

Discusión del Proyecto de Ley sobre Relaciones Colectivas

Andrea Repetto
Centro de Políticas Laborales
Universidad Adolfo Ibáñez

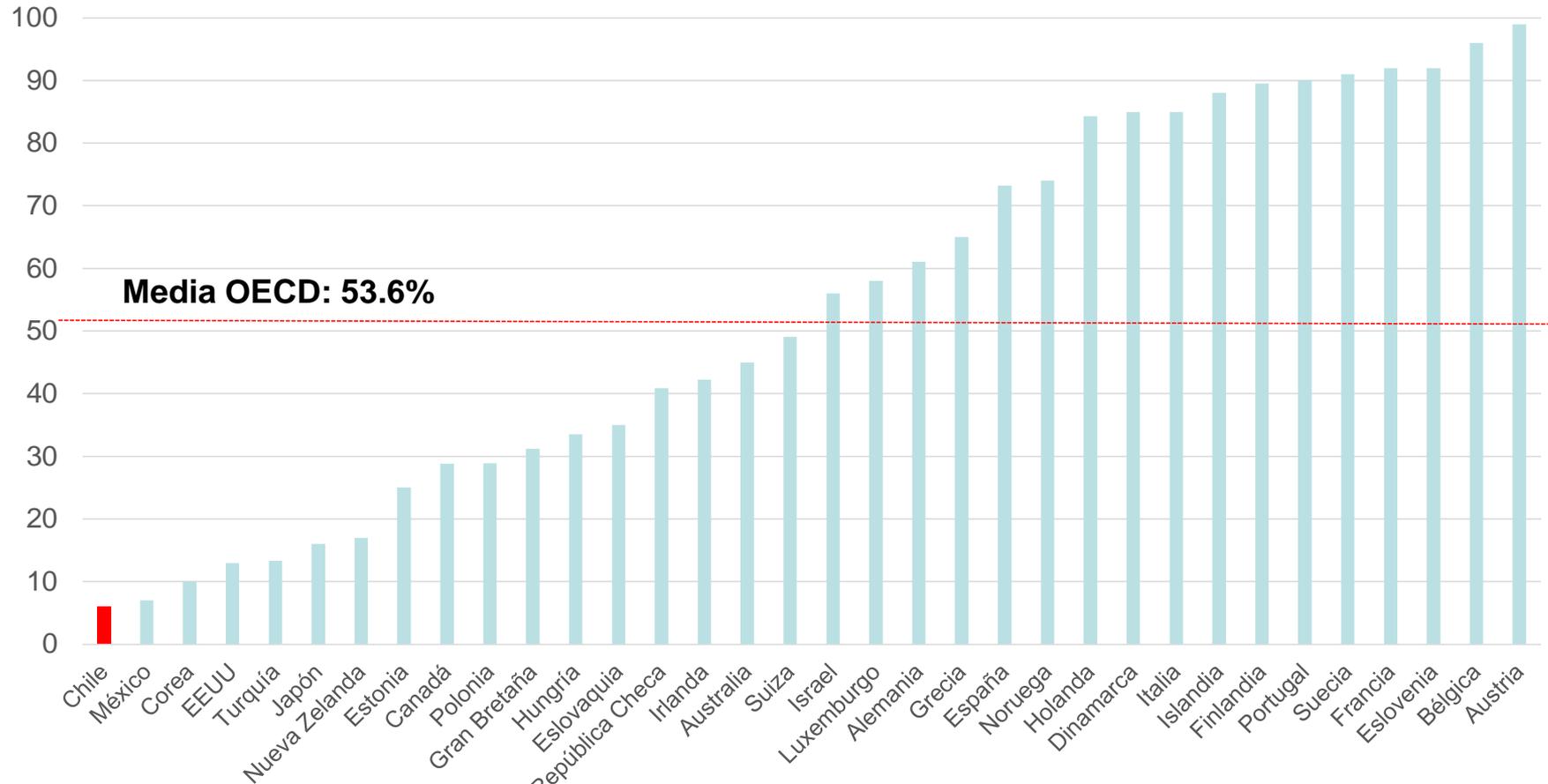
Marzo 2015

Relaciones Laborales

- Consejo de Trabajo y Equidad (2008)
 - **Encuesta “Percepciones sobre Relaciones Laborales y Equidad”**
 - 55% trabajadores opina que su empleo otorga oportunidades para avanzar o aprender.
 - 82% estima que relaciones laborales con jefe directo y pares son buenas.
 - 65% dice que las relaciones entre trabajadores y la administración de su empresa es buena.
 - Sin embargo,
 - apenas 38% cree que le pagan bien y de acuerdo a lo que hace en su empleo.
 - 75% cree que no puede influir en el salario que percibe.
 - 80% trabajadores (en empresas con y sin sindicato) cree que éstos son importantes para conseguir un trato laboral justo.
 - 81% le gustaría que hubiera más negociación colectiva.

