindical: Se eliminan los grupos negociadores (cuando exista sindicato) y se entiende al sindicato como titular de los beneficios conseguidos. Además, tendrán titularidad para negociar los sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios.
- (3) Ampliación del derecho a información para mejorar la calidad de las negociaciones y de la relación empresa - sindicato.
- (4) Simplificación del procedimiento de negociación colectiva reglada.
- (5) Equilibrio de las partes en el proceso negociador: Derecho a Huelga.
- (6) Piso de la Negociación.
- (7) Ampliación de las materias a negociar.
- (8) Horas de trabajo sindical.
- (9) Modificaciones sustantivas al sistema de mediación y arbitraje.
- (10) Igualdad de oportunidades.
- (11) Modificaciones al Título Preliminar, Libro I y Libro III del Código del Trabajo, donde se incrementan las prácticas antisindicales, se reducen los fueros y cambian los permisos sindicales.
- (12) Se establece la entrada en vigencia de la ley, a un año de su promulgación.



Se parte del reconocimiento de la posición asimétrica de trabajadores y empleadores, planteando que se debe “nivelar las condiciones institucionales de la relación laboral” (en otras palabras “nivelar la cancha” según el Gobierno).

### El Contenido del Proyecto

El proyecto reemplaza el actual Libro IV del Código del Trabajo, que contiene 111 artículos, pasando a tener 112 artículos (N° 303 a 414) para regular la negociación colectiva, manteniéndose un modelo de relaciones laborales hiper-reglamentado.

### ANÁLISIS CRÍTICO DEL PROYECTO DE LEY

A continuación, se analizarán los artículos del proyecto de ley en relación a los 3 pilares de la Libertad Sindical: Sindicato, Negociación Colectiva y Huelga.

## SINDICATO



### LO QUE EMPEORA

- » Disminuye la cantidad de delegados con fuero en los sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios.
- » Crea nuevas prácticas antisindicales que sancionan: “el que utilizare los derechos sindicales o fueros...de mala fe o con abuso de derecho” y “el que ejerciera fuerza física en las cosas, o física y moral en las personas con ocasión del ejercicio de la actividad sindical”. Además, se aplica desafuero por esta última causal.
- » Se aumenta el monto de multas por práctica desleal.
- » Se limita la sanción del despido antisindical, señalando que debe ser por “represalia” a su participación sindical o en la negociación colectiva.
- » Aumenta la intervención de la Dirección del Trabajo y de los Juzgados del Trabajo en el proceso de la negociación colectiva.



### LO QUE OMITE

- » Reconocer a todos los sindicatos el pleno derecho de conformación, de negociación y de huelga.



### LO QUE MEJORA (EN TEORÍA)

- » Elimina la existencia de grupos negociadores cuando existe sindicato, PERO siempre que cumpla con el quórum de constitución.
- » El sindicato pasa a ser titular, junto con el empleador, del contrato colectivo por lo que puede extenderse a sus nuevos afiliados.

**1. La DT se fortalece más que los sindicatos porque se le da nuevas y mayores atribuciones**



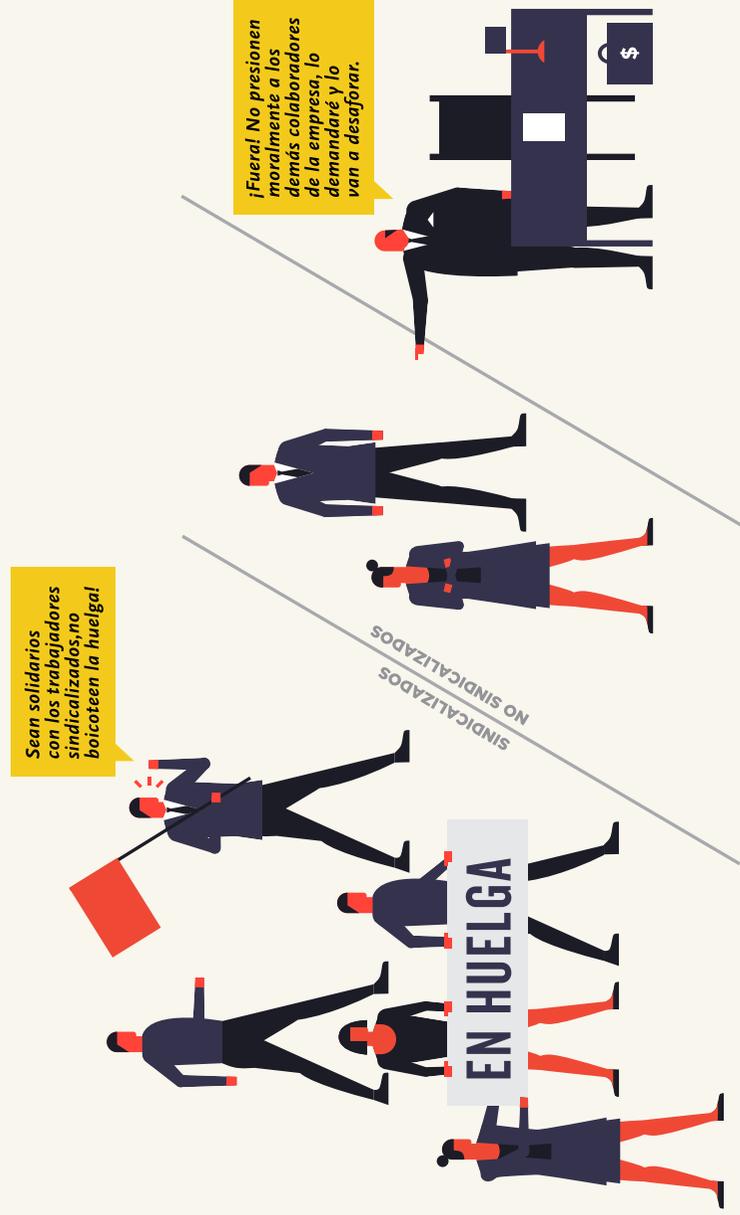
**Cuadro 3:  
LA CRIMINALIZACIÓN A LA ACCIÓN SINDICAL**

