

INFORME DE LA COMISIÓN DE HACIENDA RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE “MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO”.

HONORABLE CÁMARA:

La Comisión de Hacienda informa el proyecto de ley mencionado en el epígrafe, en cumplimiento del inciso segundo del artículo 17 de la ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, y conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 226 del Reglamento de la Corporación.

CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS

1.- Origen y urgencia

La iniciativa tuvo su origen en la Cámara de Diputados por un mensaje de S.E. la Presidenta de la República, con urgencia simple.

2.- Artículos que la Comisión Técnica dispuso que fueran conocidas por ésta.

Los artículos 395, 398 y 399 propuestos por el numeral 28) del artículo 1°, y los artículos 2°, 3°, 4°, 5° y 6°.

3.- Disposiciones o indicaciones rechazadas

No hay.

4.- Modificaciones introducidas al texto aprobado por la Comisión Técnica y calificación de normas incorporadas

No hay.

5.- Disposiciones que no fueron aprobadas por unanimidad

Los artículos 395, 398 y 399 propuestos por el numeral 28) del artículo 1°, y los artículos 2°, 3°, y 5°.

6.- Se designó Diputado Informante al señor **Alejandro Santana.**

Asistieron a la Comisión, durante el estudio del proyecto, las siguientes personas:

MINISTERIO DEL TRABAJO

- ✓ Sr. Francisco Javier Díaz, Ministro (S).
- ✓ Sr. Roberto Godoy, Asesor.
- ✓ Sr. Ariel Rossel, Asesor.
- ✓ Sr. Francisco Del Río, Asesor.
- ✓ Sr. Mauricio Muñoz, Asesor.
- ✓ Sra. Lorena Gaete, Asesora Prensa
- ✓ Sra. Rocío Sabaneg, Asesora Prensa
- ✓ Sr. Mauricio Álvarez, Periodista.

MINISTERIO DE HACIENDA

- ✓ Sr. Rodrigo Valdés, Ministro de Hacienda.
- ✓ Sr. Enrique París, Jefe de Asesores.
- ✓ Sra. Macarena Lobos, Coordinadora Legislativa.
- ✓ Sr. Juan Manuel Badilla, Asesor Económico Coordinación Políticas Sociales.
- ✓ Sra. Marcela Gómez, Coordinadora de Comunicaciones.
- ✓ Sra. Jimena Krautz, Asesora de Comunicaciones.

Antecedentes generales del proyecto.

El mensaje señala que el propósito de la iniciativa consiste en modificar el Código del Trabajo en el ámbito de los derechos colectivos, con el objeto de modernizar el sistema de relaciones laborales chileno, en pos de garantizar un adecuado equilibrio entre las partes y con pleno respeto a la libertad sindical conforme a los Convenios Internacionales que Chile mantiene vigentes.

El mensaje expresa que en las sociedades modernas la democracia no se limita al ejercicio de las libertades civiles y políticas, sino que comporta el ejercicio pleno de los derechos económicos, sociales y culturales, entre los que se encuentran las libertades sindicales, con fines redistributivos. Considera que la organización de los trabajadores en sindicatos y órganos superiores de representación es fundamental para formular propuestas destinadas al mejoramiento de sus condiciones de empleo y de vida, así como el acceso a los frutos del crecimiento económico de las empresas.

Manifiesta que la existencia y respeto de los derechos colectivos de los trabajadores permite una regulación institucional de las tensiones y conflictos que, naturalmente, se presentan en el ámbito laboral, encauzando su solución conforme a las reglas del derecho y con pleno reconocimiento de los derechos fundamentales de todas las partes. De este modo se evita la proliferación de conflictos inorgánicos que se produce, justamente, cuando los mecanismos institucionales no son los adecuados.

Estima que el diálogo social en la empresa y, particularmente, la negociación colectiva, son, entonces, esenciales para el crecimiento, productividad y desarrollo de empresas socialmente sustentables, por cuanto permite a las empresas apoyarse en los sindicatos para poner en práctica una gestión satisfactoria de los recursos humanos, lo que favorece finalmente la calidad de los productos que vende o de los servicios que presta y, en general, mejora su productividad.

Estima que la democracia no se expresa sólo en el ejercicio de los derechos políticos o en el funcionamiento de las instituciones políticas. Es también parte del contrato social democrático admitir la diversidad de intereses, la redistribución del producto económico y la solución de los conflictos y de las controversias conforme a las reglas de derecho, con pleno respeto de los derechos fundamentales.

Por ello considera que la negociación colectiva es también un instrumento clave para promover la no discriminación y la igualdad, incluida la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, dado que integra al mundo del trabajo la garantía de los derechos fundamentales en el campo laboral para todo el colectivo, a efectos de lograr que más productividad redunde en una mayor equidad, promoviendo así más justicia social.

Hace presente que la experiencia de los países donde los niveles de sindicalización son mayores y la negociación colectiva está más desarrollada indica que, bajo estas condiciones, donde al interior de la empresa se privilegian los espacios de diálogo y colaboración entre trabajadores y empleadores, se pueden establecer acuerdos de mutuo beneficio sobre un amplio espectro de materias, tales como políticas de conciliación de vida laboral y familiar, pactos de beneficios asociados al cumplimiento de metas de productividad, organización de regímenes de jornada más flexibles, descansos, políticas de capacitación, entre otras.

Sostiene que, en este contexto, los sindicatos son organismos legítimos de representación de los intereses de los trabajadores. Agrega que en nuestro país, lamentablemente existe contundente evidencia de que las relaciones laborales están caracterizadas por la falta de confianza y de colaboración, existiendo escaso diálogo entre los actores de la relación laboral, a lo que se suma un ordenamiento legal que contiene un modelo de organización del trabajo y de relaciones laborales que limita significativamente los espacios de negociación y entendimiento. Pese a las innegables ventajas que tiene un esquema regulatorio que promueva y facilite el diálogo social de los actores.

Sostiene que, a lo anterior, se suma que las normas que actualmente regulan la negociación colectiva son extremadamente formales y rígidas y, más que fomentar los acuerdos, los obstaculizan. La experiencia histórica indica que mientras más asimetría y rigidez procedimental exista en la negociación colectiva, más intervendrá el Estado para garantizar la tutela de la parte más débil de la relación laboral; además, proliferarán

regulaciones particulares para sectores específicos, dificultando la adaptación a los cambios que se requieran, en función de las especificidades de cada sector. En contraste, mientras mayor equilibrio exista entre las partes de la relación laboral, con sindicatos más robustos y representativos, mayor autonomía podrá concederse a las partes con el fin de lograr acuerdos simétricos y beneficiosos que permitan que tanto a las empresas como a sus trabajadores les vaya bien. Esto es lo propio de una economía moderna y es lo que buscamos para Chile.

Asevera que este proyecto constituye una oportunidad para generar una cultura de diálogo y colaboración estratégica entre los actores. Las relaciones laborales modernas se basan en el respeto mutuo, el reconocimiento de la contraparte como un interlocutor legítimo que debe ser respetado en su dignidad y derechos. El diálogo permanente, la colaboración, la buena fe, más allá de las legítimas diferencias, todo ello con miras a la búsqueda conjunta de mejores condiciones laborales y productividad, es una lógica constructiva y de mutuo beneficio, que es la que esperamos, que con este proyecto, logre permear nuestra institucionalidad, introduciendo una efectiva modernización del sistema de relaciones laborales para nuestro país.

