

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE CHILE

PROPUESTAS PARA LA MODIFICACION DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES, DEL CODIGO DEL TRABAJO Y DEMAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL

INTRODUCCION:

La Central Unitaria de Trabajadores de Chile viene en presentar a la clase trabajadora de Chile, sin exclusión de ninguna especie, el presente instrumento, que tiene por objetivo principal proponer las urgentes y necesarias modificaciones de la Legislación Constitucional, Laboral y demás disposiciones complementarias, a efectos de promover el respeto y promoción de la Libertad Sindical, solicitando su amplia difusión, discusión y enriquecimiento, documento que será puesto a disposición de las autoridades políticas, legislativas, administrativas chilenas, y a organismos internacionales, especialmente la Organización Internacional del Trabajo.

Como es bien sabido por los y las trabajadores/as, en el Derecho Colectivo del Trabajo se comprende la Libertad Sindical, en su fase orgánica y funcional, que comporta la trilogía: el derecho a constituir organizaciones, el derecho a presentar peticiones a los patrones y la huelga, constituyendo los tres pilares en que se debe expresar la protección jurídica, con una fuerza significativamente mayor que en el derecho surgido a partir de la relación del contrato individual de trabajo.

De ahí que sea necesario reducir el ámbito de prevalencia del contrato individual, y potenciar el ámbito del Derecho Colectivo del Trabajo.

Esto es, a partir de la constatación de que el capital opera más a través de formas empresariales, por lo que es necesario reducir el espacio de

tiempo en que el trabajador queda expuesto a la relación individual de trabajo.

Para ello estimamos que es necesario una legislación que contemple a lo menos la sindicalización automática, y que la misma constituya una atenta vigilancia y control de la creación de unidades productivas estratégicamente simuladas para el incumplimiento de la ley laboral (diversificación de roles en el giro de la empresa o comúnmente llamados los multirut).

Sabemos que la ideología neoliberal en el ambiente de la economía global, hace prevalecer e instala la incertidumbre como entorno natural en que operan las unidades productivas y empresariales, lo que determina un índice de inflación financiado por una cesantía estructural permanente.

El capitalismo neoliberal que se impuso en Chile constituyó la refundación del Estado de Chile, a través del Golpe de Estado de 1973.

Con ello se terminó la dimensión estatista de la vida pública y privada en todos sus aspectos. La refundación del Estado se articuló a partir de lo que se llamó el Principio de Subsidiariedad, con lo cual el Estado fue subordinado al mercado bajo el modelo del neoliberalismo de la Escuela de Chicago.

Ya a partir de 1957, la Universidad Católica de Chile, a través de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas estableció un Convenio con la Universidad de Chicago a través de la Escuela de Economía y Administración (Ref.: 50 años del Convenio de la Universidad Católica de Chile el 2007, bajo una publicación de su editorial universitaria).

Lo anterior nos muestra que las clases conservadoras tempranamente se prepararon para el predominio del modelo neoliberal del capitalismo, a lo menos en Chile, pues en nuestro caso, ha sido el único país en el que se refundó el Estado a partir del modelo del neoliberalismo.

El modelo neoliberal es la transición del Estado al mercado, lo que se realizó en Chile a través del Golpe Militar, de manera que la verdadera transición aquí, ha sido llevar el capitalismo de su condición keynesiana, estatista, a su condición neoliberal extrema.

La ofensiva para 'flexibilizar' el mercado del trabajo actualmente en boga, a pretexto de 'crecimiento', somete al sector asalariado a crecientes grados de explotación, con sueldos miserables y jornadas cada vez más prolongadas, muchas veces sin contratos ni leyes sociales, bajo la permanente amenaza de despidos e inestabilidad laboral, por ello en la actualidad se habla de súper explotación.

Las organizaciones sindicales y sus Directores o Delegados Sindicales son perseguidos y se les impide el derecho de huelga real.

La otra cara de la medalla es la extraordinaria concentración de los medios de producción y la transnacionalización de la economía chilena. Esto se vio facilitado a través de la dictación del Decreto Ley 600 sobre inversión extranjera de 1974, que abrió la economía chilena a grupos extranjeros, sin gravámenes de ninguna especie, unido a la proscripción de la Libertad Sindical, lo que en la práctica significó la pérdida de soberanía económica y la desprotección social.

Además de la gran minería del cobre, en la actualidad la presencia de capital transnacional es mayoritaria y extraordinariamente concentrada en sectores vitales y estratégicos para la economía, como la electricidad, el gas y las telecomunicaciones, los servicios sanitarios y la infraestructura vial, puertos y aeropuertos, la banca, la previsión y los seguros, la actividad agro exportadora, la industria salmonera, etc.

Así, el Derecho Laboral se transformó en la legislación vigente en un instrumento que da forma institucional a la creación de mercados laborales o de seguridad social, tal es el caso que en el Derecho Colectivo del Trabajo, se instalaron instituciones jurídicas que son la expresión de ese modelo del capitalismo neoliberal extremo.

La actividad humana pasó a ser concebida como actividad de empresa, en todas sus manifestaciones productivas, de servicios y financieras, en todas sus expresiones, formales e informales, con lo cual se crearon mercados en áreas en que nunca antes los había habido, como por ejemplo: mercado de los servicios públicos, mercado de la educación, mercado de la salud, mercado de la previsión social, mercado de la vivienda, mercado penitenciario, y por supuesto, tempranamente, mercado laboral, entre otros.

En el caso del mercado laboral, su rasgo característico es la flexibilidad laboral, que opera en su instalación. Tómese por ejemplo el despido por necesidades de la empresa, en nuestra legislación. Esta es una forma de instalación de la flexibilidad laboral en Chile, en el inicio de la refundación del Estado de Chile. Otro ejemplo está conformado por el concepto de

“empresa” que es utilizado por el Código del ramo, que hace prevalecer la noción de individualidad jurídica, es decir, como entidad legalmente individualizada, y no considera los elementos que son sustantivos, como ser, la entidad que se beneficia del trabajo, o quien la dirige y administra o quien es la propietaria de la inversión, por tanto queda en el anonimato el verdadero poder económico que opera a través de estas formas jurídico-laborales.

No nos engañamos con las aseveraciones que sostienen que ahora se pretende instalar la flexibilidad laboral en Chile, ésta ya está instalada, desde el mismo día 11 de septiembre de 1973. Lo que se sigue pretendiendo es profundizarla en función de la mercantilización de todas las relaciones humanas en sociedad, formales e informales.

En esta relación laboral, sin duda que la del contrato individual del trabajo es la que está en mayor indefensión, ya que es concebida como relación civil, de derecho privado (con algunas normas de orden público, por su carácter protector por ejemplo, la irrenunciabilidad de los derechos, que en la práctica también se insta a negociar), pero es la más estimulada por el modelo neoliberal en su aspecto político-laboral.

