

ACTA N° 194-A.

--En Santiago, a veinticuatro días del mes de abril de mil novecientos setenta y cinco, siendo las 16.30 horas, se reúne la Junta de Gobierno en Se sión Secreta para tratar la materia que se indica a continuación.

1.- PROYECTO DE DECRETO LEY QUE MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO.

--Asisten los señores Ministro y Subsecretario del Trabajo y Previsión Social y su equipo asesor; Ministro de Justicia; representante de la Oficina de Planificación Nacional; Asesores Jurídicos de los señores miembros de la Junta, y Secretario Legislativo de la Junta recientemente designado.

El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL hace una exposición sobre los fundamentos y orientación general del nuevo Código del Trabajo y el contenido de cada uno de sus Títulos, con la orientación y fundamentación legal y social que justifican o respaldan el articulado (Ver Anexo N° 1).

--Respecto del Título II, cuya parte final se refiere a las normas de sindicalización, se produce el siguiente debate.

El señor GENERAL LEIGH, INTEGRANTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO.- Debemos recordar que en la legislación vigente es clásico el caso de los profesores del Estado que, de hecho, están organizados en un sindicato y han ido a la huelga en innumerables oportunidades, sin que haya habido acción legal alguna contra ellos. Don Clotario Blest comenzó su organización dentro de la Tesorería, después en todas las Tesorerías y, finalmente, llegó a fundar la CUT. Por lo tanto, en la legislación actual realmente los empleados públicos han consagrado un sistema sindical que, con el nuevo Código, se ordena, se legaliza y se controla.

El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Además, hay un antecedente de jurisprudencia de la Contraloría que los reconoce como organizaciones sindicales sin serlo.

El señor SUBSECRETARIO DEL TRABAJO.- Es muy importante conocer algunos aspectos de esa jurisprudencia. Se ha establecido: primero, la ley no señala expresamente ni consagra las asociaciones de empleados, pero sí tácitamente al dar beneficios a dirigentes gremiales en el artículo 100 del Estatuto Administrativo. Segundo, en la constitución de las asociaciones y en la designación de sus dirigentes, no tiene competencia alguna para intervenir o calificar su actuación, ni la Administración ni la Contraloría General ni la Dirección del Trabajo. Tercero, no es necesario que tengan personalidad jurídica ni que quede constancia escrita de su instalación. Basta que sea acordado por la mayoría de los funcionarios. Cuarto, pueden percibir

cuotas de sus afiliados mediante el descuento por planilla, a solicitud escrita del afiliado, sin limitación ninguna. Quinto, ni la Contraloría ni el servicio público respectivo ni la Dirección del Trabajo tienen competencia para fiscalizar el manejo de los fondos de las asociaciones, por no ser recursos públicos ni tener carácter de sindicatos. En seguida, los dirigentes que son funcionarios pueden ausentarse durante la jornada de trabajo, diferir la hora de llegada, anticipar la de salida. No es necesario que estas franquicias estén sujetas a prueba y no hay responsabilidad administrativa.

En cambio, ¿qué sucede al colocarlas dentro del marco de los sindicatos? Que si participan en huelgas o paros ilegales, conforme a la letra g) del artículo 274 se les cancela la personalidad jurídica (continúa dando argumentos en este sentido, los que no quedan grabados por cambio de cassette de la grabadora).

El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- En el caso del Ministerio de Minería, habrá sindicatos apartes, pues de lo contrario, con los trabajadores del cobre, del hierro y de la ENAP se podría constituir un sindicato que paralizaría al país. Por lo tanto, habría un sindicato del Ministerio y sindicatos por actividad --minería del cobre, minería del hierro, del petróleo--, independientemente, tal como están organizados en la actualidad, pero fuera de la empresa.

El señor ALMIRANTE MERINO, INTEGRANTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO.- En buenas cuentas, la huelga ilegal en la Administración Pública es inadmisibles.

El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Por supuesto, la huelga en la Administración Pública sería siempre ilegal, porque la legal sólo es consecuencia de un impasse en la negociación colectiva y en este nuevo texto se reglamenta cuándo se puede ir a la huelga y ya no es sólo cuestión de que no hubo acuerdo y se va a la huelga, lo que se verá cuando tratemos la negociación colectiva.

Hasta ahora, esto no estaba sometido al Código del Trabajo ni a las autoridades del Trabajo. La única forma de sancionarlas sería mediante la aplicación de la Ley de Seguridad Interior del Estado, la que no se aplicaba por razones políticas.

El señor PRESIDENTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO.- Antiguamente, tampoco estaba considerado el derecho a huelga y, sin embargo, se iba a la huelga, porque cualquier ley o cualquier reglamento no tienen validez alguna si la autoridad no tiene fuerza para imponerlos.

El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Tampoco autorizaba el Código el paro de solidaridad y el de advertencia y, sin embargo, los había y la autoridad nunca aplicó el marco de la ley.

