

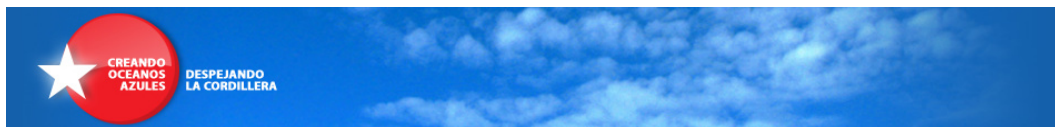


# Una nueva mirada al mundo del trabajo

## Océanos Azules

---

Abril 2010



## Contenido

I.	Principales problemáticas y necesidades. ....	2
II.	Prioridades .....	3
A.	Diálogo Social, participación e institucionalidad. ....	3
B.	Negociación Colectiva, Organización Sindical y Huelga. ....	3
C.	Estabilidad laboral y término de relaciones laborales. ....	3
D.	Calidad en el empleo, nuevas formas de trabajo y protección del y en el trabajo. ....	3
E.	Empleabilidad y promoción activa de la inclusión de quienes actualmente están fuera del mercado del trabajo con especial énfasis en mujeres. ....	4
III.	“Negociación colectiva y diálogo social” .....	5
A.	Propuestas de modificaciones sobre negociación colectiva, derecho del conflicto y diálogo social. ....	6
1.	Criterios orientadores de las propuestas .....	6
2.	Modificaciones respecto de los sujetos negociadores .....	6
3.	Modificaciones a las modalidades de negociación .....	7
4.	Modificaciones en materia de huelga y derecho del conflicto. ....	7
5.	Los acuerdos de adaptabilidad .....	8
6.	Diálogo Social .....	8

### I. Principales problemáticas y necesidades.

Las principales problemáticas se entendieron como las siguientes:

- Diálogo Social, participación e institucionalidad.
- Negociación Colectiva, Organización Sindical y Huelga.
- Estabilidad y Término de relaciones laborales.
- Calidad en el empleo, nuevas formas de trabajo, protección del y en el trabajo.
- Empleabilidad y promoción activa de la inclusión de quienes actualmente están fuera del mercado del trabajo con especial énfasis en mujeres y jóvenes.



## II. Prioridades

### A. Diálogo Social, participación e institucionalidad.

En materia de diálogo social, se entiende que la propuesta de institucionalidad puede abarcar ámbitos más amplios que los relativos al mundo del trabajo. En el ámbito del mundo del trabajo, se debe promover el diálogo social como instrumento de acuerdo para abordar los desafíos de la competitividad, productividad, estabilidad y calidad en el empleo.

### B. Negociación Colectiva, Organización Sindical y Huelga.

Como elemento prioritario, se plantea la necesidad de proponer **una reforma profunda** al actual sistema de negociación colectiva, organización sindical y huelga. Se propone incluir en el Programa el cambio del marco normativo establecido en el actual Código del Trabajo, terminando los resabios del Plan Laboral implantado en los años ochenta. Esta iniciativa es uno de los contenidos que se debería **incluir en la propuesta de una nueva Constitución para el Bicentenario, en lo que respecta a los Derechos Fundamentales de naturaleza laboral** (libertad sindical, negociación colectiva y huelga).

Este cambio normativo debería, **como mínimo, adaptar la regulación de la negociación colectiva a los estándares internacionales**, permitiendo entre otros aspectos la negociación colectiva más allá de la empresa, en el nivel específico que definan los propios actores sociales. Se respalda la propuesta de **que los funcionarios del sector público negocien colectivamente**.

Además, es preciso **cambiar radicalmente el modelo excesivamente restrictivo que la huelga tiene en nuestro sistema de relaciones laborales**, que la tiene amarrada a plazos, formalidades y obstáculos legales, sin reconocer su calidad de derecho fundamental.

### C. Estabilidad laboral y término de relaciones laborales.

En esta materia se propone realizar un cambio normativo que introduzca modalidades colectivas de regulación del término de relaciones laborales, que bajo determinadas causales, permita incluir esta materia dentro de una negociación empleador – sindicato, promoviendo el diálogo y negociación ante cambios que afecten la productividad o continuidad de una empresa.

Esto llevaría a **legislar sobre el despido colectivo**, como lo ha hecho la mayoría de los países europeos, al considerarse que ahí existe un interés público comprometido, lo que hace aconsejable la intervención de la autoridad laboral y de las organizaciones sindicales.

