

Mensaje al Senado
Ministra Ximena Rincón

Estimados senadores y senadoras:

Estamos llegando al final de un prolongado, complejo y enriquecedor diálogo. Puedo decir con confianza y gratitud que al final de este largo recorrido, aparecen con nitidez los fines que motivaron el proyecto de Modernización de las Relaciones Laborales.

El sentido que recorre cada uno de los párrafos de la presente iniciativa, es el equilibrio, el contrapeso y la armonía entre fuerzas legítimas, pero diversas, sin los cuales podrá haber coacción, abuso, indisciplina y conflictividad al interior de la empresa, pero difícilmente cooperación y creatividad. El equilibrio entre los trabajadores y empleadores es necesario para estimular el diálogo, la colaboración y la creatividad laboral. El equilibrio entre las reglas del mercado y las regulaciones sociales de la democracia es imprescindible para desarrollar la iniciativa de las personas y asegurar su protección frente al riesgo. Los equilibrios entre el aporte de las mujeres y el de los hombres, es indispensable para conseguir personas, comunidades y familias más autónomas y realizadas en sus fines propios. Los equilibrios entre la paz social y las demandas y expectativas de una sociedad en cambio. El equilibrio entre las expresiones de participación directa de los movimientos sociales y la canalización de la protesta a través de mecanismos institucionales de resolución de conflictos.

El proyecto busca vencer los desequilibrios expresados en una tasa de sindicalización modesta, un sindicalismo débil, una desigual distribución de los ingresos, un clima laboral enrarecido, una alta conflictividad laboral y un escaso nivel de diálogo.

Nos acompañan esta mañana decenas de dirigentes sindicales que han dado muestra de esfuerzo y dedicación, que han sufrido muchas veces el rigor de una legislación redactada en 1979, una legislación que desconfiaba de ellos, que buscaba dividirlos y debilitarlos, y hacer de la empresa un espacio de imposición y muchas veces abuso, antes que de diálogo y respeto.

Por eso, las páginas de este proyecto reafirman el principio de libertad sindical, que se traduce en el derecho a la negociación colectiva, la libertad de sindicalización y el derecho a huelga.

Es una propuesta que se enmarca dentro de los preceptos constitucionales vigentes al disponer que la negociación reglada se realice sólo en la empresa, el derecho a huelga se ejerza dentro de la negociación colectiva, y la libertad de asociación y de afiliación sean garantizados. Y que se redacta teniendo a la vista los convenios de la OIT que Chile ha suscrito.

Los objetivos son ampliar y mejorar la negociación colectiva, y fortalecer la participación sindical.

Para ello, se constituye al sindicato en sujeto principal de la negociación, tanto cuando el proceso está reglado —lo cual lo hace obligatoria, con derecho a fuero sindical y a ejercer el derecho a huelga—, como cuando no está reglado, en cuyo caso las partes concurren voluntariamente y no se sujetan a reglas especiales.

Establece el equilibrio entre las partes del proceso de negociación, y amplía la negociación a trabajadores que hoy en día no pueden negociar, como es el caso de los aprendices de grandes empresas, los de temporada, y los trabajadores por obra o faena transitoria.

La negociación incluye materias que hasta ahora no estaban contempladas.

Reconoce la titularidad del sindicato interempresa y aquí cabe aclarar una confusión que se ha generado: el sindicato interempresa no negocia más allá de los marcos de una empresa, negocia solo respecto de los trabajadores de una empresa. Se trata de reconocer el legítimo derecho de organizarse de esta forma. Y para despejar temores, una última indicación señala que el sindicato interempresa de la micro y pequeña empresa negociara obligatoriamente solo cuando agrupe trabajadores de empresas de tamaño similar.

El proyecto reconoce el derecho que tienen los trabajadores a afiliarse y desafiliarse libremente del sindicato. Pueden renunciar al sindicato, pero mantener los beneficios obtenidos por éste en la negociación colectiva y, viceversa, pueden incorporarse a otro sindicato y preservar los beneficios estipulados en el instrumento colectivo que los vinculaba.

