

**Intervención del
Ministro del Trabajo y Previsión Social,
don Germán Molina Valdivieso,
en el H. Senado de la República, con motivo de la
tramitación del proyecto de Reformas Laborales**
Valparaíso, 1 de diciembre de 1999

Sr. Presidente, Honorables Senadores:

Después de largos cinco años, de un complejo proceso de debate social y político sobre una materia de tan alto interés para el país, hoy tenemos la oportunidad histórica de avanzar en la modernización de las relaciones laborales que Chile y sus trabajadores necesitan.

Así como hemos progresado en materia de crecimiento y de elevación de nuestras condiciones de vida, con una inserción exitosa en la economía mundial, tenemos hoy la posibilidad de ponernos a la altura de los desafíos que nos plantea alcanzar el mismo nivel de modernidad en la institucionalidad laboral de nuestro país.

Durante todo este período hemos persistido incesantemente en la búsqueda del mayor nivel de acuerdos posibles. Nadie puede negar que ese ha sido el espíritu que ha orientado la conducta del Presidente Frei y su Gobierno. Sin embargo, en estas materias pocas veces hemos encontrado la colaboración de la oposición y las principales organizaciones empresariales.

Ya en el gobierno del Presidente Aylwin cuando en 1991 se decidió enviar un conjunto de reformas al Código del Trabajo vigente, las mismas voces que hoy anuncian consecuencias catastróficas surgieron en esa oportunidad con igual virulencia.

Sin embargo, en los años que siguieron a la aprobación de esa reforma el país creció a las tasas más altas de su historia, el empleo alcanzó los mejores niveles en muchas décadas. La inversión logró también tasas nunca antes vistas y la paz social y laboral ha sido una realidad incontestable.

¡Menos del 3% de los trabajadores involucrados en negociaciones colectivas fueron a la huelga!

¿Con qué antecedentes entonces se puede afirmar que seguir progresando en la misma línea del gobierno del Presidente Aylwin puede provocar los descalabros de los que se habla en estos días?

En 1991 se pronosticaban las mayores tragedias para la economía y la vida social del país y nada de eso ocurrió.

Cuesta comprender que una parte del empresariado no logre, ni antes ni ahora, entender la evolución y las tendencias que en materia de modernización laboral están siendo asumidas por los países más exitosos del mundo. En todos ellos se promueve la cooperación y el entendimiento a través de normas claras que resguardan los derechos de las partes y la equidad entre ellas.

¿Por qué estamos votando hoy este proyecto en tan particulares condiciones?

La respuesta es simple. Todos los esfuerzos realizados desde 1995, antes, durante y después de su aprobación por la Cámara de Diputados, fueron infructuosos.

Previo a su envío al Honorable Congreso Nacional se tuvieron innumerables instancias de discusión con los más diversos sectores del empresariado. Ellos fueron permanentemente consultados pero su oposición a prácticamente todo tipo de reformas hizo imposible consensuar posiciones.

Igualmente en la Cámara, la mayoría de la derecha fue infranqueable en su postura de impedir los avances que contenía el proyecto pese a que en la Comisión de Trabajo y Previsión Social algunos de sus miembros intentaron en ocasiones abrir alguna posibilidad de acuerdo.

Posteriormente en el Senado se intento nuevamente obtener un acuerdo que se expresó en 1997 en la propuesta impulsada por el Senador William Thayer y el Ministro Jorge Arrate.

En aquella oportunidad, pese a que se logró su aprobación en la Comisión de Trabajo de la cámara alta y que existía el compromiso de un cierto numero de senadores de oposición de votarían favorablemente, la derecha se negó incluso a la idea de legislar.

¿Con qué autoridad entonces se reclama hoy que no ha existido debate y disposición a concordar?

Es por este conjunto de incomprensibles reacciones que hemos llegado a esta situación tan extraordinaria en que nos hemos visto obligados a tramitar este proyecto de tanta importancia para Chile.

Señores Senadores:

Este proyecto que someteremos a votación tiene por propósito poner nuestra institucionalidad laboral a la altura del progreso que hemos alcanzado en otros ámbitos de la vida económica social. Esta es hoy la tendencia en todo el mundo desarrollado.

La base del proyecto es el concepto de bipartismo; Es decir, el fortalecimiento de la relación cooperativa y directa entre los trabajadores y su empleador a nivel de la empresa.

Para esto extiende la oportunidad de negociar colectivamente a dos millones novecientos mil trabajadores que hoy no pueden hacerlo pese a que este es un derecho consagrado constitucionalmente.

La propuesta en esta materia es otorgar los instrumentos adecuados a los trabajadores para que puedan acordar colectivamente con su empleador sus condiciones de trabajo y empleo. **Se trata de otorgar especialmente el derecho a negociar bajo las regulaciones y protecciones del Código del Trabajo a todos aquellos trabajadores que hoy solo**

pueden hacerlo cuando el empleador esta de acuerdo y sin ningún tipo de reglamentación previamente establecida en la ley.