La legislación del Derecho Colectivo del Trabajo en esa refundación del Estado de Chile aludida, a diferencia de la contenida en el Código del Trabajo de 1931, rápidamente apuntó a atomizar a esta parte del Derecho Laboral a unidades productivas, de manera que los conflictos colectivos no se pudieran dar por rama de la producción de bienes y servicios. De esta manera se debilitó el Derecho Laboral en las estructuras institucionales de la Libertad

Sindical a tal punto que la sindicalización disminuyó en Chile, pasando de un promedio del 30 % de sindicalización al 11 de septiembre de 1973 a un nivel de un 8 % actual, con lo cual el modelo asegura de no verse amenazado por el carácter heterónimo que comporta el Derecho Colectivo del Trabajo, ampliamente reconocido por la doctrina y los Tratados Internacionales, como los de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros, pues la financiarización de la sociedad en su conjunto y su inserción en la economía global, ha significado que las unidades productivas operen en un entorno de incertidumbres, que es percibido como constante y permanente.

Si bien la incertidumbre es artificialmente producida, los trabajadores se ven en su vida de economía doméstica, absorbidos en esa financiarización, a través de la fácil accesibilidad a los créditos, de manera que la masa de endeudamiento de la economía doméstica se ha quintuplicado en los últimos 35 años. Ejemplo de lo anterior lo constituye el crédito familiar (destinado a la masa laboral excluida del sistema financiero formal, carente de patrimonio que avale la deuda), establecido por ley, a través de las Cajas de Compensaciones, organismos patronales, que operan como si fuesen de previsión social, lo cual es una falacia por cuanto constituyen un monopolio que grava las economías familiares más vulnerables del sistema laboral formal, con intereses máximos legales, que constituyen el 90 % de las ganancias de estas empresas patronales, crédito familiar que cuenta con una hiper preferencia en los pagos, inclusive en los pagos de finiquitos.

Se suma a lo anterior el bajo nivel remuneracional de los trabajadores, lo que no permite atender sus necesidades y las de su grupo familiar, lo que los

obliga a recurrir al crédito de consumo, y aumentar considerablemente la tasa de endeudamiento de los trabajadores en la banca.

Lo anterior, refleja que en los hechos opera un desincentivo, el poner en riesgo “la seguridad del trabajo”, por la participación en asociaciones sindicales, centrales sindicales y gremios de toda naturaleza, de tal manera que la libre afiliación como expresión del derecho de Libertad Sindical, resulta ser una quimera.

La Libertad Sindical, se encuentra seriamente lesionada en Chile, a partir del Golpe de Estado, e institucionalmente sesgada, a través de los postulados de la propia Constitución Política dictatorial de 1980, y en las normas del ramo.

La Constitución Política de 1980, restringió el derecho de Libertad Sindical, y aún antes de su vigencia, a través de decretos leyes. De una sola plumada se derogaron partes esenciales de la normativa laboral construida en las décadas anteriores como producto de las luchas democráticas del movimiento sindical.

Es vergonzosa la sola lectura del artículo 19 N° 16 y N° 19 de la actual Constitución Política. De ahí se desprende que, el primer límite a la Libertad Sindical en Chile, lo constituye la afiliación voluntaria.

Además, de dichas normas se concluye que la Libertad Sindical se encuentra limitada a partir del propio texto constitucional, al permitir la afiliación a organizaciones sindicales, en los casos y formas que prescribe la ley.(Léase, Código del Trabajo).

Por su parte, el Código del Trabajo, viene a dar contenido a las disposiciones constitucionales al limitar el ejercicio de Libertad Sindical a determinadas categorías de trabajadores, los que en definitiva constituyen la minoría dentro de la masa laboral y productiva del país.

En el Código del Trabajo de 1931 se disponía la afiliación automática, obligatoria a los sindicatos industriales constituidos de acuerdo con sus normas.

Podemos señalar que para tener derecho a sindicación en Chile, se debe tener la calidad de trabajador, que para los efectos legales, es aquel que mantiene un vínculo de subordinación y dependencia con su empleador, y por ende vinculado a este a través de un contrato de trabajo (trabajo formal y permanente). Se excluye acá de la posibilidad de sindicarse a todos los trabajadores que desarrollan trabajos bajo condiciones de precariedad o flexibilidad laboral, trabajadores informales y con relaciones jurídicas revestidas de la naturaleza de una relación civil (léase ligados a la empresa a través del contrato de honorarios), de aquellos que se encuentra en situación de cesantía, a los trabajadores contratados por obra o faena determinada y además a los trabajadores del sector público.

Respecto de los trabajadores de las empresas del Estado, debemos señalar que, en el modelo neoliberal chileno, el Estado ha asumido un rol subsidiario, y en virtud de disposición constitucional expresa (artículo 19 N° 21, inciso 2°) le está prohibido crear o intervenir empresas, a menos que una ley de quórum calificado así lo establezca, por lo que el número de trabajadores contratados en las escasas empresas en que el Estado mantiene la

titularidad, o aportes o participación, se reduce a unas cuantas, cada vez en menor cantidad, a lo que se agrega el abuso del sistema de subcontratación o tercerización en las empresas estatales (en el cual la relación entre el percibidor de los servicios se encuentra ubicado muy lejos en la cadena productiva, y como no ligada al trabajador, actuando como empresa mandante) institución de la cual el Estado de Chile ha abusado burdamente especialmente durante los últimos 22 años.

Como bien sabemos, la Libertad Sindical se encuentra limitada en Chile, en principio a través de los postulados de la propia Constitución de 1980, y posteriormente a través de las normas contenidas en el Código del Trabajo heredado de la dictadura. A lo anterior, se suman las permanentes conductas o atentados a la Libertad Sindical del empresariado, lo que atenta directamente al derecho en cuestión.

Con lo expuesto, queda claro que la Libertad Sindical a más de ser un derecho excepcional para los trabajadores chilenos, la legislación que la establece se encuentra en abierta contradicción con los postulados del Convenio 87 y 98 de Libertad Sindical y Negociación Colectiva, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Chile, y que se encuentran vigentes, constituyendo Convenios Fundamentales, resultando obligatoria su aplicación en el orden interno.

Respecto a los Conflictos Colectivos, que refieren al carácter heterónimo del Derecho Laboral, en términos de su condición de legislador originario respecto de las condiciones laborales colectivas, en la actualidad se encuentra absolutamente mermado. Lo anterior constituyó la principal razón

por lo cual el Derecho Laboral ha sido arrancado de cuajo por las autoridades y transformado en una cuestión de derecho privado, terminando con su carácter de Derecho Público que mantuvo en Chile, durante toda la vigencia del Código de 1931.

El derecho a presentar peticiones a los patrones, es de aquellos reconocidos en Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente en el Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo (Ratificado por el Estado de Chile como ley de la República y actualmente vigente), en el cual se reconoce como parte fundamental del Derecho Colectivo del Trabajo, inherente al mismo, constituyendo el instrumento a través del cual los trabajadores auto-tutelan sus condiciones laborales colectivamente, asegurando una mejor distribución del ingreso, mejorando sus condiciones laborales, de remuneraciones, jornadas, seguridad laboral y otros beneficios.