Considera que avanzar por esta senda permitirá establecer un equilibrio entre respeto de derechos y conciencia de deberes y, en consecuencia, un compromiso común y recíproco de trabajadores y empleadores respecto del destino de la empresa.

Estima que para la materialización de las aspiraciones precedentes es fundamental que garanticemos adecuadamente, en los términos prescritos por los convenios Nos 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la libertad sindical.

Explica que la libertad sindical comprende la organización de los trabajadores y empleadores, así como la acción colectiva que supone el ejercicio de los derechos destinados a la determinación común de las condiciones de empleo y la auto-tutela destinada a la solución de los conflictos colectivos a través del ejercicio del derecho de huelga.

Expresa tener la profunda convicción de que abordar la necesaria e impostergable modernización del sistema de relaciones laborales chileno mejorará sustantivamente su legitimidad, su calidad y su gobernanza, constituyéndose en una vía fundamental para lograr un desarrollo inclusivo.

Antecedentes.

a. Baja cobertura de negociación colectiva.

Explica que la cobertura de la negociación colectiva en el año 2013 alcanzó apenas el 8.1% de los asalariados del sector privado bajo la modalidad reglada, y un 2% bajo la modalidad no reglada. Esto significa que la enorme mayoría de los trabajadores y trabajadoras chilenos quedan fuera

de la posibilidad de negociar colectivamente sus salarios y condiciones laborales.

Opina que mientras no avancemos en el fortalecimiento de los derechos colectivos del trabajo, las condiciones estructurales para la reproducción de la desigualdad permanecerán, minando los esfuerzos que se están haciendo en otras áreas para hacer de Chile un país más justo y cohesionado.

b. Las observaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Hace presente que diversos pronunciamientos de los órganos de control de la OIT hacen referencia a las condiciones restrictivas que contiene la actual legislación en relación al debido reconocimiento y regulación de los derechos asociados a la libertad sindical.

Las observaciones más recientes dicen relación con las formuladas por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) relativas a los Convenios Nos 87 y 98, que pueden sintetizarse en las siguientes:

i. Legislación que limita el derecho a la negociación colectiva. Se refiere, entre otras, a los artículos 305 y 82 en cuanto excluyen de la negociación colectiva a los trabajadores afectos a contrato a aprendizaje o contratados para una obra o faena transitoria o de temporada; al artículo 1° del Código del Trabajo que por vía de exclusión en la aplicación de sus normas, impide el ejercicio de los derechos de negociación colectiva.

ii. Legislación que limita el ejercicio de los derechos de libertad sindical en lo relativo a los sindicatos y a la negociación colectiva. Se trata de los artículos 314 bis, 315 y 320 del Código del Trabajo, que facultan a grupos de trabajadores para negociar colectivamente, pues ello sólo ha podido hacerse en conformidad a los convenios, en ausencia de las organizaciones sindicales; y a los artículos 334 y 334 bis, en cuanto exigen diversas formalidades y el previo acuerdo del empleador para negociar colectivamente.

iii. Legislación que limita el ejercicio del derecho de huelga. Se refiere a los artículos 372 y 373 del Código del Trabajo que disponen que la huelga debe acordarse por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación; al artículo 374 del mismo Código que dispone que si no se hace efectiva dentro de tercero día la votación de huelga, se entiende aceptada la última oferta del empleador; al artículo 379 de ese cuerpo legal, que dispone la votación de censura de la comisión negociadora de los trabajadores; al artículo 381 que contempla la posibilidad de reemplazo de trabajadores bajo ciertas condiciones que debe contener la última oferta del empleador y al artículo 384 del código que prohíbe la huelga en las actividades e instituciones que indica.

Objetivo del proyecto.

Manifiesta que el objetivo de esta iniciativa legal apunta al desarrollo de relaciones laborales modernas, justas y equilibradas entre las partes, en las que predomine el diálogo y el acuerdo, combinando objetivos de equidad, eficiencia y productividad.

Agrega que para avanzar en estos propósitos, este proyecto de ley amplía y mejora la negociación colectiva para que ésta pueda ser ejercida por más trabajadores, bajo mecanismos que faciliten los acuerdos con sus empleadores, en la perspectiva de favorecer un espacio de diálogo institucionalizado al interior de las empresas. Junto con ello se enriquecen los contenidos y la calidad de estos procesos.

Sostiene que el fortalecimiento de los sindicatos implica reconocerles titularidad para los fines de la negociación, promoviendo que sus acuerdos puedan ser extensivos a otros trabajadores de la empresa, a través de mecanismos que no constituyan prácticas antisindicales.

Considera impostergable promover espacios efectivos de diálogo y acuerdo que colaboren a compatibilizar las necesidades derivadas del dinamismo, la competitividad y la productividad de las empresas en la economía nacional y global, con relaciones laborales en donde exista una justa distribución de la renta, un trato respetuoso de los trabajadores y en el que se fortalezca la organización y capacidad de negociación de los trabajadores, a través de los sindicatos, que expresan en forma permanente y seria la voluntad del colectivo.

Sostiene que en la actualidad, el ordenamiento normativo laboral en materia de derechos colectivos establece un conjunto de instituciones que, en lo sustantivo, deja en una posición muy asimétrica a las partes para negociar colectivamente. En consecuencia, se requiere nivelar las condiciones institucionales de la relación laboral, de manera que trabajadores y empleadores puedan negociar con igualdad de medios al interior de la empresa, potenciando la confianza, la colaboración estratégica y también buscando una mejor distribución de las ganancias de productividad. De esta manera se busca instalar una lógica virtuosa donde se concilien mayor equidad, mayor productividad y paz social.

Explica que esta iniciativa legal busca también legitimar un sistema institucional que permita procesar el conflicto laboral al interior de las empresas, generando un procedimiento que contiene un conjunto de incentivos destinados a promover el diálogo directo entre las partes, el acuerdo y mecanismos pacíficos de resolución de controversias.

Señala que las legítimas diferencias y aspiraciones de las partes deben ser encausadas en un marco de respeto y juridicidad. Aquellas conductas que se desvíen de este cauce son sancionadas en forma específica, particularmente aquellas que representen un ejercicio violento del derecho a huelga.

Junto con lo anterior, resalta que, para una adecuada y efectiva implementación de los cambios propuestos, se fortalecerá la capacidad operativa de la Dirección del Trabajo a fin que pueda desarrollar a cabalidad las nuevas funciones que se le asignan, especialmente las relativas a la solución de controversias, la asistencia técnica a las partes y la calificación de los servicios mínimos.

Descripción general de las disposiciones de competencia de la Comisión

La Comisión de Trabajo consideró que los artículos 395, 398 y 399 del numeral 28) del artículo 1°, y artículos 2°, 3°, 4°, 5° y 6° permanentes del presente proyecto de ley deben ser objeto de estudio por la Comisión de Hacienda por incidir en materias presupuestarias o financieras del Estado.

El artículo 1° introduce en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, una serie de modificaciones, entre las cuales las contenidas en su numeral **28)** que sustituye el Libro IV “De la Negociación Colectiva”. En este numeral se encuentra los artículos 395, 398 y 399, de competencia de esta Comisión:

Cabe señalar que estas normas se encuentran dentro del capítulo III “Del Arbitraje”, el cual se entiende como un procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador, en los supuestos y al amparo de las reglas que señala este Capítulo, someten la negociación colectiva a un árbitro para decidir el asunto. La decisión se denominará indistintamente laudo arbitral o fallo arbitral (artículo 388). Además se señala que llegada la fecha de término de vigencia del instrumento colectivo, o el día 45 de iniciado el proceso de negociación, en los casos del artículo 361, o a partir del día siguiente de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, la Dirección del Trabajo deberá citar a las partes a una audiencia dentro de quinto día para la designación del Tribunal Arbitral, la que se llevará a cabo con cualquiera de las partes que asistan o aún en su ausencia. La alternativa de recurrir al arbitraje será de común acuerdo, por regla general (artículo 390). Los árbitros serán tres y elegidos de común acuerdo, salvo que las partes no concuerden, caso en el cual podrá hacerlo la Dirección del Trabajo y en caso de que se mantenga el desacuerdo, se recurrirá a sorteo.