Esto permitirá mejorar el clima laboral y, en consecuencia, influirá favorablemente sobre los resultados de productividad, calidad y competitividad.

En el caso de los trabajadores afiliados a sindicatos interempresas la negociación será siempre a nivel de empresa salvo que -como lo establece hoy el Código del Trabajo- exista acuerdo de las partes para hacerlo a un nivel que abarque a mas de una empresa.

Esta ha sido siempre la posición que ha representado el punto de vista del ejecutivo.

Si existiese alguna eventual imprecisión en este sentido, S.E. el Presidente de la República tiene la plena disposición a sustituir la formulación jurídica del texto de manera tal que no quede ninguna duda al respecto. Tal modalidad ha estado siempre en el espíritu de la iniciativa del gobierno en esta materia.

La ley asegurará por tanto, que los empleadores negocien con los trabajadores de su propia empresa, siguiendo las reglas vigentes en esta materia.

En el caso de los sindicatos que afilian a trabajadores eventuales y transitorios, el proyecto establece un sistema de negociación previa a la iniciación de las obras o faenas. Tal negociación **estará dotada de las regulaciones y protecciones del Código del Trabajo en todo aquello que le sea pertinente, superando así la actual situación en que, en los pocos casos en que se ha dado algún tipo de negociación en este sector de trabajadores, ha tenido siempre que hacerse bajo la forma de convenios colectivos sin regulación ni protección legal alguna y siempre que concurra la voluntad del empleador.**

El objetivo es permitir que se pueda concordar entre el sindicato y los empleadores -siempre a nivel de empresa- condiciones de trabajo y empleo que puedan regir en el futuro en el caso que el empleador decida contratar a trabajadores que han sido parte de tal negociación previa.

Se preserva en consecuencia la plena libertad de contratación de acuerdo a las condiciones de mercado.

En particular en la negociación de los trabajadores eventuales de la agricultura se asegura que el tipo de negociación antes descrita, sólo pueda realizarse en épocas del año que no coincidan con la temporada. Para ello se contempla la facultad del empleador de determinar el período en que pueda realizarse la negociación.

En lo referido a la negociación de los trabajadores afiliados a un sindicato de eventuales o transitorios, si fuese necesario precisar el texto jurídico para asegurar la modalidad antes descrita, el Presidente hará los perfeccionamientos apropiados a tal fin.

S.E. considerará también las inquietudes que ha generado en algunos sectores la posibilidad que las negociaciones en este ámbito pudiesen dar lugar a una conglomeración de estas en un mismo período y área geográfica. Al respecto el Presidente adoptará una decisión que contemple la resolución de estos eventuales efectos.

La iniciativa que estamos sometiendo a votación incluye un muy importante capítulo referido al derecho de información de los trabajadores sobre aquellas materias que les permitan elaborar de manera tecnicada sus proyectos de contrato o convenio colectivos, así como conocer la realidad de la empresa a fin de poder contribuir con su iniciativa a elevar su capacidad de productividad y competencia.

En esta materia aquella información que el empleador considere que no puede hacerse pública por afectar objetivamente sus condiciones de competitividad en el mercado.

En lo relativo a la negociación que se realiza a través de grupos negociadores, el proyecto introduce algunas regulaciones básicas. Estas buscan asegurar la efectiva representatividad de quienes participen en esta modalidad por medio del establecimiento de un quórum semejante al requerido para la formación de un sindicato de empresa así como a través de la constitución de una comisión negociadora elegida por los involucrados en la negociación.

El propósito es garantizar el espíritu del legislador al crear la figura de los grupos negociadores, evitando la vulneración de éste por algunos empleadores que utilizan dicha fórmula distorsionadamente. En efecto, se han constatado numerosos casos en que esta modalidad se ha prestado para establecer convenios plurindividuales o de adhesión, que no corresponden al concepto de una negociación colectiva representativa y **que además se utilizan para impedir que otros trabajadores puedan hacer uso de su derecho de negociación.**

Por ello, la normativa propuesta establece adicionalmente que un convenio colectivo resultante de un grupo negociador no impedirá que trabajadores que no estén cubiertos por dicho convenio puedan presentar una propuesta de contrato o convenio colectivo durante la vigencia de tal convenio.

Con todo, se preservan las regulaciones vigentes en cuanto a las condiciones que para la presentación de nuevos proyectos de negociación colectiva estas exigen en el caso que se trate de contratos colectivos que se encuentren vigentes en una misma empresa.

Este impulso colectivo a nivel de las materias objeto permitan concordar manera cooperativa de extensión de la negociación empresa requiere también ampliar de negociación de manera tal que un conjunto diverso de temas de entre trabajadores y empleadores.

El proyecto hace posible lo anterior a través de disposiciones muy precisas preservando siempre la norma consagrada en el código del trabajo de no incluir aquellas materias "que restrinjan o limiten facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma".

La negociación colectiva puede eventualmente enfrentar situaciones de conflicto. Una de ellas es la declaración de huelga. A menudo en estos casos las partes empleadora y laboral se encuentran en un estado de tensión que puede obstaculizar el logro de acuerdos razonables.