Además, se propone analizar temas de cobertura del seguro de cesantía, compatibilizándolo con el régimen de indemnizaciones.

### D. Calidad en el empleo, nuevas formas de trabajo y protección del y en el trabajo.

En esta materia se propone el fortalecimiento de las políticas destinadas a la conciliación de la vida laboral y familiar, regulación de las jornadas especiales de trabajo, **extensión de la protección social a formas de empleo que actualmente carecen de cobertura (trabajadores independientes, microempresarios, etc.)**.

Se han formulado propuestas destinadas a consagrar la igualdad de oportunidades en el acceso a una actividad laboral, **perfeccionando la regulación que impida cualquier tipo de**



**discriminación** por edad, género, apariencia física. Asegurando además **incentivos para la inclusión efectiva de personas con discapacidades.**

Vinculado a esto, en el contexto de trabajo y familia, se propone **extender la licencia postnatal a seis meses, promover el acceso, sin distinción de género al uso de sala cuna** como forma de promover la incorporación del cónyuge al mercado del trabajo.

#### **E. Empleabilidad y promoción activa de la inclusión de quienes actualmente están fuera del mercado del trabajo con especial énfasis en mujeres.**

En esta materia se propone incorporar el subsidio al **empleo femenino**, “neutralizar” las políticas laborales para que el costo de las leyes no recaiga en un 100% en las mujeres como ocurre hoy, establecer el derecho a **capacitación** continua como un derecho de la población vinculándolo a la protección social y los mínimos garantizables, fortalecer los sistemas de **información, orientación e intermediación** al mercado del trabajo, avanzar en políticas para “**trabajadores con responsabilidades familiares**” (entre ellos mujeres con responsabilidades sobre los padres o familiar anciano), premios vinculados a capacitación a las empresas por mantención de planilla.



### III. “Negociación colectiva y diálogo social”

La negociación colectiva constituye un derecho fundamental y es también un espacio en que trabajadores y empresarios acuerdan las reglas del juego de las relaciones de trabajo, y que permite redistribuir de mejor manera los frutos del crecimiento económico. Ayuda a profundizar el diálogo social y la confianza entre los distintos actores sociales e, inevitablemente, ayuda a elevar la productividad de los trabajadores y trabajadoras.

Existe la percepción de diversos sectores de trabajadores que la legislación laboral les excluye en el ejercicio de su legítimo derecho a la negociación colectiva. El Estado de Chile ratificó en 1999 los Convenios básicos sobre libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo (Convenios 87 y 98), por lo que se debe dar cumplimiento efectivo a los derechos de libertad sindical.

Por otro lado, el sistema de relaciones laborales chileno ha experimentado cambios principalmente derivados del crecimiento de la fuerza de trabajo, de la mayor incorporación de la mujer al trabajo y de los ciclos económicos que han afectado al país. Existe un número significativo de trabajadores que se desempeña en empresas de menor tamaño y otro tanto que está sujeto a tipos de contratos de trabajo que no aseguran estabilidad laboral (a plazo fijo o por obra o faena), lo que ha aumentado los grados de precarización.

El porcentaje de trabajadores y trabajadoras afiliados a algún sindicato vigente activo del sector privado durante el año 2008, correspondió a 800.000 personas. Entre ellas, un 60,2% pertenecía a un sindicato de empresa, un 19,1% a un sindicato de trabajadores independientes, un 14,1% a un sindicato interempresa y un 6,5% a uno de trabajadores transitorios. Si se compara el total de personas sindicalizadas en el sector privado con el universo de trabajadores y de trabajadoras ocupados que potencialmente pueden sindicalizarse (asalariados en el sector privado, trabajadores por cuenta propia y personal de servicio doméstico, para el trimestre octubre-diciembre 2006, de acuerdo a los datos entregados por la Encuesta Nacional de Empleo del INE), se obtiene una tasa de sindicalización de 12,8% a nivel nacional. Alrededor de un 5,4% de los trabajadores asalariados negocia cada año, lo que nos indica el bajo nivel de conflictividad laboral que existe en el país. La tasa de personas cubiertas por instrumentos colectivos a nivel país, para el año 2006, llegaría un 10,3%<sup>1</sup>, lo que representa prácticamente ocho puntos porcentuales menos que lo observado en 1992, cuando se registró una tasa de 18,2%.