En los fundamentos de la ley se observa que sus redactores buscan que la acción sindical se desarrolle en un modo limitado, mediante vías expresamente pacíficas.

Pero, ¿quién determinará qué métodos son pacíficos y cuáles son violentos? Serán principalmente los tribunales de justicia. ¿Y por qué no se persigue de la misma manera los actos violentos en los que incurren empleadores, sancionándolos expresamente en el mismo Código?

Para el dirigente sindical se incorporan 2 nuevas prácticas desleales que van en esta línea, siendo el aplicar fuerza física o moral en las personas causal de desafuero. Además de los abusos para los que se pueden prestar la interpretación de estas palabras, resulta injusto que sea el Código del Trabajo el que incorpore tantas restricciones a la acción sindical y no sea simplemente materia de derecho penal, que sigue rigiendo.

## 2. Se utiliza el concepto de presión moral como nueva práctica desleal de los sindicatos, lo que puede ser usada de manera injustificada (art. 290 nueva letra g)



## NEGOCIACIÓN COLECTIVA



### LO QUE EMPEORA

- » Posibilita la negociación de **pactos sobre condiciones especiales de trabajo** con todo tipo de sindicato que cuente con una representación al menos del 30% en la empresa, a partir del cuarto año de vigencia del proyecto.
- » Los pactos sobre condiciones especiales **pueden ser extendidos** a todos los trabajadores si el empleador consigue que firmen el 50% + 1 de los trabajadores de manera individual.
- » El **piso de negociación** (los beneficios obtenidos en el instrumento colectivo vigente) se puede negociar a la baja (*in peius*) si el empresario declara tener malas condiciones económicas. No se estipula qué se entiende por estas "malas condiciones".
- » Se crean engorrosos mecanismos de **intervención de la Dirección del Trabajo** a través de la mediación voluntaria, forzada y obligatoria.



### LO QUE OMITE

- » Posibilitar la **negociación sobre el nivel de la empresa**, por ejemplo a nivel de rama u oficio.
- » Eliminar la prohibición de negociar sobre las **facultades de administración** del empleador.
- » Eliminar la **multiplicidad de mecanismos de negociación**: no reglada, semi-reglada y reglada, donde uno tienen derecho a fuero y huelga y otros no.
- » Mantiene las **empresas exceptuadas de negociar** colectivamente definidas por las autoridades.



4. Hoy se negocia principalmente en las grandes empresas, de manera separada y se obtienen bajos resultados. En las micro y pequeñas empresas casi no se negocia.