Sabido es que este derecho nace, en un principio, como consecuencia de la denominada “Cuestión Social”, que hizo imperativa la necesidad de buscar encuentros de diálogos entre trabajadores y empleadores a fin de resolver las condiciones en que laboraban, pasando posteriormente a ser llamado “Conflictos Colectivos del Trabajo”.

Pues bien, el modelo chileno, arrasó de una vez el Libro IV del Código del Trabajo de 1931, desde el mismo día del Golpe de Estado, el cual trataba estos Conflictos del Trabajo, proscribiéndolos durante muchos años.

Solo a partir de 1987 se restablece un tibio reconocimiento, solo parcial, cambiándole su nomenclatura, su visión filosófica concordante con el nuevo modelo que se institucionalizaba, tanto en lo sustantivo como en lo formal.

En efecto, soberbiamente pasó a ser incorporado como derecho de una pequeña parte de los trabajadores chilenos, con una nueva nomenclatura, ya que no se habla de conflicto, sino de “La negociación Colectiva”, con el afán de distraer en el lenguaje civil las suspicacias respecto del verdadero choque de intereses de capital-trabajo.

Por su parte, la Huelga, también consagrada en el ámbito internacional como un elemento inherente al Derecho Colectivo del Trabajo, se encuentra restringida ampliamente en nuestra legislación, por cuanto está reconocida como tal solo en la Negociación Colectiva Reglada, que es aquella que se da dentro del marco de la empresa, o bien a través de grupos negociadores al interior de la empresa, unidos para el solo efecto de negociar.

Sujeta a tantas exigencias formales, quórum de votación altos, oportunidad de votación, posibilidad de que los trabajadores desistan antes de que se haga efectiva, presencia de ministro de fe en su votación, contratación de rompehuelgas.

Como puede verse, en los hechos el derecho a huelga de algunos trabajadores chilenos se traduce en una verdadera quimera o trampa mortal.

En consecuencia, para que en un conflicto del Trabajo, los trabajadores puedan reflejar su fuerza organizada, se debe reconocer la necesidad de un profundo cambio en el modelo de las relaciones laborales actualmente vigente en Chile, que permita la expresión verdadera de la fuerza de los

trabajadores, en todos los niveles de la organización sindical.

Debemos, para ello, reconocer la naturaleza superior del derecho fundamental de los trabajadores y denunciar la contradicción actual entre las normas contrarias a la Libertad Sindical y el marco de relaciones jurídico laborales suscrito por Chile, con los correspondientes compromisos y obligaciones para el Estado Chileno.

Estas obligaciones, primeramente, se encuentran reflejados en los Convenios 87, 98, 135 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo, suscritos y ratificados por Chile. Estas normas destacan la primacía del principio jurídico de los derechos fundamentales del trabajador, basados en la humanización del trabajo, en el respecto de la dignidad humana y en su lucha por mejores condiciones de vida.

Sin embargo, estas fuentes jurídicas, sólo se refieren escueta y genéricamente al principio de efectividad en los conflictos colectivos. Así, sólo el Convenio 98 sobre aplicación de principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, alude específicamente al principio de negociación colectiva. Su artículo 4 consagra la necesidad de adopción de medidas para estimular y fomentar entre las partes del conflicto el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

En cambio, el Convenio 87 sobre Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación, no se refiere específicamente a este principio de negociación colectiva efectiva. Sin embargo, ello no implica que no sustente este convenio, el fundamento de esta negociación.

En el informe sobre seguimiento del Convenio 87 sobre Libertad Sindical, se recuerda que la *Comisión de Expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones de la O.I.T.*, ha solicitado medidas para la aplicación del convenio, en sus artículos 2 (*el derecho de constituir organizaciones y afiliarse a ellas*) y 3 (*el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, de elegir representantes y organizar su administración y actividades*), como

presupuestos para una negociación colectiva.

A su vez, el Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, se ajusta al principio expresado en el Convenio 98, en lo relativo al derecho a una negociación colectiva efectiva, señalando en su artículo 7, que *deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.*

Pero estas normas siguen siendo meras guías programáticas y no contienen exigencias precisas para la invocación del principio de Libertad Sindical efectiva. Por tal razón se puede identificar otras normas, como las recomendaciones, declaraciones y otros actos de instancias y organismos de la Organización Internacional del Trabajo, que sí consagran estos principios para finalmente, poder denunciar la actual normativa. Pero, pues no basta con identificar genéricamente la contradicción entre un sistema que impide al trabajador ejercer la Libertad Sindical en Chile en forma efectiva, con normas internacionales suscritas por Chile.

En definitiva, uno de los factores que más incide en la injusta distribución de los ingresos toda vez que excluye la posibilidad de ejercer la Libertad Sindical a alrededor de un 80 % de la clase trabajadora y a la minoría que puede ejercerla, obtiene escasos incrementos reales de sus remuneraciones cercanos a un 0.6 % como promedio y después de esperar dos años como mínimo, incluso un porcentaje no menor de quienes negocian en las actuales condiciones obtienen reajustes inferiores a la variación experimentada por el IPC en el periodo anterior, o sea, lisa y llanamente, ven disminuidos sus ingresos a raíz de las políticas agresivas de la patronal, que se ampara en la legislación vigente.

Las estadísticas de la Dirección del Trabajo indican que el 45.7 % de los trabajadores gana \$ 344.000 o menos, y que de este porcentaje la mitad se ubica en el tramo entre el sueldo mínimo y \$ 258.000, resultando las más discriminadas las mujeres trabajadoras.

De las mismas estadísticas se desprende que ocho de cada 100 empresas posee un sindicato activo, resultando así que Chile constituye el país con más baja tasa de sindicalización entre los miembros de la OCDE.

La encuesta señala que tan solo 6.196 empresas cuentan con una organización laboral, mientras que 73.591 unidades productivas no tienen a sus trabajadores sindicalizados.

Los sindicatos existen en un porcentaje de un 48.3 % en las grandes empresas, de un 23 % en las medianas y de un 4.5 % en las pequeñas y en las microempresas un 1.6 %, lo que refleja la dificultad para la organización sindical en Chile (Fuente: Dirección del Trabajo, ENCLA-2011).

De las cifras expuestas, se desprende el vergonzoso estado de la Libertad Sindical en Chile, de la mala calidad de las relaciones laborales y la precarización de la clase trabajadora, por lo que urge la inmediata modificación estructural de la normativa vigente que rige la Libertad Sindical, tanto en ámbito Constitucional, legislativo y leyes complementarias.

De esta manera, este instrumento pretende constituir el primer paso en el avance de la reivindicación de los derechos laborales mínimos, expresados principalmente en la debida protección y promoción de la Libertad Sindical, conforme a los compromisos adquiridos a nivel internacional por el Estado de Chile.

Resulta ser necesaria toda la modificación de las normas sobre Libertad Sindical, por cuanto la misma constituye el núcleo de un sistema democrático, que permitirá una mejor distribución de la riqueza, sin perjuicio que en los posteriores instrumentos se vayan proponiendo las demás modificaciones que permitan en definitiva la conformación de una nueva legislación laboral integral y democratizadora también en el ámbito de la

relación individual de trabajo. Esta es la propuesta Programática de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile.