En resumen, se puede concluir que sólo uno de cada diez trabajadores asalariados del sector privado negocia colectivamente en Chile. En otras palabras, nueve de cada diez, quedan entregados a la negociación individual de las condiciones de empleo.

En materia de conflictividad, el año 2008, de un total de 640 huelgas aprobadas, sólo 159 se concretaron. No obstante, existieron 158 paros o huelgas de hecho, al margen de la ley. Además, el número de trabajadores involucrados en huelgas es menor, llegando a representar menos del 0,4% de los trabajadores asalariados, y menos del 8 % de los trabajadores involucrados en procesos de negociación colectiva. Por parte de las empresas, sólo el 30% de las que negocia cumple con los requisitos necesarios para el reemplazo de sus trabajadores en huelga, de conformidad a la norma contenida en el artículo 381 del Código del Trabajo.

En comparación con los países de la OECD, Chile ocupa uno de los lugares más bajos con un 10,3% de cobertura de la negociación colectiva (séptimo lugar de menor a mayor). Sin embargo, son la mayoría de los países más desarrollados quienes ocupan los primeros puestos. En materia

---

<sup>1</sup> Esta tasa no incluye el porcentaje de trabajadores y trabajadoras a los que se les extienden los beneficios de un proceso de negociación colectiva, ni tampoco considera a las personas que fueron despedidas o renunciaron a su trabajo, pero que suscribieron un acuerdo colectivo durante el año anterior.



de sindicalización Chile también ocupa los últimos lugares cuando lo comparamos con países con mayor nivel de desarrollo económico.

Finalmente, es urgente y necesario construir una cultura de diálogo social en el país que informe la aplicación de las políticas públicas. Se requiere la instalación tangible de un espacio para el diálogo vinculante y permanente entre trabajadores, empresarios y el Estado. En dicho espacio deberán generarse entendimientos y acuerdos de nivel nacional en materias laborales, económicas y sociales que sean pertinentes, convirtiéndose por ello en una instancia supra-sindical y empresarial de conciliación de intereses y de participación efectiva de los trabajadores.

## **A. Propuestas de modificaciones sobre negociación colectiva, derecho del conflicto y diálogo social**

### **1. Criterios orientadores de las propuestas**

- a. La estructura de negociación colectiva debe responder a las transformaciones que se han introducido en el sistema de relaciones laborales, considerando los cambios habidos en la estructura y en la organización de las empresas;
- b. En términos generales, la negociación colectiva debe constituirse en un eficaz instrumento de diálogo y de acuerdos sobre todas las materias que las partes deseen negociar.
- c. La legislación debe ajustarse al principio de libertad sindical que rige en el derecho sindical, conforme a las obligaciones asumidas por el Estado de Chile.
- d. Se debe universalizar el derecho a la Libertad Sindical en general, y a la negociación colectiva en particular dando cabida a empresas y categorías de trabajadores actualmente excluidos de esta garantía.
- e. Se debe relevar la importancia de contar con un espacio institucionalizado de Diálogo Social en el país, que pueda servir de punto de encuentro permanente de los diferentes actores sociales y productivos.

### **2. Modificaciones respecto de los sujetos negociadores**

- a. Considerar la titularidad exclusiva en el sindicato de trabajadores, con exclusión de las coaliciones o grupos de trabajadores que negocian. Para los efectos de la negociación colectiva se debería introducir el concepto de la organización más representativa, entendiéndose por tal, aquella que agrupa a la mayoría de los trabajadores de la respectiva unidad de contratación, considerando la afiliación de los trabajadores cotizantes en el mismo en los últimos doce meses. Cuando no se reúnan los requisitos de representatividad, los contratos colectivos deberían tener solamente un efecto personal limitado, referido a los respectivos socios del sindicato. Un punto central en esta perspectiva es la de dotar al sindicato más representativo de fuerza negociadora “erga omnes”, de tal manera de hacer vinculante sus acuerdos a planteles de trabajadores no organizados.
- b. Limitar la regulación de la negociación realizada por grupos de trabajadores sólo para la negociación en las empresas en que no exista sindicato que pueda representar el interés colectivo de los trabajadores de la misma (sea de empresa, interempresa, u otro).
- c. Es importante dotar de mecanismos efectivos de negociación colectiva a los trabajadores del sector público del país, de modo de garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de estos servidores, dentro del proceso de modernización del Estado y de mayor dignificación del empleo público.