SE NEGOCIA RESULTADOS MUY BAJOS

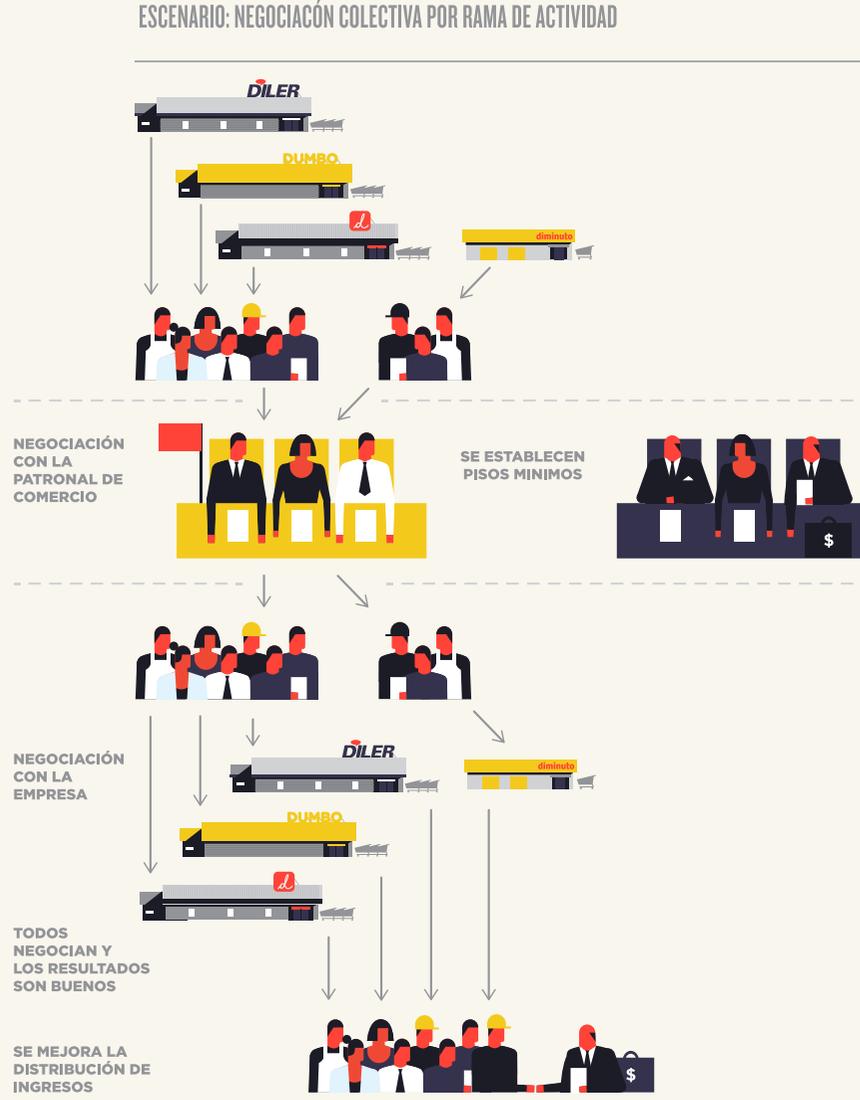
NO SE NEGOCIA



*“La negociación colectiva por empresa es funcional al libre mercado, no permite que se distribuyan los ingresos”*

**José Piñera**

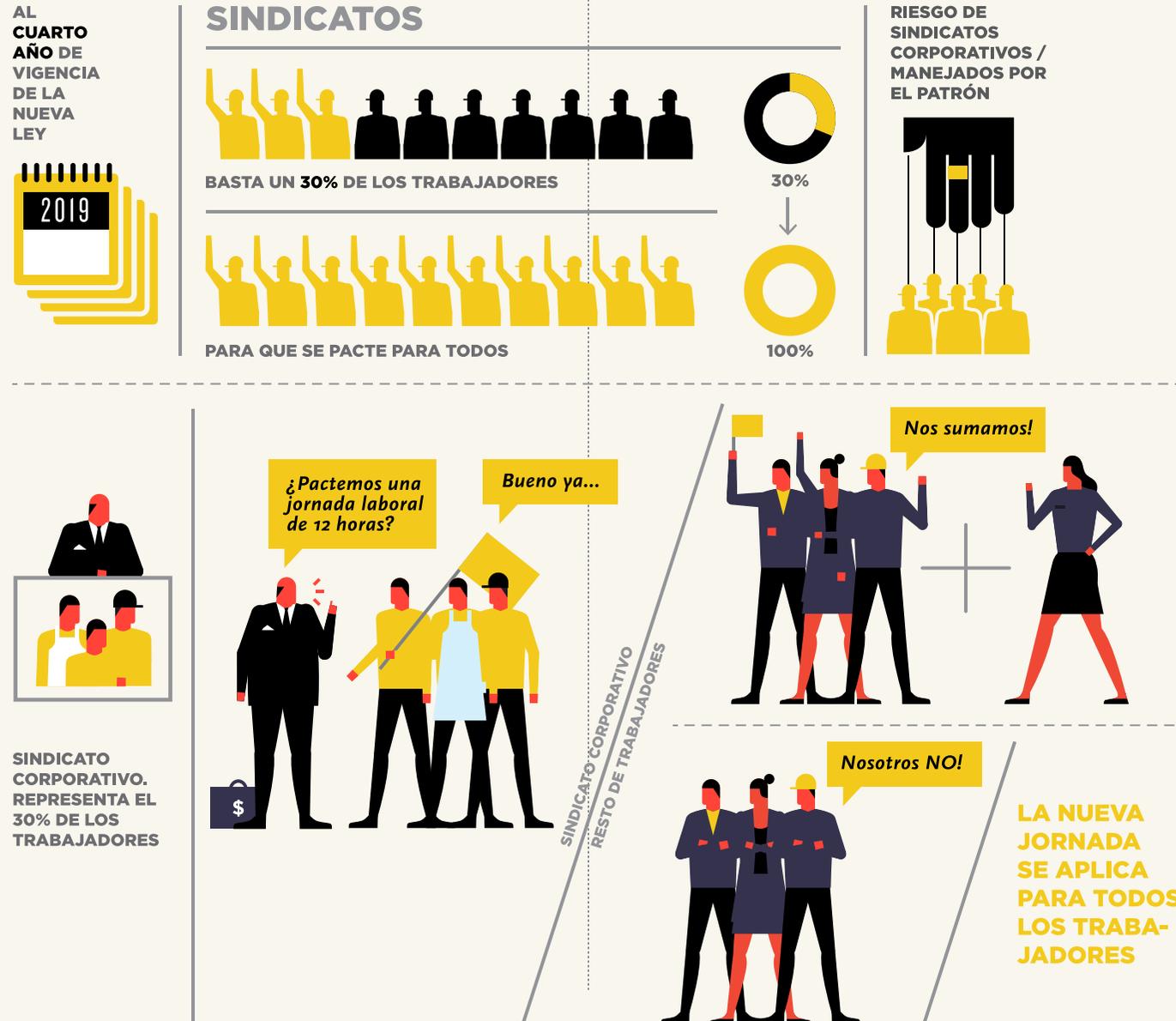
**5. Si existiera negociación por rama, los trabajadores de grandes y pequeñas empresas podrían unirse para lograr mínimos para todos. Luego, los trabajadores de grandes empresas podrían mejorar los acuerdos negociando con su empleador**



**6. Las empresas podrán bajar el piso de negociación si reclaman una mala situación económica, como muchas veces lo hacen (art. 343)**



**7. Con sólo un 30% de representación sindical se podrán firmar acuerdos de flexibilidad, que el empleador podrá extender si lo acuerda individualmente con el 50% + 1 de los trabajadores. (art. 377)**



## Cuadro 4: ¿CÓMO SERÍAN LOS PACTOS DE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO?

La incorporación de pactos que flexibilicen algunos aspectos del derecho individual del trabajo ha sido una demanda histórica de los empresarios, quienes se quejan de las “rigideces” que impone el Código del Trabajo.