Con el fin de colaborar en la resolución de estos casos, la Cámara de Diputados incluyó un artículo que permite la posibilidad que las partes soliciten a la inspección del trabajo su colaboración a través de la aplicación del sistema de "buenos oficios" por un plazo máximo de cinco días y por una sola vez. El ejecutivo comparte el espíritu de esta propuesta pero considera que de hacerse ella efectiva debiera ser de común acuerdo entre ambas partes a fin de facilitar la colaboración buscada.

Para avanzar en la cooperación al interior de la empresa se requiere que existan organizaciones laborales representativas y que puedan actuar en condiciones de equilibrio con el empleador. Con este fin la iniciativa gubernamental se propone dotar de un fuero de inamovilidad por quince días, previos a la constitución de un sindicato, a todos aquellos trabajadores involucrados en la formación del mismo, siempre que su contrato no expire legalmente antes de dicho plazo. Este fuero sólo puede ser aplicado una sola vez al año para un mismo grupo de trabajadores.

En la misma línea se sanciona con mayor rigor las prácticas antisindicales contempladas en el Código. Se eleva el monto de la indemnización en un 100% cuando un juez del trabajo haya dictaminado que un despido que afecte a un trabajador actualmente no **protegido por fuero alguno, se haya originado efectivamente en dichas prácticas.**

Además, se extiende el fuero por 30 días posteriores al termino de la negociación colectiva a todos los trabajadores que participaron en dicha negociación, aumentando así la cobertura de protección que hoy solo cubre a los miembros de la comisión negociadora.

En esta materia se ha presentado un debate en lo concerniente a la posibilidad de reintegro del trabajador como alternativa a la indemnización, así como con respecto a la posibilidad que la organización sindical eventualmente afectada pueda ser también indemnizada. En estos dos últimos puntos el Presidente considerará las observaciones planteadas y actuará buscando resolverlas de forma precisa.

Un aspecto de gran relevancia para que efectivamente se generen condiciones adecuadas a la cooperación entre la parte empleadora y laboral, es la confianza en la disposición positiva de ambas para encontrar siempre las mejores soluciones a los desafíos de la productividad, la competitividad la eficiencia y la innovación tecnológica, así como a los resultados de equidad y justicia a que debe dar lugar el esfuerzo mancomunado en el trabajo.

Por esta razón el gobierno considera que no corresponde a una legislación laboral moderna la inclusión de mecanismos de amenaza como instrumento para la solución de las legítimas diferencias que pueden surgir en un proceso de negociación colectiva.

En esta línea de pensamiento, que es compartida internacionalmente, es nuestra decisión que la ley disponga la prohibición de contratar reemplazantes cuando se ha declarado una huelga legal en el marco de la negociación colectiva.

De esta forma asumimos consecuentemente en esta materia los compromisos que hemos adquirido al ratificar los convenios fundamentales de la organización internacional del trabajo, particularmente los convenios 87 sobre la libertad sindical y 98 sobre la negociación colectiva. Asimismo con esta propuesta nos alineamos con la mayoría de los países más avanzados del mundo en los cuales normas como la antes aludida jamás han sido consideradas legítimas.

Señores senadores:

En síntesis consideramos que el proyecto de ley que hoy sometemos a vuestra votación constituye un avance sustantivo en las relaciones laborales:

- Se aumenta la oportunidad de negociar colectivamente a dos millones novecientos mil trabajadores que hoy no pueden hacerlo, entre los cuales se encuentran alrededor de 400.000 trabajadores de la agricultura y miles de trabajadores forestales de la construcción, de los servicios y del comercio.
- Se amplían las materias que pueden ser objeto de la negociación colectiva.
- Se mejora el fuero para los trabajadores que se sindicalizan o que negocian.
- Se da acceso a la información necesaria para hacer una propuesta de contrato fundada.
- Se sanciona con mayor rigor las prácticas antisindicales.
- Se eliminan los reemplazantes en las huelgas legales.

Quisiera invitarlos entonces a la reflexión serena y sin prejuicios ideológicos acerca del histórico paso que les estamos proponiendo dar hoy. Chile es definitivamente otro país, no hay espacios ya para consideraciones confrontacionales. Trabajadores y empresarios

tienen hoy conciencia que comparten un destino común y una responsabilidad conjunta respecto de los intereses más fundamentales de la patria.

Es en esta línea de pensamiento que los convoco a votar favorablemente esta propuesta legislativa que, sin lugar a dudas, nos pondrá en la ruta de un progreso económico y social sustentado en las bases materiales y morales que una sociedad democrática, libre y pluralista como Chile requiere.

Hemos tenido ya demasiados años de disputas y tensiones. Todos queremos la paz y la unidad. Todos queremos sentirnos miembros de una misma familia.

Es Chile como país el que enfrenta los desafíos del mundo globalizado. Una legislación del trabajo como la que estamos sometiendo a vuestra consideración nos permitirá ciertamente avanzar en esa dirección.

Muchas gracias