Normas de competencia dentro del numeral 28):

El Artículo 395, denominado “De la remuneración de los árbitros” el cual dispone que la remuneración de los árbitros será determinada por el arancel que anualmente fije la Dirección del Trabajo para el año siguiente, la que será de costo fiscal, salvo en el caso de que el procedimiento arbitral afecte a una gran empresa, en cuyo caso el costo deberá ser asumido por ésta.

El artículo 398 (reglas generales) señala que corresponderá a la Dirección del Trabajo:

1. La revisión del cumplimiento y mantención de los requisitos de quienes postulen a incorporarse en el Registro Nacional de Árbitros.

2. El pago de los honorarios correspondientes a las remuneraciones de los integrantes del Tribunal Arbitral, cuando corresponda.

El artículo 399 (contrato del árbitro) establece que, constituido el Tribunal Arbitral, la Dirección del Trabajo suscribirá con cada uno de sus integrantes un contrato de prestación de servicios a honorarios, en el cual se especificará que éstos se pagarán contra la entrega del fallo arbitral correspondiente, dentro del plazo máximo permitido.”.

El Artículo 2º crea el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reemplaza al Programa Escuela de Formación Sindical. El Fondo tendrá como objeto apoyar financieramente proyectos de formación sindical y acciones de promoción, programas o actividades que propendan a establecer relaciones colaborativas entre empresa y organizaciones sindicales.

Se indica que los recursos del Fondo serán asignados por dicha Subsecretaría mediante concursos públicos, previa propuesta del Comité de Selección.

Se precisa que el Comité de Selección estará integrado por un representante de la Subsecretaría del Trabajo, un representante de la Dirección del Trabajo, un representante del Ministerio de Hacienda; dos representantes del mundo sindical y dos representante del mundo empresarial.

Se establece que un reglamento dictado a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito también por el Ministro de Hacienda, establecerá las normas de administración y operación de este Fondo, criterios de adjudicación de los recursos, reglas de nombramiento y funcionamiento del comité de selección y las demás que sean necesarias para su implementación.

El Artículo 3º dispone que el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas estará constituido por:

a) El aporte que se contemple anualmente en la Ley de Presupuestos;

b) Las multas pagadas por prácticas desleales y antisindicales.

c) Las donaciones que se le hagan, y las herencias y legados que acepte, a través de la Subsecretaría del Trabajo, con beneficio de inventario. Dichas donaciones y asignaciones hereditarias estarán exentas de toda

clase de impuestos y de todo gravamen o pago que les afecten. Las donaciones no requerirán del trámite de insinuación;

d) Los aportes que se reciban por vía de cooperación internacional a cualquier título, y

e) Los demás recursos que perciba por otros conceptos.

El Artículo 4°. Regula que el mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el año presupuestario de su entrada en vigencia, se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestaria Tesoro Público. En los años siguientes, se financiará con cargo a los recursos que anualmente contemple la ley de Presupuestos.

El Artículo 5°. Intercala en el artículo 6° de la ley N° 19.886, Ley de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, un inciso tercero nuevo reenumerándose los siguientes, del siguiente tenor:

“También se dará prioridad, en los términos del inciso primero, a las empresas que mantengan vigentes convenios colectivos con las organizaciones sindicales representativas de sus trabajadores o que le hagan aplicables a éstos convenios colectivos acordados por otros empleadores u organizaciones gremiales de empleadores, suscritos de conformidad a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo.”.

Cabe tener presente que el inciso primero del artículo 6° de la Ley N° 19.886, establece que “En el caso de la prestación de servicios habituales, que deban proveerse a través de licitaciones o contrataciones periódicas, se otorgará mayor puntaje o calificación a aquellos postulantes que exhibieren mejores condiciones de empleo y remuneraciones.”.

Es decir se le entrega mayor puntaje o calificación (en la licitación o contratación periódica de servicios habituales) a la empresa que mantengan vigentes convenios colectivos con sus organizaciones sindicales.

El artículo 6°. Agrega una letra g), nueva, que incorpora al artículo 46 de la ley N°19.518, *que Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo*, los programas destinados a la materia que indica la letra g), que serán financiados con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, siendo esta nueva letra del siguiente tenor:

“g) Ejecución de acciones de capacitación destinada a trabajadores de empresas de menor tamaño que mantengan vigentes o apliquen convenios colectivos a sus trabajadores, siempre que se trate de aquellos suscritos conforme a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo.”.

El artículo 46 de la Ley N° 19.518, , dispone los casos en que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo podrá establecer cada año, con

cargo al Fondo Nacional de Capacitación, programas destinados a diversas materias, entre las cuales se incorpora la más arriba señalada.

Incidencia en materia presupuestaria y financiera

El informe financiero sustitutivo N° 75 de 8 de junio de 2015, de la Dirección de Presupuestos, establece lo siguiente:

Antecedentes.

1.- El presente proyecto de ley amplía y mejora la negociación colectiva para que ésta pueda ser ejercida por más trabajadores, bajo mecanismos que faciliten los acuerdos con sus empleadores, en la perspectiva de favorecer un espacio de diálogo institucionalizado al interior de las empresas. Junto con ello se enriquecen los contenidos y la calidad de estos procesos.

Efecto del Proyecto sobre el Presupuesto Fiscal.

1. En primer lugar, se debe señalar que para una adecuada y efectiva implementación de los cambios propuestos en el presente proyecto de ley, se debe fortalecer la capacidad operativa de la Dirección del Trabajo a fin que pueda desarrollar a cabalidad las nuevas funciones que se le asignan, especialmente las relativas a la solución de controversias, la asistencia técnica a las partes y la calificación de los servicios mínimos, para lo cual se deben disponer los recursos humanos y presupuestarios correspondientes. Adicionalmente, se crea un Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reemplaza al actual Programa de Escuela de Formación Sindical. También, se agrega un artículo para la aplicación de la Ley de Bases sobre Contratos Administrativos y Suministros y Prestación de Servicios (ley N° 19.886), el cual incidirá en la forma de evaluar las ofertas, dándose prioridad a las empresas que mantengan vigentes convenios colectivos con las organizaciones sindicales representativas de sus trabajadores o que le hagan aplicables a éstos, convenios colectivos acordados por otros empleadores u organizaciones gremiales de empleadores, suscritos de conformidad a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo. Finalmente, se incorpora un artículo que agrega una letra g) nueva al artículo 46 de la ley N° 19.518, permitiendo ejecutar acciones de capacitación destinadas a trabajadores de empresas de menor tamaño que mantengan vigente o apliquen convenios colectivos a sus trabajadores, siempre que se trate de aquellos suscritos conforme a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo.

2. De acuerdo con lo anterior, el presente proyecto de ley implica los siguientes costos fiscales:

2.1. La creación de un Fondo de Formación Sindical y de Relaciones Colaborativas por M\$ 2.143.000 miles, que reemplazará al actual Programa

de Escuela de Formación Sindical, por lo cual el costo fiscal adicional asociado a este nuevo Fondo asciende a M\$ 1.140.000 miles.