Incluso pueden asociarse a un sindicato en el curso de la negociación y, después del quinto día de presentado el proyecto de negociación, quedan vinculados al mismo.

Y hemos eliminado la figura de los grupos negociadores en las empresas donde exista sindicato. Sabemos, la OIT nos lo ha dicho, que la figura del grupo negociador se prestaba para abusos y fomento del divisionismo y el paralelismo. Es este uno de los principales avances del proyecto, una de las consagraciones del principio de titularidad sindical.

En aquellas empresas donde no existe sindicato, los trabajadores podrán negociar a través de grupos unidos para ese solo efecto, cumpliendo los requisitos de representatividad exigidos a los sindicatos, en un procedimiento semi-reglado muy simple que les permitirá en breve plazo cerrar acuerdos de grupo negociador su empleador.

Los trabajadores que se afilien al sindicato que realizó la negociación, se beneficiarán de lo establecido en el instrumento pactado. A través de un «acuerdo de extensión de beneficios» entre el sindicato y el empleador, los trabajadores de la empresa no comprometidos en la negociación, también podrán participar de los beneficios conseguidos.

Si el empleador extiende esos beneficios sin el acuerdo del sindicato, estaría incurriendo en una práctica antisindical. Con todo, el empleador podrá aplicar la cláusula de reajustabilidad a las remuneraciones de los trabajadores no cubiertos por el convenio colectivo, siempre que este beneficio haya sido ofrecido al sindicato desde el inicio de la negociación, esto es, desde la respuesta al proyecto de contrato colectivo.

Por cierto, los trabajadores y empleadores mantienen el derecho a definir a nivel individual el contenido de los contratos, con la única salvedad de que no pueden en ellos rebajar los beneficios a que los trabajadores puedan tener derecho en virtud de instrumentos colectivos.

Pero, lo importante, es que a nivel colectivo, ambas partes, esto es, trabajadores y empleadores, quedan constreñidos a procurar el bien común de la empresa y de sus trabajadores, mediante reglas destinadas a que puedan hacer de la negociación un instrumento para la organización del trabajo y la mejora de la productividad.

El proyecto avanza sustantivamente en materia de derecho a información de las organizaciones sindicales, generando un título específico para tales efectos, con regulaciones que se hacen cargo de la necesidad de que los trabajadores, a través de los sindicatos de empresa o establecimiento, cuenten con información periódica de la

empresa, así como acceso a información para la negociación colectiva tanto para sindicatos de empresa o establecimiento de empresa, sindicatos interempresa y grupos negociadores.

En materia de huelga, damos coherencia a nuestras normas laborales con la legislación vigente y con los tratados internacionales sobre derechos humanos suscritos por Chile, avanzando en reconocer explícitamente el derecho a huelga en el Código del Trabajo y regularlo como medio eficaz de presión de los trabajadores, en los procesos de negociación colectiva reglada.

Por eso, el proyecto de ley elimina la facultad del empleador de reemplazar trabajadores en huelga. Este es otro de los puntos esenciales del proyecto. El principio de huelga efectiva, sin ningún tipo de reemplazo, interno ni externo.

Se reconoce la libertad de trabajo de quienes no se involucran en el conflicto. Como se señala, es parte de su derecho no participar de la huelga de un sindicato al que no pertenecen. Para ello, el empleador puede efectuar las adecuaciones necesarias para que esos trabajadores sigan trabajando, pero no se trata esta de una facultad absoluta. Como queda expreso en el texto, esas adecuaciones se realizan con el objeto de que se cumplan las funciones convenidas de los trabajadores, y además, no se les puede cambiar de establecimiento.

Por su parte, durante la huelga, la comisión negociadora sindical queda obligada a proveer el personal necesario para atender los servicios mínimos.

¿Por qué decimos que con este proyecto se abre un amplio horizonte de posibilidades para unas nuevas y modernas relaciones laborales?

Porque a través de esta ley trabajadores y empresarios conquistarán suficiente libertad y autonomía para concertar condiciones especiales de trabajo.