Escasa Incidencia de la Negociación Colectiva en Chile

Incidencia de la Negociación Colectiva
(% de trabajadores asalariados)



Fuente: "Goings for Growth 2015." OECD.

Legislación Actual y la Necesidad de una Reforma

- Legislación laboral en materias de negociación colectiva data de fines de la década de los 1970.
- Requiere de reformas
 - Para darle **legitimidad política**.
 - Para **promover el diálogo**, minimizado por la legislación actual, por medio del fomento de la actividad sindical y la negociación colectiva.
 - Para adecuarse a la **dinámica actual de la economía**.
- Las modificaciones a partir de los años 1990 se refieren sólo a materias propias del contrato individual de trabajo (remuneraciones y jornada de trabajo), a excepción de la reforma del 2001.
- A la fecha no se ha abordado las materias sobre sindicalización y negociación colectiva de manera sustantiva.

Proyecto de Ley: Una Oportunidad

- Para introducir nuevos espacios de diálogo social.
- Para fomentar el empleo, la productividad y una mayor equidad en las relaciones laborales.
- La legislación actual
 - Limita las capacidades de las partes para negociar modificaciones y adaptabilidades que benefician a ambas partes.
 - No permite adaptarse a los cambios y al dinamismo de la economía.
- Reforma debe
 - Permitir que trabajadores --idealmente representados por sindicatos-- y sus empleadores puedan acordar condiciones que se ajusten mejor a su propia realidad.
 - Generar una mayor productividad, asegurando a la vez la protección de las condiciones laborales y una distribución equitativa de los resultados del trabajo conjunto.

Observaciones al Proyecto de Ley

- Contenidos Generales del Proyecto de Ley
 - Titularidad sindical
 - Extensión de beneficios
 - Piso de la negociación
 - Pactos de adaptabilidad
- Otras materias a considerar
 - Capacidades de las partes y de la Dirección del Trabajo
 - Representación de género
- Perfeccionamientos técnicos
- Conclusiones

Titularidad Sindical

- Definición de las partes
 - Empleador: Proyecto de Multi-RUT aprobado en 2014.
 - Trabajadores: sindicatos *versus* grupos negociadores.
- Proyecto:
 - Derecho a negociar colectivamente se radica en el sindicato en caso de existir alguno.
 - Los grupos pueden negociar en una modalidad semi-reglada sólo si no hay sindicato.
 - Se modifican los fueros en la constitución de los sindicatos para evitar abusos y se considera práctica desleal la mala fe en el uso de los fueros.

Titularidad Sindical

- Sindicatos representan de manera permanente los intereses de los trabajadores, y poseen facultades legales de protección y representación de las que carecen los grupos negociadores.
 - Deben tener prioridad por sobre los grupos que se reúnen con el solo fin de negociar.
- Negociación semi-reglada para grupos
 - Otorga necesaria formalidad para que sea representativa de la voluntad colectiva de los trabajadores participantes.
 - Diferencia negociación con grupos de negociación con sindicatos.
- Sindicatos representativos y fueros
 - Evitar casos que deslegitiman la actividad sindical, sin afectar la libertad sindical.

Titularidad Sindical

- Proyecto no hace distinción según representatividad de los sindicatos
 - En particular, no distingue a quiénes representa el sindicato según función, sector específico de la empresa, o establecimiento.
 - **Diferenciar por sección o establecimiento**, ya que la existencia de un sindicato en una función o establecimiento no debiese limitar la capacidad negociadora de trabajadores en otras funciones o establecimientos en la misma empresa.
- Establecer una fuerte responsabilidad funcionaria para Ministros de Fe que autoricen asambleas con fechas ante datadas
 - Evitar la creación de sindicatos cuyos fines no son la representación de los trabajadores.

