

## DECLARACION SOBRE PROYECTO DE REFORMA LABORAL APROBADO EN COMISION DE TRABAJO DE LA CAMARA DE DIPUTADOS

---

El 17 de marzo pasado advertimos que el proyecto de reforma laboral no cumplía con la promesa de terminar con los lineamientos formulados por el Plan Laboral, sino que lo mantiene y en algunos casos profundiza la injusticia. Se trata, ya no le cabe duda a nadie, de la consolidación definitiva y en democracia del citado Plan Laboral de la dictadura.

Por esa razón formulamos decenas de propuestas para que el proyecto se orientara en la dirección que el mundo del trabajo necesita para lograr estándares mínimos de justicia laboral que estén a la par de los países democráticos e hicimos un llamado al gobierno para incorporarlo en sus diversas expresiones. Sin embargo la mayoría de nuestras propuestas fueron declaradas inadmisibles y el Ejecutivo prefirió resguardar los intereses del empresariado, en lo que contó con la inesperada e inexplicable colaboración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la que apartándose de sus propios criterios previos en materia sindical, ha terminado ayudando a la defensa y consolidación de un modelo laboral injusto y excluyente.

Debido a ello, tres meses después vemos cómo se someterá a votación en la Sala de la Cámara de Diputados un proyecto de ley que, en lo más sustancial, **no incluye la negociación colectiva por rama ni la interempresa de carácter vinculante, precariza aún más las condiciones de trabajo con los pactos de adaptabilidad, no prohíbe el reemplazo de la función de los trabajadores en huelga y consagra servicios mínimos universales que debilitan el derecho a huelga efectiva.**

Es así que el proyecto que hoy se votará en la Cámara de Diputados adolece de importantes deficiencias y severos retrocesos, incluso respecto de derechos que confiere la ley vigente, pero aún están a tiempo de corregirlos los parlamentarios. Estas son las principales deficiencias:

1. No todos los sindicatos podrán negociar colectivamente en forma reglada, solo podrán hacerlo aquellos que al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo representen al menos el 10% de trabajadores de la empresa o a 250 de ellos, creando las condiciones para favorecer despidos masivos previos a la negociación colectiva, con la intención de rebajar dicho quórum.
2. La negociación a nivel de federaciones y confederaciones seguirá siendo voluntaria para las empresas y con incentivos para éstas que precarizan las condiciones de trabajo (sin tope para la duración del contrato colectivo ni exigencia de porcentaje de sindicalización en la empresa).
3. Si bien el proyecto otorga a los sindicatos de trabajadores eventuales, de temporada o de obra o faena el derecho a negociar colectivamente en forma

reglada, no se les otorga derecho a fuero ni a huelga (solo una mediación similar a los “buenos oficios” cuya inasistencia se sanciona como práctica antisindical), haciendo ilusoria una negociación real.

4. Se reconoce como “piso de la negociación” el instrumento colectivo anterior pero sin reajustes (ni siquiera IPC) y además le permite al empleador negarse a suscribir un contrato colectivo con dicho piso “cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen”, lo que supone un retroceso respecto de la norma actualmente vigente.
5. Se faculta a los tribunales para disponer la suspensión de la negociación colectiva con ocasión de las acciones judiciales que se interpongan por las controversias originadas durante ésta (como en el caso de servicios mínimos).
6. La fundamentación de la respuesta al proyecto de contrato colectivo pasa de ser obligatoria a voluntaria para el empleador.
7. Se retrasa el plazo para hacer efectiva la huelga, del tercer al quinto día contado desde la votación, otorgándole a las empresas más plazo para evitar que el sindicato haga efectiva una huelga ya aprobada por mayoría absoluta.
8. Se prohíbe el reemplazo “en los puestos de trabajo”, concepto no utilizado por la Corte Suprema, pero no se impide el reemplazo “en la función”, denominación más amplia que constituye la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo y evita realmente que las empresas recurran a la sustitución interna.
9. Se obliga a los sindicatos a proporcionar equipos de emergencia para desarrollar servicios mínimos universales durante la huelga, ampliando las hipótesis en que las empresas pueden solicitarlos (“atender necesidades básicas de la población” y para “proteger los bienes e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes”), forzando al sindicato a definirlos incluso antes de la negociación colectiva, judicializando el proceso negociador e incluso permitiendo a los tribunales que decreten la suspensión de la misma.
10. Se faculta a los tribunales a poner término a las huelgas y disponer la reanudación de faenas, resolviéndose el conflicto con un posterior arbitraje que siempre han ganado las empresas.
11. No se elimina la prohibición de declarar huelga en empresas estratégicas, medida que en la actualidad afecta a los trabajadores de cerca de 100 empresas del país (Resolución Exenta N° 116 de 31 de julio de 2014, del Ministerio de Economía Fomento y Reconstrucción) y que les obliga a ir a un arbitraje.
12. En los casos de arbitraje laboral el proyecto obliga al tribunal a escoger entre la propuesta del sindicato y la propuesta de la empresa, contradiciendo la