Atendido lo expuesto, la Central Unitaria de Trabajadores, viene en solicitar de todos los trabajadores, la más amplia difusión de este instrumento, su estudio, discusión y enriquecimiento, a través de la Cut Provinciales y Zonales, así como de las demás organizaciones sindicales no afiliadas, con altura de miras en pos del bienestar común, para la exigencia a todas las autoridades políticas, legislativas y judiciales, de los urgentes cambios constitucionales y legislativos, a efectos de restituir derechos laborales mínimos que garanticen a los y las trabajadoras un trabajo decente, digno y eficaz a fin de atender sus necesidades económicas y de calidad de vida, en lo personal y en el núcleo familiar.

Los y las trabajadores han nacido solo con su fuerza de trabajo, y el Estado de Chile, debe velar, promover y resguardar el trabajo decente y digno, efectuando las modificaciones constitucionales y legales que permitan el ejercicio pleno de la Libertad Sindical.

De lo contrario, dicha fuerza productiva seguirá viviendo de lo que actualmente ofrece el Estado de Chile y su legislación, la súper explotación laboral miserable, la mendicidad y la delincuencia.

PROPUESTAS DE MODIFICACION A LA CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO, AL CODIGO DEL TRABAJO Y LEYES PERTINENTES EN MATERIA DE DE LIBERTAD SINDICAL

PRIMER PASO: PRESUPUESTOS BASICOS

Se requiere identificar los presupuestos mínimos en un conflicto colectivo del trabajo, tales como:

- a) la **universalidad para todo trabajador** de participar en el conflicto colectivo (trabajadores del sector público y privado, cualquiera sea la forma de contratación que mantengan);
- b) la **no discriminación laboral** para participar en el conflicto colectivo, de

ningún tipo, como nacionalidad, tipo de contratación, sea directa o bajo la modalidad de subcontrato o de suministro de trabajadores, régimen estatutario o contractual, relación laboral o civil, ampliándola a todas las categorías de trabajadores que tienen como su único medio de subsistencia el salario en sentido amplio, entre otras;

- c) su ampliación **a todas las categorías de trabajadores**(trabajadores con contrato a plazo, indefinido, por obra o faena, trabajadores del sector público, cualquiera sea el tipo de contratación que los vincule con la administración, sea centralizada o descentralizada, estatal o semi estatal, o cuyos recursos provengan del presupuesto de la Nación);
- d) **el derecho a huelga real**, sin restricciones legales ni reglamentarias de ningún tipo, su descriminalización, prohibiendo la intervención de las fuerzas policiales en el ejercicio de este derecho, y su reconocimiento expreso en el orden constitucional, ajustándolo a los Convenios Internacionales ratificados por el Estado de Chile;
- e) **la supresión de los grupos negociadores**, por cuanto constituyen una categoría que no puede ser titular de la presentación de pliegos petitorios y constituyen una verdadera practica antisindical;
- f) **Ampliación del concepto de empresa**, considerándola como toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, cualquiera sea la forma jurídica que revista y considerando a todas las unidades que comprendan la cadena productiva que se beneficia del trabajo, y cuyas inversiones provengan de un mismo grupo económico o grupo de empresas(holding);
- g) **La unificación de un solo mecanismo**, eliminando las categorías actualmente existentes, tales como: la negociación reglada en los términos regulados en los artículos 303 y siguientes, la negociación semi reglada y la negociación no reglada, de los artículos 314 y 314 bis, simplificándolo a los postulados reconocidos por la OIT en sus Convenios Fundamentales sobre Libertad Sindical y recomendaciones al Estado de Chile;
- h) **La titularidad del derecho** a presentar pliego petitorios se debe

encontrar radicado únicamente en el sindicato, la federación y la confederación;

- i) **Eliminar los mecanismos de los Convenios como instrumentos colectivos del trabajo;**
- j) **Ampliar las categorías de atentados a la libertad sindical,** considerando los convenios, los grupos negociadores y el reemplazo de trabajadores en huelga, bajo cualquier modalidad, como delitos contra la libertad sindical;
- k) **Aumentar las sanciones a los atentados a la libertad sindical;**
- l) **Aumentar las materias que pueden ser materias del conflicto colectivo** en que la opinión de la organización debe ser escuchada, como aquellas que atañen a las facultades de los empleadores de administrar o dirigir la empresa, grupo de empresas o holding;
- m) **El impedimento absoluto de reemplazo de trabajadores en huelga;**
- n) **Derogar el artículo 11 de la Ley sobre Seguridad Interior del Estado N° 12.927** que dispone que toda interrupción o suspensión colectiva, paro o huelga de los servicios públicos o de utilidad pública o en las actividades de producción del transporte o del comercio producidos sin sujeción a las leyes y que produzcan alteraciones del orden público o de funcionamiento legal obligatorio o daño a cualquiera de las industrias vitales constituyen delitos o serán castigadas con presidios o relegación;
- o) **Modificar el artículo 23 de la Constitución Política** que dispone que el cargo de dirigente sindical es incompatible con la militancia de un partido político y que la ley deberá establecer sanciones a aquellos dirigentes que intervengan en actividades político partidistas;
- p) **Eliminación del artículo 254 del Código Penal** que prevé sanciones penales en casos de interrupción de servicios públicos o de utilidad pública o de abandono de destino de los empleados públicos;
- q) **Eliminar el artículo 48 de la Ley N° 19.296** que otorga amplias facultades a la Dirección del Trabajo en el control de los libros y de los antecedentes financieros y patrimoniales de los asociados a las asociaciones de funcionarios.

- r) **Conformar la legislación local a los postulados de los Convenios Internacionales Fundamentales sobre Libertad Sindical**, como ser el N° 87, 135,151 y N° 98, ratificados por el Estado de Chile.
- s) **Tendrán vigencia en Chile, los acuerdos que suscriban las organizaciones de Trabajadores en el ámbito internacional**, respecto de las organizaciones sindicales y empresas de capital transnacional que existan en el País, las cuales serán obligatorias para dichas empresas. En ningún caso, los acuerdos suscritos por organizaciones internacionales de Trabajadores, podrán significar disminución o pérdida de Derechos, de los ya estipulados en los contratos colectivos suscritos en Chile.

SEGUNDO PASO: REFORMAS CONSTITUCIONALES, LEGALES Y NORMAS COMPLEMENTARIAS

Posteriormente, se deberá proponer algunas reformas a la legislación que permitan asegurar el goce efectivo de estas garantías. Tras identificarse con precisión las normas atentatorias del principio, se destaca una redacción alternativa. Su redacción se sustenta en muchos casos en propuestas de modificaciones legales durante los últimos cinco años, en todo lo que reconoce la necesidad de implementar un verdadero conflicto colectivo.

Estas reformas, por último, no consideran la necesidad de favorecer el sindicato “más representativo”. Pero especialmente, se oponen a considerar (como transacción) para otorgar un mayor poder al trabajador en la negociación colectiva, las propuestas de modificación para consagrar un derecho del sindicato a negociar la rebaja de los derechos laborales actualmente existentes, la llamada “flexibilidad pactada”.