Extensión de Beneficios

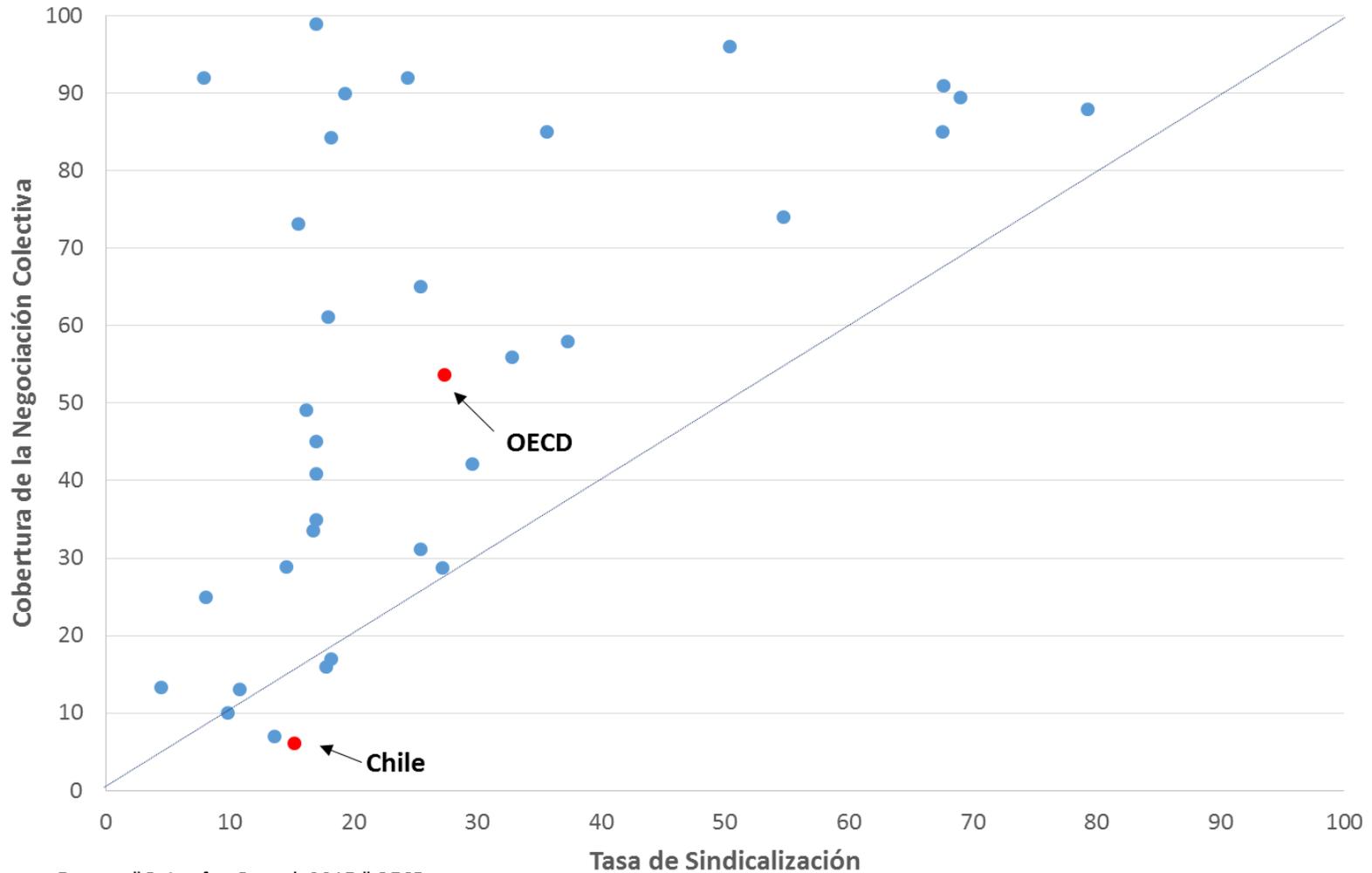
- La titularidad sindical requiere de sindicatos representativos, por lo que preocupa la baja tasa de sindicalización actual.
- El proyecto propone un mecanismo de incentivo a la afiliación a través de la obtención directa de los beneficios que el sindicato haya obtenido en su última negociación.
- Proyecto:
 - Incentivo a la afiliación: goce automático de los beneficios pactados colectivamente.
 - Se elimina la facultad del empleador de extender unilateralmente los beneficios pactados colectivamente a los trabajadores no sindicalizados. Sólo puede hacerlo con acuerdo del sindicato.
 - Constituye una práctica anti sindical la extensión unilateral de los beneficios.