Con esta modificación, tanto los sindicatos de empresa, interempresa (con derecho a huelga), como los de trabajadores transitorios (sin derecho a huelga) podrán negociar estos pactos, en procedimiento de negociación reglada o no reglada. Podrán acordarse en empresas que cuenten con afiliación sobre el 30%, a partir del cuarto año de vigencia de la ley, sin hacer referencia al porcentaje de afiliación que tengan los sindicatos en caso de ser más de uno. En este último caso, podrán negociar de manera conjunta o separada los sindicatos. Además, una vez firmado el pacto, el empleador podrá extenderlo a todos los trabajadores no afiliados si es que consigue que lo aprueben de manera individual el 50% + 1 de ellos.

### LOS TEMAS SERÁN:

(a) Jornada ordinaria y descansos: Tiempo máximo semanal de 45 horas, y 12 horas por día (incluyendo horas extra y descansos) con tiempo de colación entre 30 minutos y 1 hora. Respecto al máximo de días continuos trabajados, serán 7 días en centros urbanos, y en faenas alejadas serán 20 días para faenas transitorias y 12 para permanentes. Se aplicará sistemas de descansos compensatorios.

(b) Horas extra: Bancos de 288 horas anuales, 144 horas semestrales o 72 horas trimestrales.

(c) Jornada pasiva: Duración máxima de 1 hora, no imputable a la jornada (pago con recargo del 50%). En este caso, se retrocede con respecto a la legislación actual, porque es considerado como jornada.

## HUELGA



### LO QUE EMPEORA

- » El juez de letras puede **reanudar una empresa** que se encuentra en huelga a solicitud del empleador o de un sindicato (antes lo tenía que dictar el presidente de la República).
- » Se define la *huelga* como una acción desarrollada **pacíficamente**.
- » Se incorpora la **noción de “servicios mínimos”** en la huelga para proteger los intereses del empresario, desnaturalizando el concepto de servicios esenciales reconocido por la **OIT**, que son aquellos que dañan intereses de terceros no involucrados en el conflicto.
- » El sindicato es el que debe proveer los servicios mínimos y si no lo hace, incurre en una práctica desleal grave.
- » Se detalla como **práctica desleal** el ejercicio de fuerza especialmente si obstaculiza el ingreso de trabajadores y directivos.



### LO QUE OMITE

- » Reconocer el derecho a **huelga en cualquier circunstancia** que lo determinen los trabajadores, por ejemplo en caso de riesgo a la salud, en solidaridad o por temas políticos, económicos y sociales.
- » Garantizar la **huelga para todos** los trabajadores del sector público.
- » No se pronuncia respecto de la limitación que deben tener los **“servicios esenciales”** durante una huelga.
- » Se mantiene la prohibición de hacer uso del derecho a huelga para los sindicatos de empresas de servicios estratégicos.



### LO QUE MEJORA (EN TEORÍA)

- » Elimina la posibilidad de reemplazar a los trabajadores huelguistas **pero obligando al sindicato** a proveer de servicios mínimos.
- » Evita la posibilidad del descuelgue individual de trabajadores.

8. Se crea la figura de “servicios mínimos” que deberá proveer el sindicato para que no se dañen los bienes e infraestructura de la empresa (art. 361)



9. Se define que la huelga deberá realizarse “pacíficamente”, como si fuera un acto con challas y plumeros (art. 349)



**9. La huelga sólo se garantiza en el período de negociación colectiva.**



## Cuadro 5: ¿CÓMO SERÍA LA HUELGA SI SE APRUEBA ESTA REFORMA LABORAL?

Con las modificaciones propuestas en el proyecto de Reforma Laboral, la huelga se convertirá muy probablemente en un tema de debate judicial y no se consagrará como Derecho Fundamental. Se seguirá viendo como una mera etapa de la negociación colectiva y como una expresión indeseable del conflicto.

Por una parte, se elimina la posibilidad de que el empleador contrate a trabajadores de reemplazos para los “puestos de trabajo” de los huelguistas. Queda aquí la ambigüedad de si el empleador podrá utilizar ventajosamente esta expresión y pudiera poner a otros trabajadores a realizar las mismas funciones.

Por otra, se exige al sindicato que se comprometa a entregar equipos de emergencia para “evitar daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura” de la empresa, o se cause daño al medioambiente o a la salud de la población. Estos Servicios Mínimos deberán ser propuestos por el mismo sindicato, si corresponden, a lo cual la empresa responderá desde sus intereses. Si no existe acuerdo entre las partes, la Dirección del Trabajo resolverá en base a un Informe Técnico y al conocimiento de caso. Si no hay acuerdo, alguna de las partes podrá llevar la materia a tribunales.