Se requiere, para un efectivo ejercicio del derecho a negociar, un sistema que reconozca los siguientes elementos:

A.-LOS TRABAJADORES PODRAN PRESENTAR PLIEGOS PETITORIOS, A TRAVÉS DE SUS MEDIOS MAS EFICACES Y EXPEDITOS:

A.1 UN CONFLICTO COLECTIVO SÓLO PUEDE SER EFECTIVO, SI ES A TRAVÉS

DE SUS ORGANIZACIONES SINDICALES DE PRIMER Y SEGUNDO GRADO (SINDICATO, FEDERACION Y CONFEDERACION);

Por tanto:

- a- Debe suprimirse la existencia de grupos de negociación;
- b- Debe extenderse la aplicación automática de beneficios, por la vía de afiliación al sindicato;
- c- Debe eliminarse toda facultad de empleador de extender beneficios de contratos colectivos
- d- Debe aceptarse la libertad de presentar pliegos petitorios, y la definición de sus contenidos, por parte del sindicato, de la Federación y o Confederación en la oportunidad y forma que la organización sindical estimen oportuna y conveniente.
- e- Debe priorizarse siempre un conflicto colectivo no riguroso, que genere derechos efectivos y fáciles de ejecutar, solo concluido a través del Contrato Colectivo, la mediación o excepcionalmente el arbitraje, eliminando los Convenios como forma de concluir los conflictos, por un periodo que en ningún caso podrá superar los dos años de vigencia, pudiendo dejarse sin efecto, en forma anticipada, por incumplimiento de los empleadores, constatado por las Inspecciones del Trabajo.

A.2 DEBEN GARANTIZARSE A LOS TRABAJADORES EL DERECHO A LA INFORMACIÓN

No puede concebirse una negociación efectiva, sin acceso por los trabajadores a la información financiera, contable, tributaria, tanto del patrimonio de la empresa, como de los accionistas o socios en su caso, en cuanto retiran fondos de utilidades tributarias (FUT), de empresas filiales y coligadas, o del holding a que pertenecen, en su caso; en materias de personal y remuneraciones, políticas de inversión y empleo, de carácter fidedigna y comprobable, en forma eficaz y oportuna. Por lo tanto debe ampliarse la entrega de información relevante por el empleador, precisando

su contenido obligatorio, y sancionando su negativa como delito contra la Libertad Sindical.

Para estos efectos, será necesario efectuar modificaciones tributarias sustantivas que permitan a los trabajadores recuperar el verdadero valor de su fuerza de trabajo, modificando toda la normativa actualmente existente sobre cálculo, modalidad y presupuestos para el pago de las gratificaciones sobre las reales utilidades de la empresa, grupo de empresas o grupo económico.

B.-DEBE AMPLIARSE LAS CATEGORIAS DE LOS TRABAJADORES QUE PUEDEN PARTICIPAR EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

B.1---DEBE AMPLIARSE A TODOS LO TRABAJADORES ESTE DERECHO, SIN DISCRIMINACION DE NINGUNA ESPECIE

a- Debe ampliarse el derecho a participar en conflictos colectivos del trabajo a trabajadores que fueron despojados de los mismos, tales como los trabajadores de la administración del Estado, cualquiera sea su forma de contratación, a los trabajadores del sector privado, cualquiera sea la forma de contratación, contratos indefinidos, a plazo fijo, por obra o faena, bajo régimen de subcontrato o suministro de trabajadores, incluidos los contratados bajo la modalidad mal llamada de “ honorarios” (por cuanto se considera que esta modalidad constituye una mala práctica laboral, que contamina todo el sistema de relaciones laborales y no protege al trabajador en ninguna circunstancia de su vida laboral), entre otras;

b- Debe suprimirse requisitos de vigencia de la empresa o grupo de empresas, y antigüedad de los trabajadores.

B.2.-DEBE GARANTIZARSE EL EJERCICIO DEL DERECHO A TODOS LOS EMPLEADORES QUE SE BENEFICIAN DE LA CADENA PRODUCTIVA, INCLUYENDO A AQUELLOS QUE SE ENCUBREN BAJO LAS FIGURAS DE LA SIMULACION O EL SUBTERFUGIO

a- Debe aceptarse que el conflicto colectivo no puede radicar sólo en el

ámbito de la empresa, sino en el área o rama de actividad productiva o servicios, materiales e inmateriales.

b- El conflicto colectivo, para no ser una mentira, debe ser con la empresa auténtica, en especial, ante situaciones de empresas relacionadas, coligadas, de subcontratación, de suministro de personal o de servicios transitorios.

c- Deben limitarse y perseguirse las figuras fraudulentas empresariales y las conductas atentatorias de la Libertad Sindical en un conflicto colectivo.

C.-DEBE SUSTENTARSE EL CONFLICTO EN PRESUPUESTOS MÍNIMOS PARA SER EFECTIVO

C.1-LA VALORACIÓN DE LA HUELGA

C.1.1.- COMO PRINCIPIO FUNDAMENTAL

- Reconocimiento legal y constitucional de la Huelga como Derecho Humano, ajustándola a los postulados básicos de los Convenios de OIT ratificados por el Estado de Chile, especialmente los N° 87 y N° 98.

- Descriminalización de la Huelga.

- Universalización de la huelga.

- a todos los empleadores

- a todos los trabajadores

C.1.2.- COMO HERRAMIENTA EFECTIVA

Debe terminarse con la facultad de reemplazo en huelga.

Debe prohibirse las situaciones de descuelgue de huelga votada.

Los quórum para la votación, deben considerar entorpecimientos para votar.

Debe limitarse los eventos de reanudación obligatoria faenas.

C.2.-LA CELERIDAD COMO PRINCIPIO FORMATIVO EN UN CONFLICTO

COLECTIVO

Urge una disminución de plazos para la resolución de los conflictos.

C.3- LA DISMINUCIÓN DE TRABAS EMPRESARIALES

Debe limitarse la atribución empresarial de periodos no aptos para negociar.

C.4.-- GARANTIA DE FUERO SINDICAL VERDADERO

Debe ampliarse el fuero al caso de trabajadores con plazo fijo que vence durante el curso de un conflicto colectivo.

C.5.- AMPLIAR LA GARANTIA DE INDEMNIDAD

Debe incluirse el despido posterior al fuero, como un despido por represalias, modificándose el artículo 485 inc.3, esto es represalias por Huelga, considerando la inamovilidad del trabajador a lo menos por un periodo de un año luego de concluido el conflicto.