### 3. Modificaciones a las modalidades de negociación

- a. Simplificación del procedimiento y reducción de plazos de la negociación. La idea es reducir los plazos para la presentación y la contestación del proyecto de contrato colectivo, por cuanto se favorece que las partes inicien cuanto antes reuniones directas. Además, es necesario descargar del peso formalista que tiene el actual procedimiento reglado dando lugar a mayores espacios para la articulación de intereses entre las partes en instancias de resolución de conflictos promovidas por el Estado.
- b. Negociación en Grupos Empresariales. La idea es facultar a las organizaciones sindicales para negociar colectivamente con las distintas empresas que, siendo matrices, filiales, coaligadas o relacionadas, exploten una misma actividad económica, como si fueran una sola empresa. Esta sería una medida para enfrentar el abuso de razones sociales en grupos empresariales, respecto de los derechos colectivos. Esta negociación se podría realizar a través de un sindicato interempresa o de varios sindicatos de empresa agrupados para tal efecto.
- c. Regulación de un procedimiento de negociación colectiva para los Sindicatos de Trabajadores Eventuales o transitorios, aplicable al trabajo de temporada. En este caso, las negociaciones deberían iniciarse a lo menos 60 días antes de la temporada, estación o período de tiempo determinado para la vigencia de los acuerdos respectivos.
- d. Eliminar las restricciones del artículo 304 del Código del Trabajo en cuanto a las empresas dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de éste y de aquéllas que hayan sido financiadas por el Estado en los últimos dos años calendario. En una visión amplia de la libertad sindical como derecho fundamental, esta restricción que afecta a la libertad sindical, carece de todo fundamento.
- e. Eliminar las restricciones contenidas en el numeral 1 del artículo 305 CT en cuanto a que no pueden negociar los trabajadores a contrato de aprendizaje y los contratados para una determinada obra o faena transitoria o de temporada. Dada la estructura de la negociación colectiva que se propone, esta restricción que afecta a la libertad sindical, carece de todo fundamento.
- f. Se deben ampliar las materias sujetas a negociación colectiva a todas aquellas posibles que las partes quieran negociar. En consecuencia, se debe eliminar el artículo 306 CT en cuanto establece restricciones a las materias a negociar.
- g. Efecto general o erga omnes del contrato colectivo a la unidad de negociación respectiva (empresa, grupo, etc.), sin necesidad de haber participado en la negociación o estar afiliado al sindicato respectivo.

### 4. Modificaciones en materia de huelga y derecho del conflicto

- a. Reconocer constitucionalmente el derecho a huelga como derecho fundamental, derogándose además la prohibición contenida en el artículo 384 CT.
- b. Eliminar el reemplazo de los trabajadores en huelga y el descuelgue individual, pues además de restringir los derechos de libertad sindical, la práctica del sistema de relaciones laborales demuestra que un alto porcentaje de empresas no cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 381 del Código del Trabajo, así como otras tantas proceden al reemplazo ilegal de trabajadores en huelga.
- c. Establecer la obligación de proveer de grupos de emergencia en aquellas funciones o actividades de la empresa en las que se requiere de trabajadores para impedir un daño posterior, lo que se determinará por acuerdo de las partes y a falta de éste, por una Comisión especial creada al efecto. Para este efecto, junto con la convocatoria de huelga, la organización sindical comunicará la composición del grupo de emergencia.



- d. Se propone la creación de una Comisión de Garantía de Servicios Esenciales, la que tendrá por objeto determinar con pleno imperio, los servicios mínimos que se deban adoptar en caso de que la huelga afecte los servicios esenciales, esto es, aquellos en los que se compromete la vida, salud y seguridad de todo o parte de la población.
- e. El Estado debe propender al desarrollo y a la ampliación de modelos alternativos de solución de los conflictos colectivos, como la mediación, los buenos oficios y los arbitrajes.
- f. Se debe tipificar como práctica desleal en la negociación colectiva la utilización de personal de reemplazo durante la huelga, sea por la vía de contratación directa, externalización de las funciones de los trabajadores movilizados, reasignaciones de trabajo, etc.

### **5. Los acuerdos de adaptabilidad**

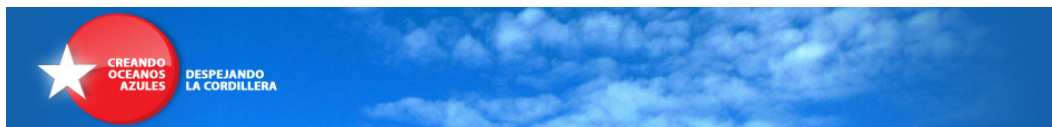
La idea es que los contratos colectivos puedan contener acuerdos de adaptabilidad relativos a la distribución horaria, a condición de que éstos no afecten la salud y seguridad de los trabajadores.