Esta normativa puede desencadenar 2 situaciones que atentarán contra el ejercicio de la huelga: a) una judicialización del proceso para determinar si corresponde la existencia de Servicios Mínimos, b) casos en que el efecto de la paralización de los trabajadores tendrá 2 atenuantes: el reemplazo de funciones (no del puesto de trabajo) y la existencia de los Servicios Mínimos para garantizar que ciertas operaciones, las más cruciales y estratégicas sigan funcionando.

## EN SÍNTESIS

El proyecto de Reforma Laboral, expresa una ideología determinada, que limita la autonomía sindical al intentar pautear la acción de los sindicatos. Se habla de “procesar el conflicto” para promover “el diálogo, el acuerdo y los mecanismos pacíficos de resolución de controversias”. Además señala: “aquellas conductas que se desvíen de este cauce son sancionadas de forma específica, especialmente el ejercicio violento del derecho a huelga”. Esto se plasma en las múltiples regulaciones de la negociación colectiva, con una fuerte intervención de la Dirección del Trabajo, e incluso en la definición de huelga (art. 349).

La Reforma Laboral, como está planteada en el proyecto presentado por el Ejecutivo no cumple con las promesas que se propone y resulta incoherente con parte de sus fundamentos, especialmente con lo que ha sido su titular más mediático: El fortalecer a los sindicatos y ampliar y simplificar los procedimientos de la negociación colectiva.

## ¿POR QUÉ PODEMOS CONSIDERARLA UNA MALA REFORMA?

- » Porque criminaliza y limita la autonomía de la acción sindical
- » Porque no posibilita que la negociación colectiva se desarrolle fuera de la empresa y, además, sigue regulando excesivamente los procedimientos de la negociación.

Ambos planteamientos chocan con los Convenios 87 y 98 de la OIT que el proyecto mismo dice cumplir.

Por lo tanto, esta Reforma no consigue dismantelar los pilares del Plan Laboral, incluso existe un riesgo concreto de consolidarlo en un contexto post-dictatorial.