D.-PROTECCION DE LOS DIRECTORES O DELEGADOS SINDICALES

D.1.PROTECCION DEL FUERO

La facultad concedida al juez de autorizar la separación provisional del trabajador, solo se podrá conceder por razones excepcionales, debidamente fundadas, las que en ningún caso podrá autorizar al empleador a dejar de cancelar la remuneración del trabajador aforado, y todos sus emolumentos laborales y previsionales, acordados en contratos individuales y colectivos, o en instrumentos normativos internos de la empresa. En ningún caso se podrá autorizar el desafuero de un Director o Delegado sindical por haber participado en actividades de carácter gremial, mandatado por la asamblea sindical (artículo 174 del CT);

D.2. FINALIDAD DEL FUERO

Agregar la idea que el fuero sindical es un derecho concedido a los Director o Delegados sindicales, del cual no es posible disponer libremente por el Director o Delegado Sindical, en el ámbito judicial o extrajudicial, en ningún

caso (derecho intransable - Modificación al artículo 243 del CT). En otras palabras, el Fuero lo otorga o lo quita la asamblea del Sindicato, Federación o Confederación.

E.- NOMENCLATURA

E.1. CARÁCTER DE CLASE

Cambiar el nombre del Libro Cuarto del Código del Trabajo por de: “De los Conflictos Colectivos del Trabajo”

Reconocer que el vínculo que une a los trabajadores con sus patronos es de origen contractual, siempre, por lo que se deben eliminar todos los tecnicismos que conllevan la idea de lealtad o fidelidad del trabajador hacia el patrono. Para esto basta el principio de buena fe en la ejecución del contrato.

Reconocer que los únicos instrumentos colectivos son el Contrato Colectivo, la mediación y excepcionalmente el arbitraje;

NORMAS GENERALES A MODIFICAR

I) CONSTITUCIÓN POLÍTICA:

En primer lugar, debe reconocerse el derecho a negociar colectivamente o en presentar pliegos petitorios, en especial, el derecho inalienable a la huelga como garantía fundamental.

Tampoco puede aceptarse la restricción que hace de los dirigentes sindicales unos incapaces políticos. Debe derogarse la norma del artículo 23 sobre incompatibilidad entre militancia en partido político y dirigencia sindical, así como la sanción a sus actividades.

II) LEY 12.927 SOBRE SEGURIDAD INTERIOR DEL ESTADO

Según esta norma, toda interrupción o suspensión colectiva, paro o huelga de los servicios públicos o de utilidad pública o en las actividades de producción, del transporte o del comercio producidos sin sujeción a las leyes

y que produzcan alteraciones del orden público o de funcionamiento legal obligatorio o daño a cualquiera de las industrias vitales, constituyen delito y serán castigados con presidio o relegación.

Esta norma es compatible con el artículo 254 del C. Penal, que prevé sanciones penales en caso de interrupción de servicios públicos o de utilidad pública o de abandono de destino de los empleados públicos;

Debe derogarse el artículo 11 de esta norma, que criminaliza la huelga o incluso la simple paralización de actividades, en caso de contrariar con un criterio gubernamental de orden público.

III) NORMAS DEL CODIGO DE TRABAJO

1) DEBE PONERSE FIN A LOS GRUPOS NEGOCIADORES

Los grupos negociadores no sólo constituyen una traba para la sindicalización sino que promueven la ejecución de maniobras fraudulentas, incluso prácticas antisindicales, por parte del empleador, afectando el C87-2.

Norma Final:

Artículo 303. Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes.

2) DEBE AMPLIARSE EL ÁMBITO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA (SUPRIMIENDO LAS RESTRICCIONES AL SECTOR PÚBLICO, SEGÚN ART.1)

Afecta esta exclusión de los trabajadores públicos al Convenio 98-1, esto es la protección contra todo acto de discriminación tendiente y se menoscaba la Libertad Sindical en relación con el empleo, requiriéndose la ampliación de la negociación colectiva al sector público.

De acuerdo al artículo 5 y 6 del convenio, sólo podría excluirse de la

negociación a las fuerzas armadas, la policía y a los funcionarios públicos en la administración del estado.

Deróguese el Artículo 304.

3) DEBE AMPLIARSE LAS CATEGORIAS DE TRABAJADORES AFECTOS A NEGOCIACION COLECTIVA

Se afecta también el principio a no discriminar a trabajadores, por la vía de menoscabar la Libertad Sindical, al afectar otras categorías de trabajadores, excluyéndolos de la negociación, reduciendo arbitrariamente el universo de trabajadores afectos a la negociación colectiva. Específicamente los siguientes:

- a) Trabajadores Aprendices.
- b) Trabajadores en funciones directivas.

Propuesta:

Proponemos derogar el Artículo 305.

4) DEBE AMPLIARSE EL OBJETO DE NEGOCIACION COLECTIVA (MATERIAS)

Por la vía de la reducción del objeto de la negociación, se reduce el verdadero impacto de ella, particularmente cuando es el empleador quien objeta el contenido de un proyecto de contrato colectivo.

Texto Final

Artículo 306. Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo.

Propuesta:

Proponemos derogar el inciso segundo del artículo 306.

5) DEBE LIMITARSE LAS RESTRICCIONES PARA NEGOCIAR (REQUISITO DE ANTIGUEDAD)

Al impedir la negociación de trabajadores con menos de un año, no sólo limita a trabajadores en condiciones precarias, sino que facilita el fraude empresarial.

Proponemos derogar el Artículo 308.

6) RESPECTO DEL FUERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, este debe modificarse el artículo 309, en cuanto a su duración debiera abarcar un mes antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta un año desde suscrito el contrato colectivo.

Texto Final

ARTICULO 309: Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde 30 días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta un año después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

7) DEBE AMPLIARSE LOS TIPOS DE TRABAJADORES SUJETOS A FUERO
(TRABAJADORES A PLAZO FIJO)

Como la duración del contrato queda sujeta a la voluntad del empleador, se le otorga la facultad de excluir a esos trabajadores de la negociación, dado que por temor a una no-renovación de contrato, no participan finalmente de ésta.

Texto Final

Artículo 310. El fuero a que se refiere el artículo anterior se extenderá por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.

Proponemos suprimir el inciso segundo del artículo 310.

8) Incorporar al Director o Delegado Sindical en el artículo 313, en calidad de Ministro de Fe

Art. 313. Para los efectos previstos en este Libro IV serán ministros de fe los Director o Delegados Sindicales inspectores del Trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

9) DEBEN ELIMINARSE LOS CONVENIOS COLECTIVOS NO REGLADOS

- Propuesta: Derogar el artículo 314.

10) DEBE PONERSE FIN A SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN PRECARIA

A- GRUPOS NEGOCIADORES

B- NEGOCIACION TRABAJADORES AGRICOLAS:

C- REDUCCIÓN DE DERECHOS EN NEGOCIACION

PROPUESTAS

Se ha estimado por la OIT (Informe Seguimiento, capítulo Chile) que la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, por encima de las organizaciones representativas cuando las mismas existen, puede ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores y que los grupos de trabajadores sólo deberían poder negociar convenios o contratos colectivos en ausencia de tales organizaciones, en forma muy excepcional.

Sin embargo, la realidad es que antes de la constitución de sindicatos, es común que se constituyan grupos negociadores, a efectos de "clausurar" la negociación.

Por último, la existencia de una negociación reducida en el ámbito de los trabajadores agrícolas constituye una discriminación arbitraria, en particular dada la actual situación de funciones complejas, por ejemplo de obreros agrícolas o de sector agro-industrial.