En general, se ha estimado conveniente no abrir esta adaptabilidad a los trabajadores individualmente considerados o agrupados al margen de una organización sindical, para resguardar de mejor forma la relativa igualdad entre las partes negociantes.

### **6. Diálogo Social**

Como ya se señaló en la introducción, requerimos la instalación tangible de un espacio para el diálogo vinculante y permanente entre las principales organizaciones sindicales del país, organizaciones empresariales, representantes de las pymes, el mundo académico y representantes del gobierno. En síntesis, se requiere de niveles de institucionalidad que permitan nuevas formas de entendimiento, acuerdo y pacto social.

En ese sentido, promovemos la creación del Consejo Económico Social como instrumento de desarrollo del país, mediante una ley orgánica que lo defina y regule, con presupuesto asignado y espacio para la investigación, opinión e iniciativa en temas laborales, económicos y sociales.



#### IV. Resumen de Propuestas de Océanos Azules

Sensibilidades y Directrices Ciudadanas Detectadas	Temas abordados	Prioridades Generales del Futuro Gobierno	Propuestas
<p>Bajas tasas de negociación colectiva. Débil diálogo social.</p> <p>Carencia de modalidades colectivas de regulación del término de relaciones laborales.</p> <p>Término de la relación laboral y mantención de ingresos</p> <p>Conciliación familia y trabajo, nuevas formas de trabajo y su protección.</p>	<p>Diálogo social Negociación colectiva: Ámbito de la negociación. Sujeto negociador. Huelga.</p> <p>Causales que permitan incluir esta materia dentro de una negociación empleador – sindicato, promoviendo el diálogo y negociación ante cambios que afecten la productividad o continuidad de una empresa.</p> <p>Seguro de cesantía, indemnizaciones, tasa de reemplazo, contribución de las partes.</p> <p><b>Calidad en el empleo, nuevas formas de trabajo y protección del y en el trabajo.</b></p>	<p>Envío de ley de negociación colectiva. Institucionalización diálogo social.</p> <p><b>Legislar sobre el despido colectivo.</b></p>	<p><b>Legislar sobre el despido colectivo.</b> Causales que permitan incluir esta materia dentro de una negociación empleador – sindicato, promoviendo el diálogo y negociación ante cambios que afecten la productividad o continuidad de una empresa.</p> <p>Se propone analizar temas de cobertura del seguro de cesantía, compatibilizándolo con el régimen de indemnizaciones.</p> <p>Regulación de las jornadas especiales de trabajo, <b>extensión de la protección social a formas de empleo que actualmente carecen de cobertura (trabajadores independientes, microempresarios, etc.).</b></p> <p>Consagrar la igualdad de oportunidades en el acceso a una actividad laboral, <b>perfeccionando la regulación que impida cualquier tipo de discriminación</b> por edad, género, apariencia física. Asegurando además <b>incentivos para la inclusión efectiva de personas con discapacidades.</b></p> <p><b>Extender la licencia postnatal a seis meses,</b></p>

<p>Alto desempleo juvenil, baja participación femenina, brecha salarial, vulnerabilidad laboral de sectores con escasa calificación.</p>		<p><b>Empleabilidad y promoción activa de la inclusión de quienes actualmente están fuera del mercado del trabajo con especial énfasis en mujeres.</b></p>	<p><b>promover el acceso, sin distinción de género al uso de sala cuna</b> como forma de promover la incorporación del cónyuge al mercado del trabajo.</p> <p>Incorporar el subsidio al <b>empleo femenino</b>, “neutralizar” las políticas laborales para que el costo de las leyes no recaiga en un 100% en las mujeres como ocurre hoy, establecer el derecho a <b>capacitación</b> continua como un derecho de la población vinculándolo a la protección social y los mínimos garantizables, fortalecer los sistemas de <b>información, orientación e intermediación</b> al mercado del trabajo, avanzar en políticas para “<b>trabajadores con responsabilidades familiares</b>” (entre ellos mujeres con responsabilidades sobre los padres o familiar anciano), premios vinculados a capacitación a las empresas por mantención de planilla.</p>
--	--	--	---