### Sección 3

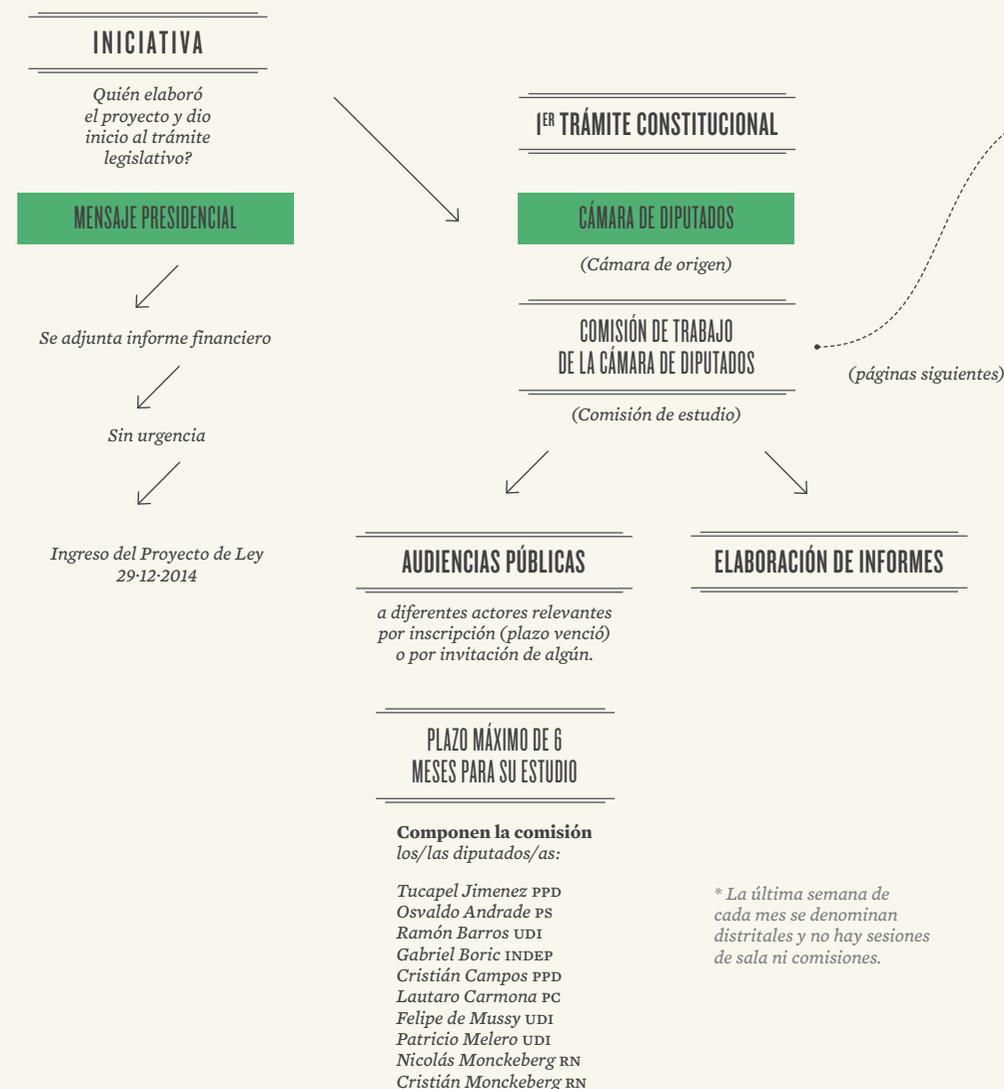
## LOS TIEMPOS DE LA REFORMA

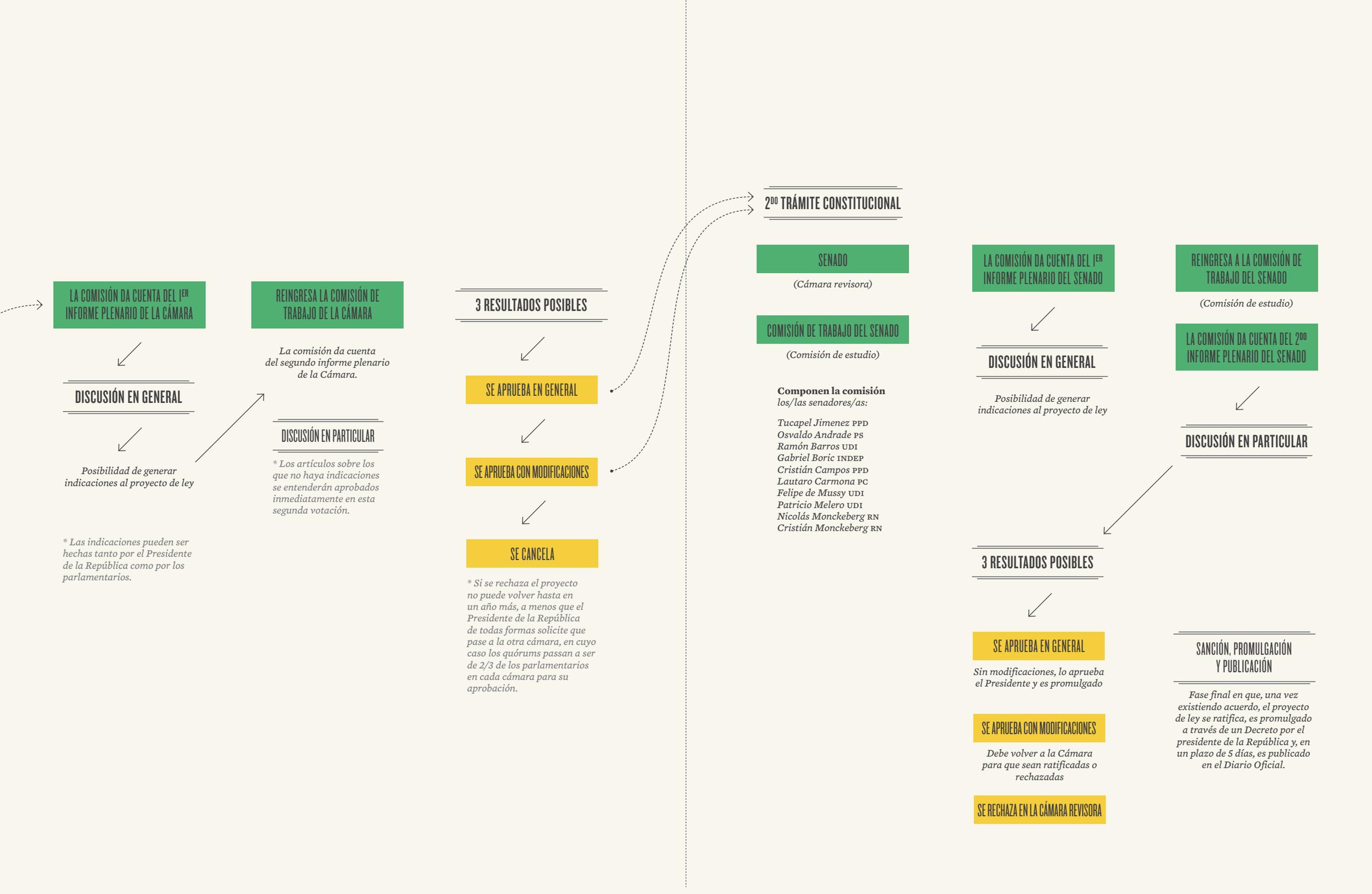
El proyecto de ley fue ingresado al Congreso a través de una mensaje presidencial. Llegó a la Cámara de Diputados (cámara de origen) donde ingresó a la Comisión de Trabajo y Previsión Social para su estudio. Ahí se realizarán diversas audiencias públicas con los actores interesados (organizaciones sindicales y de empleadores, centros de estudio, expertos), lo que podría llegar a demorar hasta 6 meses.<sup>5</sup> De aquí emanará un informe respecto del análisis del proyecto que será presentado en sala. Luego debería ser votado el proyecto y ver si existen indicaciones. De ser así, volvería a la Comisión para estudiar las indicaciones y realizar un nuevo informe. Posteriormente, se vota en particular el proyecto en los artículos que tienen indicaciones, aceptándose el resto del proyecto. Si se aprueba de esa forma en la Cámara, pasa al Senado (cámara revisora) y cumple los mismos procedimientos. Si se generan indicaciones en el Senado debe volver a la Cámara de Diputados para una nueva aprobación de éstos. Si se rechaza, pasa a una comisión mixta.

5. Sin embargo, algunas miembros de la Comisión han expresado su interés en acelerar el proceso y aprobarlo antes del 1° de Mayo.

## TIEMPOS LEGISLATIVOS DEL PROYECTO DE LEY DE LA REFORMA LABORAL

Boletín 9835-13 moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al código del trabajo





LA COMISIÓN DA CUENTA DEL 1<sup>ER</sup> INFORME PLENARIO DE LA CÁMARA

DISCUSIÓN EN GENERAL

Posibilidad de generar indicaciones al proyecto de ley

\* Las indicaciones pueden ser hechas tanto por el Presidente de la República como por los parlamentarios.