Por ello, debe suprimirse la figura del grupo negociador, y derogar los artículos 314 Bis A, 314 Bis B y 314 Bis C.

11) DEBE PONERSE FIN A GRUPOS NEGOCIADORES Y ASEGURAR MAYOR INFORMACION PREVIA A LA N.C.

La negociación colectiva no tiene sentido si no existe alguna información suficiente para poder negociar, reduciendo el desequilibrio negociador. La información debe "obligar" a la empresa o grupo económico, en particular respecto de la información de empresas relacionadas, al ser su ocultamiento una forma común de subterfugio laboral.

Estos cambios están también relacionados con la supresión de los grupos negociadores.

Propuesta:

Reemplácese el artículo 315 por el siguiente: La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del sindicato, federación y/o confederación.

- Incorporase el siguiente inciso 2º: Las organizaciones sindicales podrán solicitar al empleador los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. La información que entregue el empleador deberá ser firmada por un representante legal y dentro de los 30 días siguientes a la solicitud. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos:

a) No puede concebirse una negociación efectiva, sin acceso por los trabajadores a la información financiera, contable, tributaria, tanto del patrimonio de la empresa, como de los accionistas o socios en su caso, en cuanto retiran fondos de utilidades tributarias (FUT), de empresas filiales y coligadas, o del holding a que pertenecen, en su caso; en materias de personal y remuneraciones, políticas de inversión y empleo, de carácter fidedigna y comprobable, en forma eficaz y oportuna. Por lo tanto debe ampliarse la entrega de información relevante por el empleador, precisando

su contenido obligatorio, y sancionando su negativa como delito contra la Libertad Sindical;

b) deberán entregarse además, los estados financieros de todas las empresas que formen parte de un holding o grupo de empresas vinculadas por relaciones de propiedad con la o las empresas negociantes, siempre que intervengan en la operación de un negocio o actividad común o relacionada;

c) la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio, los costos globales de mano de obra del mismo período y copia del libro de remuneraciones de los últimos seis meses, de toda la planta de producción, administración, ejecutiva y asesorías externas;

d) los balances tributarios de los dos últimos años, a lo menos, indicando por separado todos los centros de costos de la o las empresas negociantes.

e) Toda la información relacionada con los Fondos de Utilidades Tributarias de cada uno de los socios o accionistas de la empresa o grupo de empresas, a lo menos de los dos últimos años.

f):- Toda la información que la empresa debe entregar debe ser fidedigna y fácilmente comprobable. Su no entrega en los plazos señalados o su falta de veracidad serán sancionadas con el 20% del total de las remuneraciones de la empresa o grupos de empresa, a favor del Sindicato, Federación y/o Confederación, además será considerado un delito contra la Libertad Sindical.

12) DEBE IMPEDIRSE LA LIMITACIÓN EMPRESARIAL AL PERIODO DE NEGOCIACION

No se ajusta al principio de fomento de la negociación colectiva, el poner restricciones de antigüedad para los trabajadores aptos para negociar.

Artículo 317. En las empresas en que no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente.

En el artículo 317, suprimanse los incisos segundo, tercero y cuarto.

13) UNIFICACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO

En este sentido proponemos eliminar los artículos 318, 319 y 320, ya que el nuevo procedimiento considera concentrar las negociaciones colectivas y no incentivar la proliferación de negociaciones colectivas que atomizan a los Trabajadores.

14) DEBE AMPLIARSE LA LIBERTAD (INDEPENDENCIA DE LA EXISTENCIA DE CONTRATO VIGENTE – COBERTURA A NUEVOS AFILIADOS – PARTICIPACIÓN EN EXTENSIÓN EMPRESARIAL DE BENEFICIOS)

-Debe sustituirse el artículo 322, por el siguiente:

A los trabajadores, sindicatos, Federación y/o Confederación sin contrato colectivo, que se afilien a una organización que negoció colectivamente, se les aplicará el Contrato colectivo negociado por esa Organización, desde el momento de su afiliación.

15) REFORMARSE EL CONTENIDO DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO (AJUSTES)

Texto Final

Artículo 325: Las partes a quienes haya de involucrar, individualizando a la o las organizaciones sindicales negociantes, la identificación del empleador o empleadores a quienes se presenta el proyecto, y el nombre de su o sus representantes legales. Deberá acompañarse la nómina de los trabajadores afiliados a las organizaciones que presentan el proyecto e indicar un domicilio de la comisión negociadora para efecto de las notificaciones que deban practicarse durante la negociación.

16) SUPRIMIR GRUPOS NEGOCIADORES: EN LA REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES (VER 9.)

Se ajusta a la supresión de los grupos negociadores.

Artículo 326. La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica.

Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la Federación y/o Confederación la comisión negociadora será el directorio respectivo.

17) SUPRIMIR GRUPOS NEGOCIADORES: EN ASESORES EN NEGOCIACION COLECTIVA

Se ajusta a la supresión de los grupos negociadores.

Texto Final

Artículo 327. Además de los miembros de la comisión negociadora y de los apoderados del empleador, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen las partes.

18) DEBE DARSE PREFERENCIA A NEGOCIACIÓN DEFINIDA POR SINDICATO, NO SUJETO A VOLUNTAD DEL EMPLEADOR

Debe impedirse los incentivos a una negociación que ignore la opción preferente por la negociación sindical por la vía del sindicato, pero no puede tampoco dejarse sujeto a la voluntad única del empleador.

Texto Final

Artículo 328. Una vez presentado el proyecto de contrato colectivo, el trabajador deberá permanecer afecto a la negociación durante todo el proceso.

El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente con su empresa, no podrá participar en negociaciones colectivas que se inicien en fechas anteriores a aquella que le corresponda conforme el vencimiento de su contrato, salvo si el proceso de negociación colectiva afecta a más de una empresa o que respecto de su propio contrato colectivo exista incumplimiento del empleador.

Agréguese un inciso tercero, nuevo siguiente:

“Con todo, el trabajador afiliado a una organización sindical, deberá negociar colectivamente, cada vez, en la oportunidad que le corresponda negociar a la organización en la que se encuentra afiliado, ya sea con el Sindicato, la Federación y/o la Confederación.”

19) RESPUESTA A CONTRATO: DISMINUCIÓN DE PLAZO RESPUESTA

Artículo 329. El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores así como señalar el fundamento de su respuesta.

El empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los cinco días siguientes a su presentación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario.

Eliminar el último inciso del artículo 331, para que sea congruente con el nuevo artículo 306.

20) AJUSTARSE NORMATIVA A DISMINUCION DE PLAZOS

Artículo 332. Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato dentro de los cinco días, será sancionado con una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.

Debe modificarse el artículo 332, en la forma siguiente:

a) Agréguese siguiente inciso:

“Con todo, si llegado el décimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se tendrá por aceptado y con ello comienza a regir el Contrato Colectivo desde esta fecha.”

21) Deroga todo el capítulo II desde los artículos 334 al 351 del código del

Trabajo.