Extensión de Beneficios

- Puede suceder que trabajadores con mismas funciones accedan a condiciones laborales diversas.
- Solución en legislaciones de países desarrollados: extensión automática de beneficios.
 - Ello explica la gran brecha entre la tasa de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva (27.4% vs. 53.6% en la OECD).

Sindicalización y Negociación Colectiva

Sindicalización y Cobertura de la Negociación Colectiva
(% de trabajadores asalariados)



Fuente: "Going for Growth 2015," OECD.

Extensión de Beneficios

- Solución intermedia es que, así como el contrato colectivo tiene un carácter bilateral, sus efectos y cobertura también se decidan bilateralmente.
 - Acuerdo puede ser una cláusula obligatoria del contrato colectivo.
 - Empleador que no respeta el acuerdo incurriría en una práctica antisindical.
 - En consecuencia, se elimina la facultad unilateral del empleador.

Piso de la Negociación

- Definición del nivel mínimo de beneficios que pueden proponerse en la negociación colectiva.
- Proyecto:
 - Piso: idénticas estipulaciones del instrumento vigente, actualizadas por IPC al término del contrato.
 - Se excluye las cláusulas de reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados y los beneficios por término de la negociación.
 - Las partes podrán acordar rebajas en el piso de la negociación cuando las condiciones económicas de la empresa lo justifiquen.

Piso de la Negociación

- Las economías son cíclicas y las capacidades de las empresas fluctúan.
 - Para evitar que en tiempos de menor crecimiento el mercado laboral se ajuste reduciendo el empleo, es importante permitir ajustes a la baja en los salarios reales.
- Posible necesidad de rebajar el piso.
 - Al momento de cumplir con la obligación legal de entregar la información al sindicato para la negociación colectiva, **dar al empleador la oportunidad de excusarse fundadamente del piso.**
 - **Fundamentos pueden ser cuestionados** por el sindicato en un procedimiento breve y sumario de una audiencia ante el Juez del Trabajo, todo antes de la negociación.

Piso de la Negociación

- Efectos de la extinción del contrato colectivo.
 - Artículo 336: si el sindicato no presenta un proyecto luego de vencido el plazo, el colectivo vigente se extingue y sus cláusulas subsisten como parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos.
 - Artículo 338: de no existir instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador constituye el piso de la negociación; la propuesta del empleador no puede contener beneficios inferiores a los que de **manera regular y periódica** haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato.
- Ello implica que el “piso” sí podría incluir cláusulas excluidas en Artículo 338 si un sindicato entrega su propuesta con retraso.
- Los contratos individuales no debiesen constituir un piso, en particular, porque son altamente heterogéneos.
 - El piso debe existir cuando hay un instrumento colectivo vigente.

Pactos de Adaptabilidad

- Posibilidad de adaptar jornadas a la heterogeneidad de los sectores productivos y a la dinámica del ciclo económico puede constituir una **fuerza relevante de ganancias de productividad**.
- Preocupación válida de que esta flexibilidad precarice las condiciones laborales de los trabajadores.
- Dirección del Trabajo otorga crecientemente permisos excepcionales para adaptar la jornada, contando con el acuerdo expreso de las organizaciones sindicales cuando existan y de los trabajadores no sindicalizados.

Pactos de Adaptabilidad

- Proyecto: Posibilidad de pactar distribución de jornada y descansos, bolsas de horas extraordinarias, entre otros, si
 - la afiliación sindical alcanza al menos a un **30% de los trabajadores de la empresa** en régimen, siempre y cuando esta posibilidad esté consagrada en los **estatutos de los respectivos sindicatos**.
 - se negocie con trabajadores sindicalizados, o se alcance el acuerdo del 50% + 1 de los trabajadores no sindicalizados.
- Si estos requisitos no se cumplen, la empresa debe pedir un permiso especial a la Dirección del Trabajo.