observación formulada por la Corte Suprema en Oficio N° 15 de 3 de febrero de 2015.

13. Se aumenta la precariedad laboral con pactos sobre condiciones especiales de trabajo que permiten imponer en la negociación colectiva, e incluso unilateralmente fuera de ella, jornadas excepcionales de hasta 7 días en todo tipo de faenas que eliminan el derecho al descanso dominical, bancos de horas extras que no respetan el límite actual de 2 horas diarias, y acuerdos para excluir la jornada pasiva de la jornada de trabajo, aumentando de este modo la jornada de trabajo semanal.

### **Organizaciones Sindicales**

Unión Portuaria de Chile

Confederación de Trabajadores del Cobre

Confederación de Sindicatos Bancarios y Afines

Confederación Nacional de la Energía

Federación Nacional de Trabajadores Lider (FENATRALID)

Federación de Sindicatos Nacionales de AFPS y de Empresas del Area Previsional

Federación de Trabajadores Contratistas Enap (FETRACON)

Federación de Trabajadores de la Minería El Soldado Fetrasol

Federación Falabella Chile

Federación Nacional de Trabajadores Centro Sur (Walmart)

Federación de Trabajadores de Mutuales de Seguridad

Fenasib-Chile

Fenpruss Hospital Higuera Thno

Festramet Zona Sur

Frente de Trabajadores y Trabajadoras de Revolución Democrática

Sindicato Bigger Bulnes

Sindicato Crecic

Sindicato de Empresa Paris

Sindicato de Profesionales Aguas del Valle

Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas

Sindicato de Starbucks Coffee Chile

Sindicato de Trabajadores de Asmar

Sindicato de Trabajadores de Supermercados Express Ltda. (Walmart)

Sindicato de Trabajadores Empresa Congelados del Pacifico Ltda.

Sindicato Empresa Diaz Sziklai y Cia Ltda

Sindicato Luniben

Sindicato Nacional Empresa Sice

Sindicato Nacional Entel PCS

Sindicato N° 2 de ENAER

Sindicato N° 2 de Técnicos y Profesionales de Essbio

Sindicato N° 2 de Trabajadores de Aguas Andinas S.A.

Sindicato N°1 de Trabajadores De Ediciones Financieras S.A. (Diario Financiero)

Sindicato N°3 de Empresa Cementerio Metropolitano Ltda.

Sindicato Trabajadores Laboratorio Maver  
Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Empresa Mutual de Seguridad C.CH.C.  
Asociación Nacional de Funcionarios del Instituto Nacional de Estadísticas (ANFINE)  
Sindicato de Trabajadores Foraction Chile  
FETRAFOR  
FENASITRASUR  
Sindicato N° 1 Unidad Coronaria Móvil

**Dirigentes sindicales**

Jessica Bengoa, Presidenta Cut y Anef Magallanes  
Jimena Aguirre Galindo, Directora Nacional ANEF