2.2. Considerando las nuevas acciones de apoyo a las MYPE que deberá desarrollar la Dirección del Trabajo, se deberá fortalecer a este Servicio con 19 profesionales para que cumpla las nuevas obligaciones que le asigna el proyecto de ley, lo que representa un costo fiscal anual de \$ 371.000 miles.

2.3. Adicionalmente y aunque se privilegia que la calificación de los servicios mínimos pueda ser concordada por las partes, en forma previa a la negociación, en caso que no se llegue a acuerdo, resuelve la Inspección del Trabajo, por lo cual la Dirección del Trabajo deberá contar con los antecedentes que le permitan cumplir esta nueva función, para lo cual se encargarán estudios para cada uno de los 60 Subsectores Económicos informados por el INE a la División de Estadísticas de la ONU de acuerdo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), con un costo promedio unitario de \$ 30.000 miles. De esta manera, el costo fiscal para cumplir el rol de la Dirección del Trabajo en la calificación de servicios mínimos asciende a \$ 1.800.000 miles.

2.4. También y como consecuencia del proyecto de ley, se estima un incremento de 10 % de las mediaciones, lo que significa 273 mediaciones adicionales con un costo promedio de \$ 357 miles para cada una de ellas, con lo cual se obtiene un mayor costo fiscal de \$ 97.500 miles.

2.5. En materia de arbitrajes, se considera el costo fiscal asociado al uso del arbitraje para el 100% de las empresas actualmente afectas al artículo 384 del Código del Trabajo (100 empresas) y se utilizan los aranceles por arbitro según tamaño de la empresa de acuerdo a la Resolución Exenta N° 172 de 2012 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, considerando 3 árbitros de cargo fiscal para el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas y de 2 árbitros en el caso de las grandes empresas. De esta manera, el costo fiscal asciende a \$ 370.000 miles.

2.6. Finalmente y en materia de capacitación, se estima que 292 trabajadores involucrados en proyectos de negociación colectiva presentados por federaciones de sindicatos, accederán a cursos de capacitación de 150 horas con un valor hora de \$ 3.679. Por lo anterior, el costo fiscal de la capacitación de estos trabajadores asciende a \$ 161.140 miles.

3. En consecuencia, el costo fiscal anual del proyecto de ley asciende a \$ 3.939.640 miles, de acuerdo al siguiente detalle:

Conceptos	Miles de \$ 2015
Fondo Formación Sindical y Relaciones laborales Colaborativas	1.140.000
Actividades de apoyo a las MYPE	371.000
Calificación Servicios Mínimos	1.800.000
Mediaciones	97.500
Arbitrajes	370.000
Cursos de Capacitación	161.140
Costo total	3.939.640

4. El mayor gasto fiscal que representa la aplicación de esta ley durante el año presupuestario de entrada en vigencia de la misma, se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestaria Tesoro Público. En los años siguientes, se financiará con cargo a los recursos que anualmente contemple la Ley de Presupuestos.

Debate de las normas sometidas a la consideración de la Comisión.

Señor Rodrigo Valdés, Ministro de Hacienda.

Señala que el presente proyecto tiene básicamente tres grandes objetivos: reequilibrar la relación entre las partes negociadoras hacia estándares internacionales, predominando el dialogo y la cooperación entre éstas; legitimar el sistema institucional desarrollar el conflicto al interior de la empresa y permitir que las empresas se puedan adaptar a entornos más competitivos.

Expresa que es una reforma importante y prioritaria para el Gobierno por su efecto en el funcionamiento de la economía, define al proyecto como equilibrado y que se trata de una reforma compleja que debe ser mirada desde el punto de vista del trabajador, empleador y en lo que a él respecta, el punto de vista macroeconómico.

Hace presente que la iniciativa cuenta con un trabajo pre legislativo y legislativo largo, destaca que amplía la cobertura de la negociación colectiva, incorporando a grupos de trabajadores que hoy no pueden negociar colectivamente, pero con particularidades: sin huelga ni fuero. Del mismo modo entrega titularidad del derecho de negociación colectiva al sindicato; la extensión de beneficios o de cobertura cambia, por cuanto hoy es efectuada por el empleador; con el proyecto en estudio son las partes, sindicato y empresa que determinan su extensión a una parte de los trabajadores.

Agrega que se incorpora nuevas reglas sobre información para el Sindicato en general y principalmente, durante el proceso de negociación colectiva.

Señala que se simplifica del mismo el procedimiento de negociación colectiva.

En relación con el re equilibrio en el poder negociador, destaca dos efectos del proyecto: se elimina el reemplazo de los trabajadores en huelga y consagra el deber de las organizaciones sindicales de proveer el personal mínimo para funciones mínimas. En decir, junto con el derecho a huelga se cautelan también otros bienes o derechos.

Señala que se agrega un piso de negociación, se amplían las materias que pueden ser objeto de negociación y se permite la adaptabilidad de las condiciones laborales. Destaca que está convencido que con sindicatos fuertes se puede lograr la adaptabilidad.

Finalmente hace referencia a los aspectos presupuestarios del proyecto, explicando principalmente las diferencias que recoge el informe financiero sustitutivo, en el sentido que este contempla una cifra inferior por el cambio de estimaciones en razón de la disminución de las mediaciones forzosas.

Señor Francisco Díaz, Ministro (S) del Trabajo y Previsión Social.

Aborda los principales puntos u objetivos del proyecto.

En relación con la ampliación cobertura de la negociación colectiva destaca que se extiende a los aprendices de las grandes empresas, en el entendido que las medianas y pequeñas sería más difícil llevar a cabo este tipo de negociaciones; también se incorpora a los trabajadores por obra o faena. Respecto de este último destaca que es una modalidad atípica y que por lo mismo cuenta con un procedimiento especial: no hay derecho a huelga y no cuentan con fuero. Del mismo modo, se refuerza lo referido a los trabajadores de confianza, se precisa que quienes están excluidos, son cargos gerentes o subgerentes y no cualquier persona con el título de ejecutivo.

El segundo punto es la titularidad sindical. Explica que se reconoce la titularidad del sindicato como sujeto principal en las empresas donde estos existen, quedando excluidos los grupos negociadores que solo pueden hacerlo en aquellas donde no hay sindicato. Agrega que se le otorga también titularidad a los sindicatos inter empresa, cumplidos requisitos y quórum que contempla el proyecto.

En cuanto a los derechos que emanan del contrato colectivo, precisa que este tiene un efecto relativo. Hoy el empleador puede extender dichos beneficios a terceros trabajadores, conocido también como free rider o polisón y que produce el efecto de desmotivar la afiliación sindical.

Indica que para la extensión de la cobertura del contrato colectivo es el acuerdo de ambas partes. Destaca el aporte de la Comisión Técnica en este punto, por cuanto en dicha instancia se incorporó que dicha extensión debe ceñirse por criterios objetivos y en ningún caso puede ser discriminatoria.

Como cuarto tema se refiere al derecho de información con el objeto de que las partes cuenten con antecedentes fidedignos, en general y durante el proceso de negociación colectiva. De este modo puede solicitar la planilla actualizada de remuneraciones de las personas afiliadas al sindicato, costos globales de la mano de obra o política de inversión de la empresa, siempre que el empleador no la considere reservada.

Señala que en el procedimiento de negociación colectiva, el Principio de buena fe se recoge plenamente sin poner obstáculos que la limiten, definiéndose las etapas del mismo.