Pactos de Adaptabilidad

- Los requisitos para incorporar estos pactos a la negociación colectiva son restrictivos.
 - Puede que se reúna el requisito de tasa de sindicalización, pero que se necesite negociar pactos con trabajadores organizados en sindicatos menos representativos o en áreas de la empresa sin sindicatos o con una tasa de baja sindicalización.
- Las empresas y sus trabajadores tendrán que seguir pidiendo permisos excepcionales en la Dirección del Trabajo.
- **Se pierden oportunidades productivas que podrían beneficiar a trabajadores y empleadores.**

Nuevas Capacidades

- Proyecto de Ley entrega herramientas de negociación sustantivamente más relevantes que las actuales.
- Estas capacidades deben acompañarse de espacios para la formación de dirigentes de organizaciones de trabajadores y de empresarios.
 - “Formación para el Diálogo en la Empresa” con financiamiento compartido entre el Estado y el sector empleador.
- Proyecto también otorga mayores capacidades de fiscalización y mediación a la Dirección del Trabajo.
 - Modernización institucional con recursos acordes a las necesidades de su labor.
 - Creación de sub-agencias especializadas con dedicación exclusiva en (1) interpretación de la ley, (2) fiscalización de su cumplimiento, y (3) solución alternativa de conflictos laborales en base a mediación y conciliación.

Reforma y Género

- Proyecto introduce elementos de género
 - Procedimiento obligatorio para garantizar la inclusión de una mujer en las respectivas comisiones negociadoras.
 - Obligación de informar sobre equidad de género en remuneraciones.
- Relevante para avanzar políticas de conciliación de vida laboral y familiar, organización diversas de jornada y descansos, estructura de remuneraciones, y planes de igualdad de oportunidades.
- Países de la OCDE han incorporado cuotas tanto en dirección sindical como en la de empresas públicas y privadas.
- Lograr representación sustantiva de mujeres en niveles máximos de decisión por medio de **cuotas temporales** de género.
 - Dada la proporción de la fuerza laboral femenina susceptible de sindicalizarse, adoptar una **cuota 40/60 en la dirección sindical**, similar a lo propuesto para las listas de candidaturas al Parlamento a partir de la elección del 2017.

Perfeccionamientos Técnicos

Necesidad de **precisar el contenido de algunas normas** para facilitar su interpretación administrativa y judicial futura.

1. Facultades de Administración del empleador

- Artículo 306 indica que las facultades de administración no forman parte de la negociación colectiva.
- Sin embargo, el artículo 341 señala que la infracción a esta norma no puede ser objeto de reclamo por alguna de las partes.
- Se trata, entonces, de una norma cuya infracción no puede ser objeto de reclamo por la contraparte.

2. Calificación de la confidencialidad de la documentación de la empresa

- Artículo 317 e) exige que empresas medianas y grandes entreguen información sobre planes futuros de inversión que no sean confidenciales.
- Se requiere definir quién califica la confidencialidad y bajo qué criterios.

Perfeccionamientos Técnicos

3. Definición de puesto de trabajo para efectos del no reemplazo en la huelga

- Interpretación del concepto de “puesto de trabajo” es ambiguo.
- Empleador podría contratar trabajadores para “otros puestos de trabajo” durante la huelga, pero que cumplan con funciones similares.

4. Piso de la negociación

- Revisar interacción entre Artículos 336 y 338 sobre exclusión de cláusulas de reajustabilidad cuando instrumento colectivo ha perdido su vigencia.

5. Oportunidad de pactos de adaptabilidad

- Revisar requisitos para que la posibilidad de estos pactos sea real.

En Conclusión

- El Proyecto de Ley constituye **una oportunidad** para elevar la productividad y promover una mayor equidad en las relaciones laborales.
- Si bien también se requieren otras modificaciones a la regulación laboral, esta es una **reforma importante y necesaria**, que ha sido postergada en las últimas décadas.
- El Proyecto revisa el balance de deberes y derechos, y entrega nuevas capacidades negociadoras a trabajadores y empleadores, más **en línea con los estándares de las legislaciones más avanzadas**.

En Conclusión

- Una visión integral de reforma se encuentra en el trabajo del Centro de Políticas Laborales - Escuela de Gobierno UAI “**Hacia una Nueva Legislación Laboral**”
- Propuesta combina protección de derechos colectivos e individuales de los trabajadores con modificaciones que permitirían modernizar la gestión productiva de la empresa.

<http://escueladegobierno.uai.cl/centros/centro-de-politicas-laborales/>

Discusión del Proyecto de Ley sobre Relaciones Colectivas

Andrea Repetto
Centro de Políticas Laborales
Universidad Adolfo Ibáñez

Marzo 2015