REINGRESA LA COMISIÓN DE TRABAJO DE LA CÁMARA

La comisión da cuenta del segundo informe plenario de la Cámara.

DISCUSIÓN EN PARTICULAR

\* Los artículos sobre los que no haya indicaciones se entenderán aprobados inmediatamente en esta segunda votación.

3 RESULTADOS POSIBLES

SE APRUEBA EN GENERAL

SE APRUEBA CON MODIFICACIONES

SE CANCELA

\* Si se rechaza el proyecto no puede volver hasta en un año más, a menos que el Presidente de la República de todas formas solicite que pase a la otra cámara, en cuyo caso los quórums pasan a ser de 2/3 de los parlamentarios en cada cámara para su aprobación.

2<sup>DO</sup> TRÁMITE CONSTITUCIONAL

SENADO  
(Cámara revisora)

COMISIÓN DE TRABAJO DEL SENADO  
(Comisión de estudio)

Componen la comisión los/las senadores/as:  
Tucapel Jimenez PPD  
Osvaldo Andrade PS  
Ramón Barros UDI  
Gabriel Boric INDEP  
Cristián Campos PPD  
Lautaro Carmona PC  
Felipe de Mussy UDI  
Patricio Melero UDI  
Nicolás Monckeberg RN  
Cristián Monckeberg RN

LA COMISIÓN DA CUENTA DEL 1<sup>ER</sup> INFORME PLENARIO DEL SENADO

DISCUSIÓN EN GENERAL

Posibilidad de generar indicaciones al proyecto de ley

3 RESULTADOS POSIBLES

SE APRUEBA EN GENERAL

Sin modificaciones, lo aprueba el Presidente y es promulgado

SE APRUEBA CON MODIFICACIONES

Debe volver a la Cámara para que sean ratificadas o rechazadas

SE RECHAZA EN LA CÁMARA REVISORA

REINGRESA A LA COMISIÓN DE TRABAJO DEL SENADO  
(Comisión de estudio)

LA COMISIÓN DA CUENTA DEL 2<sup>DO</sup> INFORME PLENARIO DEL SENADO

DISCUSIÓN EN PARTICULAR

SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN

Fase final en que, una vez existiendo acuerdo, el proyecto de ley se ratifica, es promulgado a través de un Decreto por el presidente de la República y, en un plazo de 5 días, es publicado en el Diario Oficial.

#### Sección 4:

## ASPECTOS CENTRALES PARA UN NUEVO MODELO DE RELACIONES LABORALES EN CHILE<sup>6</sup>

Para animar el debate sobre alternativas posibles, a continuación se exponen algunos principios que podrían ser considerados al momento de pensar un Nuevo Modelo de Relaciones Laborales.

### Autonomía Sindical

El movimiento sindical es **autónomo** frente a los gobiernos y los partidos políticos<sup>7</sup>, lo que implica que la injerencia del Estado y de las leyes sólo podrá tener un carácter promocional, como las que puedan significar un beneficio para la acción sindical y las que garanticen su democracia interna, siempre mediante discusión con las organizaciones respectivas.

### Negociación Colectiva

» Debe **reconocerse a todos los trabajadores el derecho a negociar colectivamente**, sin que sea un motivo de exclusión el sector en el que labore (público o privado), la antigüedad del trabajador en la empresa, el tipo de contrato o el nivel de su organización (rama, multigremial, etc.) Se plantea además, la necesidad de un marco de procedimiento para el sector público, al verse involucrado el presupuesto de la Nación, y también para los servicios esenciales.

---

6. Esta sección se basa en el documento “Manifiesto Laboral por un Nuevo Modelo de Relaciones Laborales” y recoge extractos del mismo (Fundación SOL y profesores de derecho del Trabajo, 2013). Disponible en [www.fundacionsol.cl](http://www.fundacionsol.cl)

7. Esto no quiere decir que no exista relación entre miembros de los sindicatos con agrupaciones políticas o que éstos sean “apolíticos”.

» Los actores **laborales son libres para decidir el nivel** en que van a llevar a cabo la negociación. De todas formas, el modelo general de negociación colectiva debería apuntar a que los diversos niveles se articulen. De esta manera, en los niveles inferiores de negociación (empresa) se tomará como base los acuerdos alcanzados en los niveles superiores.

» El efecto de los instrumentos colectivos será amplio, beneficiando a todos los afiliados presentes y futuros de la organización sindical que lo negocie. En ningún caso los efectos del instrumento colectivo serán extendidos por el empleador.

» Cuando sean negociados por el sindicato más representativo de su nivel, los beneficios obtenidos en la negociación y sus efectos normativos, tendrán un alcance general, abarcando a todos los trabajadores del nivel en que se lleve a cabo el proceso, sin importar si se encuentran afiliados o no a la organización que negocia.