Manifiesta que se introdujeron mediaciones, las que pueden ser voluntarias y se consagran casos de mediación obligatoria. Recuerda que el mensaje original contemplaba la mediación forzosa, la que fue eliminada habida cuenta de los reparos respecto de ésta.

Respecto del arbitraje, se reconoce aquel de carácter voluntario y casos de arbitraje forzoso, actualmente contemplado en el 384 del CT. Respecto de éste, se contempla un nuevo procedimiento y se mejora la nómina de árbitros.

El sexto punto que destaca es el equilibrio de las partes en la negociación, la nueva reglamentación del derecho a huelga y los derechos mínimos. Se establece la prohibición del reemplazo de trabajadores, interno y no solamente externo.

Explica que este punto fue objeto de largas discusiones en la Comisión Técnica y debe analizarse en conjunto con el concepto de servicios mínimos para cuya precisión se recurrió a la asesoría técnica a la OIT para delimitar dicho concepto: el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. En esta determinación se podrán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.

El séptimo punto es el piso mínimo de la negociación.

El último punto, es el referido a los pactos de adaptabilidad los que pueden tener importante efecto en la empresa y expresa que los más relevantes son de sistema excepcionales de jornadas de trabajo o de horas extraordinarias.

Destaca dos puntos finales: la igualdad de oportunidades promover la igualdad de la mujer, exigiéndose la presencia de al menos una trabajadora en la comisión negociadora y de una cuota de género en los sindicatos y federaciones. Finalmente, acota que se contempla un procedimiento regulado para federaciones y confederaciones para negociar colectivamente, estableciéndose estímulos para que tengan lugar.

El señor **Melero** solicita que el ministro señale cuáles son los efectos macroeconómicos negativos o positivos para el crecimiento y la productividad del país de esta reforma.

Agrega que en el informe financiero sustitutivo punto 2.3 y que no fue visto en la comisión técnica, se contemplan 1.800 millones estudios para cada uno de los subsectores consulta en qué consiste. Señala que puede producirse una alta judicialización en torno al concepto de servicios mínimos, cree que el Ejecutivo se está adelantando a ese escenario, razón por la cual se pedirán esos informes.

Finalmente, sobre el concepto de adaptabilidad consulta de qué manera avanzará el Gobierno en esta mayor adaptabilidad que se necesita.

El señor **Schilling** manifiesta que a través del proyecto se intenta reequilibrar las relaciones laborales fortaleciendo el sindicato y los procesos de sindicalización. Agrega que tendrá un efecto de largo plazo en la producción de una mejor redistribución del ingreso y equidad social. Señala que en los países donde es más fuerte es el sindicalismo, mayor equidad social. Destaca que los procesos de sindicalización que se relacionan con mayor justicia social, más creatividad, tecnología e innovación producen. Señala que es un buen proyecto desde el punto de vista de su orgánica interna, en el sentido de plantearse el derecho a huelga, contemplándose a su vez el derecho de servicio mínimo. Por las razones expuestas, anuncia su voto favorable.

Adicionalmente, consulta que ocurrirá con los trabajadores de los duty free que tienen turnos 24/7.

El señor **Aguiló** expresa que hay tres instrumentos para medir la desigualdad: el índice Gini, el índice 20/20 y el índice que mide el PIB. Al tenor de éstos, Chile es el país más desigual de la tierra y destaca que ese es el contexto en el que se discute esta reforma.

Agrega que para combatir la desigualdad existen tres medios: legislación laboral que permita la negociación, la capacidad tributaria y el sistema educacional que genera las condiciones de productividad.

Hace presente que Chile tiene una de las tasas más bajas de sindicalización en el mundo y además son muy pocos los trabajadores que negocian colectivamente. En dicho contexto, para cualquiera es obvio que se deben mejorar las relaciones laborales. Hace un llamado a quienes tienen aportes reservados para avanzar en superar en la desigualdad.

El señor **Silva** consulta al ministro si cree que este proyecto logrará mayor y mejor trabajo y las razones para afirmarlo. Plantea que la ciudadanía está dando una opinión de fuerte rechazo a esta y otras reformas, los cambios que se observan entre el ingreso del proyecto y el nombramiento del señor Valdés son mínimos. Señala que va un trimestre donde el crecimiento es cero. Reformula la pregunta inicial: cómo esta reforma laboral es una forma para superar el crecimiento porque él no cree que sería así.

Señala que una sociedad tiene varios objetivos entre éstos, el combatir la desigualdad en donde la mejor herramienta es el trabajo. Pregunta al ministro, cómo este proyecto ayuda combatir la desigualdad. Señala que este proyecto afecta al menos un 30% de los trabajadores, no afecta a quienes no tienen trabajo que según las encuestas de este gobierno, son más. Insiste, cómo habrá más crecimiento, más trabajo y cambio en la distribución del ingreso por esta reforma.

El señor **Andrade** señala que es un buen proyecto, pensando en la situación política e histórica. Señala que se hace cargo de una deuda, pues hace 20 años no se legislaba sobre negociación colectiva. Se hace cargo también del tema de desigualdad. Destaca tres factores del proyecto:

titularidad sindical, en tal sentido debe estar radicada en los organismos permanentes, no se puede dialogar con el grupo negociador.

Luego, la extensión de los beneficios cuando es de mutuo acuerdo y finalmente, huelga efectiva la que sería es imposible cuando hay reemplazo. Agrega que la Corte Suprema avanzó más que el Gobierno en dicho sentido y destaca el aporte de la OIT para precisar el concepto de servicios mínimos.

Hace referencia al pacto de adaptabilidad que no tiene que ver con flexibilidad, porque es un acuerdo entre trabajadores y empleadores. Advierte que hoy existen este tipo de pactos, en la minería, cotidianamente.

Hace presente que en este gobierno van 17 proyectos en materia laboral, durante la administración de Piñera, sólo 4.

Finalmente señala que quedan temas pendientes en materia de gratificación, IPC en el piso y la negociación por ramas o supra empresa.

El señor **De Mussy** expresa que hubo hartos diálogos tanto en el proceso pre legislativo como en la comisión del Trabajo (de la que es también miembro) señala que no hubo grandes cambios al texto original, pero con el cambio de gabinete sí se abrió una ventana para conversar más las cosas, pudiendo dejar artículos pendientes de discusión en los que en algunos casos hubo indicaciones. Expresa que nuevos ministros han tenido poco tiempo y será en el Senado donde nuevamente se resolverá mejor el tema.

Pregunta si este es el camino para afrontar la desigualdad. Señala que se está dejando pasar la oportunidad para superar la tasa de sindicalización y hace presente que alrededor de un 70% de los trabajadores, esta reforma no les afecta. Pregunta qué pasa con la creación de empleo y las observaciones de la OCDE sobre empleo de mujeres y jóvenes. Manifiesta que son puntos que sí se están viendo en la agenda laboral, pero no en esta reforma.

Consulta cuándo ingresará el proyecto de fortalecimiento de la Dirección del Trabajo.

Finalmente, en relación con el informe financiero sustitutivo consulta la causa de la diferencia en las estimaciones y de qué se tratan los cursos de capacitación a los que hace referencia dicho documento.

El señor **Auth** manifiesta que esta reforma es uno de los ejes programáticos de un Gobierno que se ha fijado como objetivo atacar la desigualdad. Señala que los instrumentos principales para combatirla son la solidaridad tributaria, mayor equilibrio entre el trabajo y capital y la inversión en oportunidades igualitarias en educación o también conocido como inversión en capital humano. Destaca que se hizo una reforma tributaria, se está haciendo una reforma educacional y aquí, se está asumiendo la laboral.