22) DEBE MODIFICARSE PLAZOS PARA HUELGA – ASIMISMO DEBE ASEGURARSE EL DERECHO AL PISO (ABSOLUTO)

Debe reducirse los plazos en la negociación, aumentarse los plazos para el contrato renovado, impidiendo que perjudique al trabajador (al excluirse la reajustabilidad)

Artículo 369. Si llegada la fecha de término del contrato, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, el Sindicato, Federación y/o Confederación, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior, por el tiempo que estimen necesario, aplicándosele todos los reajustes que incluya el Contrato Colectivo anterior, en el periodo de prórroga, siendo obligatorio para el empleador la suscripción de este nuevo Contrato Colectivo.

23) PLAZOS PARA HUELGA - RECONOCIMIENTO DE PRINCIPIO - ULTIMA OFERTA DEBE SER "PURA Y SIMPLE"

Este artículo debe ser modificado adaptándolo a los principios de promoción efectiva de la NC, reduciendo plazos, consagrando el principio a la huelga y sobre todo impidiendo situaciones de voluntad presunta, así como la posibilidad de subterfugios empresariales, como las respuestas sujetas a modalidades.

Texto Final

Artículo 370. Los trabajadores deberán resolver si ejercen el Derecho de Huelga, la que será remunerada siempre por el empleador.

24) ELIMINAR ARTICULO 371

25) Eliminar la Artículo 372 Y 373, en cuanto el voto no debe señalar la expresión “Ultima Oferta” sino que solo la Palabra “Huelga”, ya que lo que está en votación es la Huelga y con ello no se aprueba ninguna última oferta del empleador.

26) ELIMINAR ARTICULO 374 DETERMINACION UNIVERSO VOTANTES EN HUELGA DEBE RECONOCER IMPEDIMIENTOS

Debe reconocerse que muchos trabajadores podrían haberse visto afectados (incluso por actos empresariales) impidiéndoseles o perturbándoseles el derecho a votar o no la huelga.

27) DEBE PROHIBIRSE EL DESCUELQUE INMEDIATO: ES PRÁCTICA ANTISINDICAL

Este artículo simplemente afecta la plena expresión del principio del derecho inalienable a la huelga, por lo que no puede reconocerse ni menos aceptarse que pueda dejarse sin efecto, de facto, una huelga votada por los trabajadores.

Debe sustituirse el artículo 374 por el siguiente:

Propuesta: “Los Trabajadores, Sindicato, Federación y/o Confederación comunicaran a su empleador, el momento en que harán efectiva la Huelga, una vez aprobada la Huelga.

La reanudación de la faena, tanto en forma individual o colectiva, solo podrá ser acordada por la asamblea de la organización sindical, y los incentivos al descuelgue de trabajadores será sancionado como delito a la Libertad Sindical, inclusive con la Clausura de la empresa.”

28) DEBE PONERSE FIN AL REEMPLAZO EN HUELGA

SE propone modificar el artículo 381 a través de dos medios, una Redacción Alternativa, que limite la posibilidad del reemplazo y otra Principal, que lo impida.

TEXTO FINAL

Debe considerarse que para la comisión de seguimiento la posibilidad de reemplazo de los trabajadores en huelga se encuentra por regla general prohibida, siendo una facultad excepcional del empleador sujeta al

cumplimiento de condiciones estrictas, por lo que el reemplazo de huelguistas debería circunscribirse a los casos en los que se puede restringir o incluso prohibir la huelga, es decir en la función pública respecto a los funcionarios que ejercen función de autoridad en nombre del Estado, en los servicios esenciales en el sentido estricto del término y en situaciones de crisis nacional o local aguda, o en caso de que no se respeten los servicios mínimos.

Sin embargo, estos supuestos ya se encuentran consagrados respecto de los trabajadores respecto de los cuales no existe negociación colectiva o no existe, así como por la posibilidad de los turnos de emergencia. Al respecto, según la Comisión de Expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones, la definición de servicios en los que puede prohibirse la huelga del artículo en cuestión, así como la lista elaborada por las autoridades gubernamentales es demasiado amplia y va más allá de aquellos servicios cuya interrupción puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población; y que en la última lista se incluyen algunas terminales portuarias de carácter privado que no pueden ser considerados como servicios esenciales en el sentido estricto del término;

Por ello debe modificarse el artículo 381 por el siguiente:

“Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga y su incumplimiento será considerado un Delito Antisindical, cuya sanción se hace responsable en todos los casos, al empleador. La Fuerza Pública deberá auxiliar a la autoridad laboral, sin mayor formalidad o trámite y a solo requerimiento de la Inspección del Trabajo, en el retiro de los individuos que reemplacen a Trabajadores en Huelga”

29) DEBE AMPLIARSE EL TIPO DE EMPRESAS CON POSIBILIDAD DE HUELGA

Por las mismas razones anteriores, se debe derogar el artículo 384.

30) DEBE LIMITARSE LA FACULTAD DEL EJECUTIVO DE REANUDACIÓN DE FAENAS

La Comisión de Expertos ha señalado que toma nota de que el Gobierno informa que la Dirección del Trabajo, entidad encargada de fijar el sentido y alcance de la normativa laboral, en dictamen núm. 5062/093 de fecha 26 de noviembre de 2010, ha expresado el concepto de «servicios esenciales» contenido en el artículo 380, inciso 1, del Código del Trabajo, en el sentido que debe entenderse por tales «aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población». A este respecto, la Comisión observa que la definición de los servicios con respecto a los cuales el Presidente de la República puede ordenar la reanudación de las faenas va más allá de los servicios esenciales en el sentido estricto del término.

Por ello, se propone ajustar los supuestos de reanudación a aquellos eventos que fueron considerados por la Doctrina de la Dirección del Trabajo.

TEXTO FINAL

Artículo 385: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, en caso de producirse una huelga o lock-out que ponga en peligro la vida, la seguridad o la salud de todo o parte de la población, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas.

CONCLUSIONES

Sólo identificando los cambios inmediatos requeridos en la normativa sobre negociación colectiva, podremos expresar la vigencia del principio de reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores a una negociación colectiva efectiva.

Por ello, no podemos disociar la denuncia, de las exigencias de modificaciones específicas para un nuevo marco legal que permita a los trabajadores expresar la fuerza del movimiento de trabajadores organizados, para arrancar las conquistas necesarias.

Finalmente, podemos también encontrar fundamento justificativo para las modificaciones antes señaladas, en otras normas, como las siguientes:

- a. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Art. 20.1 y 23.4
- b. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Art. XXII,
- c. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Art. 22.1, 2 y 3,
- d. Pacto Internacional de Derechos Eco. Soc. y Culturales. Art. 8 a) y d),
- e. Protocolo Adic. a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de DESC (Protocolo de San Salvador). Art. 8,
- f. Convención Sobre la Eliminación de Discriminación Contra La Mujer. Art. 7

Esto requerirá sin embargo un desarrollo adicional, en otra oportunidad.

Efectos de un despido antisindical por represalias post Huelga:

- Debe incluirse el despido posterior al fuero, en supuesto de art. 485 inc.3, esto es represalias por Huelga.