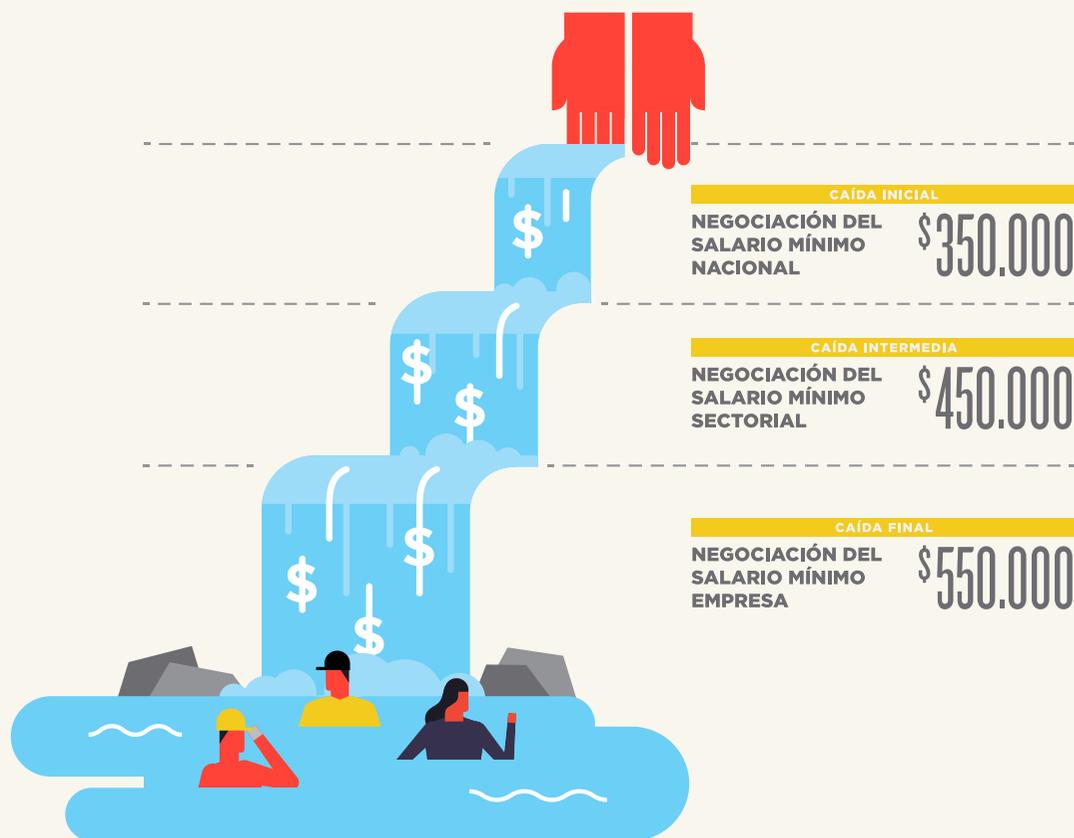
» El instrumento colectivo pactado tendrá eficacia normativa amplia, particularmente en cuanto la supremacía del acuerdo colectivo por sobre el individual.

» El procedimiento de la negociación colectiva debe tener la menor cantidad de regulaciones normativas, salvo las que sean fundamentales para garantizar su estructura básica. En este sentido, serán los propios actores, en ejercicio de su autonomía colectiva, quienes determinarán los pasos específicos que regirán el proceso.

» Se debe establecer una máxima libertad para negociar temas que sean de relaciones individuales y colectivas de trabajo, abriendo las materias a todas las que sean de interés de las partes, especificándose además la obligación del empleador de entregar la información necesaria para que el sindicato pueda conocer el estado general de la empresa en temas de contratación, inversiones, salarios, etc.

» Se reconoce la importancia de que el Estado cumpla un rol promotor y de fortalecimiento de la negociación colectiva a través de diversas iniciativas que no pongan en cuestión la autonomía sindical.

Bajo un sistema de negociación colectiva por rama, el tradicional mecanismo de la "cascada" permitiría una conformación efectiva de los salarios en distintos pisos, lo cual mejora la distribución de los ingresos



## Huelga

- » Debe consagrarse plenamente para todos los trabajadores el efectivo derecho a huelga y a otras acciones colectivas que definan en el marco de su acción, tanto en el sector privado como en el sector público.
- » La normativa debería reconocer, al menos, los estándares planteados por los órganos de control de la libertad sindical de la OIT. En esta misma línea, la regulación de este derecho debe ser mínima y justificada para no limitar su ejercicio surgido de la autonomía colectiva.
- » La huelga como acción colectiva sirve para la tutela de todos los derechos e intereses de los trabajadores, entre los que podemos contar: para negociar beneficios económicos, para mejorar las condiciones de seguridad e higiene, para que el empleador cumpla con las normas del Código del Trabajo y con el contrato colectivo, por razones de solidaridad, por prácticas que atenten contra la libertad sindical, por desacuerdo con la política social y económica del gobierno, entre otras. Por esto, los motivos que le sean reconocidos normativamente a la huelga deben contemplar estas dimensiones y otras que puedan surgir posteriormente.
- » Es determinante que se prohíba efectivamente el reemplazo de las funciones de los huelguistas, cualquiera sea la modalidad utilizada para ello.
- » Para hacer frente a la huelga en los servicios esenciales, de tal manera que el derecho a huelga de los trabajadores no colisione con los derechos de la comunidad a recibir ciertos bienes fundamentales para la continuidad de la vida, se deben seguir los estándares OIT sobre la materia.
- » Para ser coherentes con una visión que reconoce el legítimo ejercicio de la huelga por parte de los trabajadores, se debe eliminar de la legislación todas las alusiones que busquen sancionar como delito las acciones sindicales, en especial la posibilidad de aplicación de la Ley de Seguridad Interior del Estado.