Comparte las aprehensiones del ministro respecto de los bordes y le parece que el proyecto es equilibrado para el momento en que estamos. Agrega que este proyecto le da sentido a la asociatividad sindical a través de

la titularidad sindical y la decisión compartida de la extensión de los beneficios.

Destaca que se resguarda el derecho a huelga efectivo, ayudando a una relación más equilibrada. Este proyecto en su resultado actual revela un esfuerzo de modernización de las relaciones laborales. Felicita a los señores Melero y De Mussy por la aprobación del proyecto en la Comisión Técnica pues a su juicio, esta iniciativa redundará en atacar los problemas actuales: indigentes que aún con trabajo no dejan de ser tales. Expresa que el tema es el empleo decente, la retribución justa del aporte de los trabajadores y en tal sentido este proyecto será visto en el futuro como un avance civilizatorio para la sociedad chilena, por lo que le gustaría que hubiera consenso político para la aprobación de las modificaciones que propone.

Respecto de los servicios mínimos señala su preocupación en el evento en que la provisión sea por parte del empleador cuando el sindicato no puede o quiere asegurar ese servicio mínimo, a su juicio el texto cuenta con una redacción demasiado generosa.

Agrega que la decisión de extender lo negociado no solo tiene que ver con su el contenido del contrato colectivo sino también en lo referido a los pactos de adaptabilidad, para él resulta injusto que trabajadores que no concurrieron en la celebración de éste último se vean afectados por éste.

El señor **Santana** expresa que apoyarán la iniciativa en el primer trámite por la confianza que tienen en el ministro. Destaca que sobre sus hombros pesa que el proyecto vuelva del Senado con los cambios que se requieren. Señala que la búsqueda de la perfección no afecte la realidad de las personas que buscan empleo. Los factores internos y externos son los que condicionan una economía. Consulta cómo esta iniciativa se hará cargo del crecimiento económico.

El señor **Jaramillo** plantea sus inquietudes en torno a las empresas que no tienen derecho a huelga, en el sentido de cómo se avanzará en la mejora de las condiciones de sus trabajadores. En relación con los no sindicalizados, una vez llegado a un acuerdo con los sindicatos y empresas pueden extender sus beneficios a parte del resto de los trabajadores no sindicalizados. No le queda claro esa idea. Finalmente, respecto de arbitraje cuando este es voluntario y por qué es obligatorio.

El señor **Lorenzini** señala que son 4 mil millones de pesos que serán distribuidas en 5 áreas: formación sindical. Consulta para quién y cómo se determinará. En segundo lugar, apoyo a la PYMES, son 19 profesionales, señala que donde estarán ellos, bajo qué condiciones. Luego, 30 millones en informes. Quiere saber cómo, cuándo y dónde se determinarán estos recursos, es decir, se precise el destino de los fondos a los que se hace referencia en el informe financiero sustitutivo.

El señor **Valdés** haciéndose cargo de las inquietudes de los parlamentarios responde respecto de los efectos de la reforma, señala que ha repetido la importancia del equilibrio, de ahí la importancia de mantener ciertos elementos centrales para decir que es una reforma que ayudará al

desarrollo y empleo. El primero de ellos es la adaptabilidad y un segundo aspecto es la gobernabilidad, equidad y cooperación. Señala que hay evidencia reciente que los países con mayor equidad tienen mejor crecimiento. Estima que el equilibrio estará dado por una mayor cooperación. Cree que los beneficios no serán automáticos, parte del acuerdo será ampliar esto a quienes no están en el sindicato. Destaca que es una apuesta a nuevas formas de regulación. Agrega que hay cosas que quedarán pendientes, pero estima que es un cambio sustancial en la relación sindicato empresa.

Respecto de los efectos macro negativos el piso indexado hay zonas de la economía por sectores, la inflación no es capaz de modificar salarios reales, hay sectores que requieren de ajustes.

El tema de servicios mínimos es algo que se construirá entre todos. Cree que se irá aprendiendo con el tiempo su utilización y constituye un cambio de foco.

Comparte que no se está abordando el empleo en mujeres y jóvenes y explica que hubo un cambio en mediaciones voluntarias, se disminuyeron las forzosas, de ahí el cambio en las estimaciones del informe financiero. Respecto de los cursos de capacitación señala que son temas distintos, son más montos pero con las mismas reglas, hay más incentivos.

Respecto de la distribución factorial del ingreso, la realidad es que el cuadro no es distinto. Faltan datos en Chile de verdad para obtener cifras exactas sobre la desigualdad, pero aún así estamos lejos de los estándares de otros países primario exportadores. Acota que la distribución del ingreso no se arreglará solamente que esta reforma, pero se avanza.

El señor **Díaz** expresa respecto de los trabajadores Duty free, que la ley de turismo regula como se toma el descanso en los feriados irrenunciables, mediante alternancia.

Respecto de la inquietud del señor Auth sobre servicio mínimo, explica que en el evento de no proveerse esos equipos de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas que sean necesarias y tiene que ser así, pero se debe informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo lo que se traducirá en una fiscalización. Expresa que este supuesto debe existir por cuanto puede haber situaciones de emergencia de lo contrario no podría tener aplicación práctica y generar situaciones que lamentar.

Sobre las empresas sin derecho a huelga, son acotadas y responde a una regulación constitucional, como gas, electricidad, agua potable entre otras que se denominan estratégicas o de utilidad pública.

Expresa que los beneficios pueden extenderse a todos o una parte de los trabajadores, por eso se salvaguardó que esa extensión sea en base a criterios objetivos, para que ni el sindicato ni el empleador discriminen.

A petición del señor Melero aclara que no es la función sino el puesto del trabajo, caso del Transantiago por contrato pueden haber planes de

contingencia, el sistema puede contemplar un recorrido especial porque la huelga se hace a la empresa, no a la ciudadanía. La palabra clave es puesto y no función.

Debate de los artículos de competencia de la Comisión, por temas.

- Arbitraje.

El señor **Díaz**, explica que en materia de arbitraje hay tres artículos de competencia de la Comisión (artículos 395, 398 y 399) explica que el arbitraje será obligatorio en el caso de empresas que pueden negociar pero sin derecho a huelga. La novedad es que ahora serán cuerpos colegiados y para ayudar a las pequeñas empresas el costo de éstos será de cargo del Estado. Se establecen otras reglas procedimentales para hacer más amistoso el procedimiento.

Agrega que el artículo 395 se refiere a la remuneración de los árbitros, de cargo fiscal salvo de que se trate de una gran empresa. Hay un arancel fijado con anterioridad por la Dirección del Trabajo.

Por su parte, el artículo 398 se refiere a reglas generales respecto de las funciones de la Dirección del Trabajo en relación con los árbitros. La razón para que sea de competencia de la comisión es que será de cargo del Estado el pago de honorarios.

Finalmente, el artículo 399 se refiere al contrato del árbitro. Un contrato de honorarios los que se pagan contra entrega del fallo arbitral. Aclara aun cuando sea cancelado el arbitraje por la empresa, el pago del árbitro procede igualmente y será pagado por la Dirección del Trabajo.

El señor **Melero** señala que dentro de los requisitos para ser árbitro se exige contar con una carrera de 10 semestres de duración, dejando afuera a las carreras técnicas. Consulta la razón para aquello.