La ampliación de la negociación colectiva a nuevos asuntos de interés común en empresas donde existan organizaciones sindicales representativas, permitirá concebir pactos sobre sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos. Pactos de horas extraordinarias. Pactos compensatorios de horas extraordinarias. Pactos sobre tiempos de preparación para trabajar y jornada pasiva. Pactos sobre distribución semanal de jornada. Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares.

Aún sin necesidad de pasar por la negociación colectiva, en aquellas empresas con sindicatos representativos, podrán firmarse acuerdos sobre conciliación de trabajo y vida familiar, servicios de bienestar, igualdad de oportunidades, equidad de género, mecanismos de solución de controversias, planes de capacitación y reconversión productiva, y convenios de corresponsabilidad parental.

Es la puerta de entrada a un tiempo de cambios permanentes y vertiginosos. Cambios que nos obligan a adaptarnos, a actuar con versatilidad, a controlar el riesgo, a organizar la cooperación y a proteger nuestras formas de vida y de humanidad.

En esta fecha, un día después de conmemorar el Día Internacional de la Mujer, me complace muy especialmente anunciar las reformas que mejorarán la condición de la mujer trabajadora.

El proyecto dispone la integración de una trabajadora en la comisión negociadora sindical, y busca asegurarle un fuero adicional de 90 días. Por otra parte, regula el derecho de los sindicatos a solicitar a la empresa información sobre remuneraciones asignadas a cargos y funciones que permitirá a las partes hacerse cargo en la negociación de las brechas salariales, y por ejemplo adoptar medidas en materia de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Expresamente insta a la inclusión de la equidad de género en los planes de igualdad de oportunidades que sean objeto de negociación colectiva. E impone una cuota mínima de un tercio de mujeres en las directivas sindicales de organizaciones de base, federaciones, confederaciones y centrales sindicales.

Observando las proporciones que establece el proyecto para formar sindicato según el tamaño de la empresa y la representatividad deseable, podríamos ilustrar diciendo que en una empresa con 10 trabajadores 8 de ellos podrían formar un sindicato, en una empresa con 20 trabajadores se requerirán 10, en una con 30 trabajadores, se necesitarán 15, en una de 40 serán 20, y en una empresa de 50 trabajadores, sólo podrá existir un sindicato de 25 o más trabajadores. Por cierto, a partir de reciente indicación del Ejecutivo, se descontarán del total de trabajadores, para los efectos del cálculo de la representatividad que se viene exigiendo a los sindicatos en empresas de 50 o menos trabajadores, a aquellos que sean de confianza del empleador y de conformidad a las reglas generales estén exceptuadas del derecho a negociar.

Se castigarán las prácticas antisindicales y desleales, no sólo por el bien de la empresa y de sus trabajadores, sino porque forman parte del ethos cultural que anhelamos preservar en una civilidad democrática madura.

Por último, el proyecto crea el Consejo Superior Laboral que tiene por misión colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social, y a desarrollar una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas.

Será un órgano tripartito integrado por tres consejeros designados por el Ejecutivo, tres nombrados por las organizaciones de empleadores, y tres consejeros escogidos por las centrales sindicales.

Estimados senadores y senadoras, vivimos en un mundo que cambia muy rápidamente sus hábitos, sus creencias, sus conceptos y sus modos de transformar la naturaleza. Nuestra sociedad es cada vez más vigilante y deliberante. Cada día más informada y cada coyuntura más exigente. Lo que estamos aprobando hoy, es una manera, una metodología política y social para hacer de nuestro país sin riesgo de futuro. El riesgo de ruptura, de conmoción social, la pérdida de confianza en las instituciones y en las estructuras sociales. En dos palabras: desequilibrio e inestabilidad.

A nombre de la Presidenta Michelle Bachelet y acompañada por los ministros de Hacienda, Rodrigo Valdés, y de la secretaría General de la Presidencia, Nicolás Eyzaguirre, queremos pedirles que nos pongamos a la vanguardia y apostemos por el futuro.

Muchas gracias.

Valparaíso, 9 de marzo de 2016.