El señor **Ortiz** señala que en el artículo 395 respecto de la remuneración de los árbitros, queda claro que serán las grandes empresas quienes deberán asumir ese costo. Consulta el concepto de grandes empresas para evitar confusión en la interpretación de esta norma. Señala compartir lo señalado por el señor Melero en el sentido que debiera estudiar que sean carreras de 8 semestres. Finalmente, respecto del artículo 399 pide se aclare su alcance.

El señor **Silva** plantea respecto de la exigencia de una carrera de 8 semestres que fue un tema también en alta dirección pública, quedándose atrás en las modificaciones realizadas sobre la materia. En el artículo 395 entiende que el concepto de gran empresa, el filtro está dado por el número de trabajadores: 200. Pide se aclare el concepto costo empresa y finalmente, expresa que el ministro Valdés no contestó su pregunta sobre la convicción personal sobre cómo este proyecto ayudará a generar mayor y mejor trabajo, teniendo en cuenta la realidad actual y por qué.

El señor **Auth** comparte que el límite de las carreras de 10 semestres no está actualizado, pero no es una norma de competencia de la comisión. Destaca y celebra el financiamiento con cargo fiscal de la remuneración de los árbitros y también la focalización en las empresas pequeñas y mediana.

El señor **Aguiló** plantea que sin perjuicio de lo que el ministro pueda contestar (al señor Silva) un proyecto como este constituye sin duda una mejora en las condiciones de trabajo. A su juicio, no cree que existirá más empleo pero tampoco cree que genere el efecto contrario. Expresa que en la constitución se encuentra reconocido el derecho a la sindicalización y señala que ya desde la dictadura siempre se ha dicho que es necesario que haya derecho a sindicalización.

El señor **Lorenzini** expresa que lo que corresponde votar a la comisión son los 4 mil millones de pesos que se consignan en el informe financiero. Señala que se abstendrá de votar las normas de competencia de la comisión porque no hay claridad del destino de esos recursos, no le parece entregar recursos sin precisión de su destinación.

El señor **Díaz** respecto del registro nacional de árbitros, explica que la norma que establece los requisitos, no es de competencia de la comisión, pero aclara que no hubo ánimo discriminatorio respecto de las carreras de 8 semestres. Se señala disponible para analizar alguna modificación en ese sentido.

Sobre el artículo 399 aclara cómo se lleva a cabo el pago, todos los contratos de honorarios son celebrados por la Dirección del trabajo la gran empresa debe luego reintegrar los fondos. En materia laboral gran empresa es aquella que cuenta con 200 trabajadores.

El señor **Valdés** agrega respecto de la gradualidad que esta no es necesaria pero que será estudiada, porque no es una distorsión la remuneración. Se precisa que la remuneración actualmente alcanza a los 20 millones. Respecto de las carreras de 10 semestres, señala que será analizado para los trámites posteriores.

Respecto de la pregunta del señor Silva señala que sí, a través de la adaptabilidad y servicios mínimos, y es importante pensar en qué pasa si no se da esto, pues con la normativa actual se puede apreciar claramente que no funciona y no es la opción más óptima.

Respecto de los costos del proyecto, señala que el informe financiero señala dónde van los recursos. Las mediaciones son temas nuevos, necesitan trabajar en los reglamentos que las regularán, lo mismo ocurre con la capacitación y las cifras que se indican, son las proyecciones que pueden lograr y señalar hasta ahora.

Respecto de los servicios mínimos, señala que son estudios que se van a licitar.

- **Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales colaborativas.**

El señor **Díaz** explica que se enriquece la negociación colectiva que requiere de una dirigencia sindical que debe estar preparada para ejercerla. Se crea mediante el artículo 2° para que sean asignados por la subsecretaria, previa propuesta del comité de selección. Finalmente, un reglamento establecerá las normas de administración y operación del fondo.

Explica que el artículo 3° señala la conformación del fondo.

El señor **Auth** expresa que es una formalización y crecimiento del programa de escuela de formación sindical que se amplía para preparar a los actores a los requerimientos de esta nueva ley. Señala que se omite el trámite de insinuación a los donantes del fondo y manifiesta su inquietud para establecer una ley única de donaciones. Señala que actualmente hay un proyecto pendiente ante la comisión sobre la materia. Si se realizara una revisión acuciosa hay prácticas reñidas con la ley en el actuar de algunas fundaciones por lo engorroso del trámite de la insinuación.

El señor **Melero** expresa que si el gran objetivo es promover el empleo de la mujer y los jóvenes, alguien debe poner énfasis en la pequeña empresa. Señala que extraña en el comité de selección un representante del Ministerio de Economía. Expresa que han presentado una indicación donde se precisa que el reglamento debe contemplar un mecanismo de rendición de cuentas de los fondos asignados. Consulta al Ejecutivo su opinión sobre dicha indicación.

El señor **Valdés** manifiesta su disposición para incorporar en los trámites siguientes a un representante del Ministerio de Economía.

El señor **Ortiz** expresa que lo que está vigente es la escuela de formación sindical pero el financiamiento aprobado es bajo y tiene muchas postulaciones. Parte de la base que ahora que se plantea el fondo, se está sacando una gran reforma laboral. Señala que este punto está ligado no solo en relación con las insinuaciones sino también con los derechos hereditarios. Plantea que se estudie ese tema. Finaliza su exposición señalando que cuando ha habido aportes extraordinarios, debería ser algo que quede bien reglamentado. En el reglamento debe haber una norma de motivación para este tipo de donaciones para ser solidarios con el movimiento sindical.

El señor **Aguiló** consulta qué significa que las donaciones queden exentas de toda clase de impuestos.

El señor **Díaz** sobre la indicación señala que comparte la preocupación para que el fondo sea manejado con transparencia y uso de los recursos que lo conforman, por eso está regulado en el inciso segundo, porque se fijan mediante concursos públicos, por lo tanto sujetas a reglas de rendición de cuentas de fondos públicos. Este fondo puede exigir transparencia respecto de los fondos asignados pero no respecto de la organización, por la libertad sindical.

El señor **Valdés** aclara al señor Auth que esta es una exención y no una franquicia como las donaciones con fines culturales.

El señor **Melero** retira la indicación.

Respecto del artículo 4° no se efectúa debate, por referirse a los efectos presupuestarios del proyecto.

- Normas referidas a las Federaciones

Respecto del artículo 5° el señor Díaz explica que la idea es otorgar estímulos en ley de compras públicas para aquellas empresas que mantengan convenios colectivos con las organizaciones sindicales, que se complementan con los otros criterio de priorización que contempla la norma vigente (artículo 6° de la ley N°19.886 de bases de contratos administrativos).

Agrega que el artículo 6° promueve la realización de capacitaciones empresas haya ejecutado capacitaciones a empresas de menor tamaño que mantengan convenios colectivo vigentes con federaciones o confederaciones.

Precisa que ambos artículos complementan la regulación de federaciones y confederaciones y la promueven.

El señor **De Mussy** señala que este artículo genera una discriminación para las pequeñas empresas en el proceso de adjudicación.

El señor **Valdés** explica que este es precisamente un incentivo para que se integren a la federación o la confederación.

El señor **Silva** pide se explique el punto del señor De Mussy, pues entiende que si se trata de una empresa pequeña estaría en desventaja al competir en un proceso de licitación. Si ese es el sentido, señala que no está de acuerdo.

El señor **Ortiz** expresa que se agregó una letra g) nueva en el artículo 46 de la ley N°19.518 por lo tanto es un incentivo.

El señor **Díaz** expresa que todo incentivo establece una diferencia, siempre que sea loable y no arbitraria, la idea es estimular a las empresas pequeñas para que puedan negociar, pueden hacerlo.

El señor **Francisco del Río**, abogado asesor del Ministerio del Trabajo, complementa la respuesta dada a los señores De Mussy y Silva, señalando que la normativa laboral actual ya contempla incentivos a la negociación colectiva y cita como ejemplo el hecho de que los beneficios pactados en la negociación colectiva, no se consideran rentas.

VOTACIÓN

Las normas de competencia de la Comisión son del siguiente tenor:

“Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

28) Sustituyese el Libro IV “De la Negociación Colectiva”, por el siguiente:

“LIBRO IV
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
TÍTULO I
NORMAS GENERALES

Artículo 395.- De la remuneración de los árbitros. La remuneración de los árbitros será determinada por el arancel que anualmente fije la Dirección del Trabajo para el año siguiente, la que será de costo fiscal, salvo en el caso de que el procedimiento arbitral afecte a una gran empresa, en cuyo caso el costo deberá ser asumido por ésta.

Artículo 398.- Reglas generales. Corresponderá a la Dirección del Trabajo:

1. La revisión del cumplimiento y mantención de los requisitos de quienes postulen a incorporarse en el Registro Nacional de Árbitros.

2. El pago de los honorarios correspondientes a las remuneraciones de los integrantes del Tribunal Arbitral, cuando corresponda.

Artículo 399.- Contrato del árbitro. Constituido el Tribunal Arbitral, la Dirección del Trabajo suscribirá con cada uno de sus integrantes un contrato de prestación de servicios a honorarios, en el cual se especificará que éstos se pagarán contra la entrega del fallo arbitral correspondiente, dentro del plazo máximo permitido.”.

Artículo 2º.- Créase el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reemplaza al Programa Escuela de Formación Sindical. El Fondo tendrá como objeto apoyar financieramente proyectos de formación sindical y acciones de promoción, programas o actividades que propendan a establecer relaciones colaborativas entre empresa y organizaciones sindicales.

Los recursos del Fondo serán asignados por dicha Subsecretaría mediante concursos públicos, previa propuesta del Comité de Selección.

El Comité de Selección estará integrado por un representante de la Subsecretaría del Trabajo, un representante de la Dirección del Trabajo, un representante del Ministerio de Hacienda; dos representantes del mundo sindical y dos representantes del mundo empresarial.

Un reglamento dictado a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito también por el Ministro de Hacienda, establecerá las normas de administración y operación de este Fondo, criterios de adjudicación de los recursos, reglas de nombramiento y funcionamiento del comité de selección y las demás que sean necesarias para su implementación.

Artículo 3°.- El Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas estará constituido por:

- a) El aporte que se contemple anualmente en la Ley de Presupuestos;
- b) Las multas pagadas por prácticas desleales y antisindicales;
- c) Las donaciones que se le hagan, y las herencias y legados que acepte, a través de la Subsecretaría del Trabajo, con beneficio de inventario. Dichas donaciones y asignaciones hereditarias estarán exentas de toda clase de impuestos y de todo gravamen o pago que les afecten. Las donaciones no requerirán del trámite de insinuación;
- d) Los aportes que se reciban por vía de cooperación internacional a cualquier título, y
- e) Los demás recursos que perciba por otros conceptos.

Artículo 4°.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el año presupuestario de su entrada en vigencia, se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestaria Tesoro Público. En los años siguientes, se financiará con cargo a los recursos que anualmente contemple la Ley de Presupuestos.

Artículo 5°.- Intercálase en el artículo 6° de la ley N° 19.886, un inciso tercero nuevo, reenumerándose los siguientes, del siguiente tenor:

“También se dará prioridad, en los términos del inciso primero, a las empresas que mantengan vigentes convenios colectivos con las organizaciones sindicales representativas de sus trabajadores o que le hagan aplicables a éstos convenios colectivos acordados por otros empleadores u organizaciones gremiales de empleadores, suscritos de conformidad a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo.”.

Artículo 6°.- Agregase una letra g), nueva, al artículo 46 de la ley N°19.518, del siguiente tenor:

“g) Ejecución de acciones de capacitación destinada a trabajadores de empresas de menor tamaño que mantengan vigentes o apliquen convenios colectivos a sus trabajadores, siempre que se trate de aquellos suscritos conforme a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo.”.

Votación

Sometido a votación el artículo 1º, numeral 28) artículos 395, 398 y 399, fueron aprobados por los votos mayoritarios de los Diputados presentes señores *Pepe Auth (Presidente de la Comisión); Sergio Aguiló; Felipe De Mussy; Enrique Jaramillo; Patricio Melero; Manuel Monsalve; José Miguel Ortiz; Ricardo Rincón; Alejandro Santana; Marcelo Schilling, y Osvaldo Urrutia*. Se abstuvieron los señores *Lorenzini y Silva*.

Sometidos a votación en forma conjunta los artículos 2º y 3º, fueron aprobados por los votos mayoritarios de los Diputados presentes señores *Pepe Auth (Presidente de la Comisión); Sergio Aguiló; Felipe De Mussy; Enrique Jaramillo; Patricio Melero; Manuel Monsalve; José Miguel Ortiz; Ricardo Rincón; Alejandro Santana; Marcelo Schilling; Ernesto Silva, y Osvaldo Urrutia*. Se abstuvo el señor *Lorenzini*.

Sometido a votación el artículo 4º, fue aprobado por el voto unánime de los Diputados presentes señores *Pepe Auth (Presidente de la Comisión); Sergio Aguiló; Felipe De Mussy; Enrique Jaramillo; Pablo Lorenzini; Patricio Melero; Manuel Monsalve; José Miguel Ortiz; Ricardo Rincón; Alejandro Santana; Marcelo Schilling; Ernesto Silva, y Osvaldo Urrutia*.

Sometido a votación el artículo 5º, fue aprobado por los votos mayoritarios de los Diputados señores *Pepe Auth (Presidente de la Comisión); Sergio Aguiló; Enrique Jaramillo; Manuel Monsalve; José Miguel Ortiz; Ricardo Rincón, y Marcelo Schilling*. Se abstuvieron los señores *Felipe De Mussy; Pablo Lorenzini; Patricio Melero; Alejandro Santana; Ernesto Silva, y Osvaldo Urrutia*.

Sometido a votación el artículo 6º, fue aprobado por el voto unánime de los Diputados presentes señores *Pepe Auth (Presidente de la Comisión); Sergio Aguiló; Felipe De Mussy; Enrique Jaramillo; Pablo Lorenzini; Patricio Melero; Manuel Monsalve; José Miguel Ortiz; Ricardo Rincón; Alejandro Santana; Marcelo Schilling; Ernesto Silva, y Osvaldo Urrutia*.

Se designó diputado informante al señor **Alejandro Santana**.

Tratado y acordado en sesiones de fecha 9 y 10 de junio de 2015, con la asistencia de los Diputados señores *Pepe Auth (Presidente de la*

Comisión); Sergio Aguiló; Felipe De Mussy; Enrique Jaramillo; Pablo Lorenzini; Patricio Melero; Manuel Monsalve; José Miguel Ortiz; Ricardo Rincón; Alejandro Santana; Marcelo Schilling; Ernesto Silva, y Osvaldo Urrutia. Asimismo, asistió el Diputado señor Osvaldo Andrade.

SALA DE LA COMISIÓN, a 10 de junio de 2015.



PATRICIO VELÁSQUEZ WEISSE
Abogado Secretario de la Comisión