El señor MINISTRO DE JUSTICIA.- Siempre ha habido el precedente de la intervención excesiva, digamos, del Parlamento. Recuerdo muy específicamente que durante mi anterior ingreso al Gabinete del señor Alessandri hubo una huelga de la Salud. Cuando ésta estaba en marcha y el Ministro respectivo estaba actuando para la aplicación de la Ley de Seguridad del Estado, intervino el Parlamento y dictó una ley reconociendo los derechos a los trabajadores, y eso produjo la crisis ministerial. Siempre había este sistema dada la intromisión que tiene la actividad política en general para atender estas peticiones de estos elementos que son los votos, que era lo que buscaban los señores parlamentarios.

El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Y, prácticamente, eso era consecuencia de la debilidad del sindicato, porque al no tener fuerza para hacer valer sus derechos buscaba el apoyo de los partidos políticos. Ahora, si el sindicato es suficientemente fuerte, no va a ser el partido el que lo va a manejar, porque aquél tiene fuerza suficiente y va a exigir al partido político que sirva al sindicato. Se van a cambiar los papeles. Por lo tanto, hay que hacer conciencia en los trabajadores de que ellos tienen fuerza, sin necesidad de los partidos y, entonces, los partidos tendrán que servir los derechos de los trabajadores en general y no el sindicato servir al partido político. Por ello es que, prácticamente, todos los partidos políticos tenían un departamento sindical para emplear y dirigir las prácticas de los sindicatos.

--Continúa dando lectura al Título III del Anexo N° 1, relativo a la negociación colectiva.

--El señor PRESIDENTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO da algunas instrucciones relativas a la impresión y publicidad del documento, el que se dará a conocer el 1° de mayo próximo.

El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Respecto del artículo 19, como señala el señor Almirante, tenemos un punto de discusión.

Uno de los principios básicos que se aplicaron, como decía antes, es que el sindicato sea fuerte para que sea efectivo y no tenga que recurrir a partidos políticos. Supongamos que se ha formado dentro de una empresa de 200 trabajadores un sindicato que agrupa al total del personal. Si el sindicato cae en manos de un dirigente con el cual un número significativo de trabajadores no está de acuerdo, pueden separarse y formar un nuevo sindicato, pero el número mínimo del sindicato de la empresa o de la rama de producción tiene que ser el 25% de los trabajadores de la empresa o de la rama. Entonces, teóricamente, habría hasta cuatro sindicatos. En la práctica no va a existir nunca, porque con uno que no quiera afiliarse, ya baja a tres automáticamente y, entonces, tendríamos sindicatos de 50 personas, los que tienen el doble del número 25, pero no tienen el doble de la fuerza. Por lo tanto, en la práctica, nos veríamos enfrentados a sindicatos pequeños que buscarían alguien que los apoye para poder hacer efectivos sus derechos.

El señor ALMIRANTE MERINO, INTEGRANTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO.- ¿Cómo ve Ud. la sindicalización del sector de las fábricas de calzado?

El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Deben sindicalizarse por la rama de producción, por provincia, por región, de acuerdo con las condiciones que haya. Y, en la práctica, ellos tienen un convenio nacional del cuero y del calzado ya fuera de la empresa. Por lo demás, este sistema de organización fuera de la empresa no es nuevo en Chile. La ley establece la sindicalización campesina fuera de la empresa, porque si no no habría sindicatos por el tamaño que tienen ahora los predios.

El señor ALMIRANTE MERINO, INTEGRANTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO.- ¿Y en cuanto a la proposición de Economía?

El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- El Ministerio del Trabajo no está de acuerdo con la proposición del Ministerio de Economía y ODEPLAN. Considera que el número mínimo debería ser 300 y ya en ese caso tendríamos sindicatos de 75 personas.

El señor SUBSECRETARIO DEL TRABAJO.- Además, hay otro antecedente que pesa mucho. El número de empresas que tienen entre 5 y 200 trabajadores es de 11.322 empresas, según dato estadístico actual. Las que tienen entre 200 y 300 son 155 y las que tienen sobre 300 son 143. Ahora, esto incide con el sistema de mediación. En lo previsto, la posibilidad de conflictos de 143 empresas, es posible atender a esos conflictos con un equipo altamente calificado, pero al bajar a 200 y duplicar el número, ya las posibilidades estatales de financiar un servicio de mediación altamente calificado disminuyen mucho.

El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- El equipo de mediación no está formado sólo por un inspector del trabajo, sino que debe haber personal de economistas, administradores públicos y abogados para que puedan efectivamente mediar y, entonces, este sistema nacional de mediación, que es el actual departamento de negociación colectiva, crecería en una magnitud tan grande, que el Ministerio de Hacienda no nos autorizaría fondos para él.

El señor PRESIDENTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO.- Muchas gracias, señor Ministro. Puede darlo a la publicidad.

El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Como expresé, en la elaboración del proyecto han participado abogados, profesores universitarios de Derecho del Trabajo, ingenieros, administradores públicos y abogados con larga experiencia.

El señor GENERAL LEIGH, INTEGRANTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO.- El solo hecho de entregar este documento el 1° de mayo a conocimiento público, da al Gobierno una imagen internacional muy conveniente y oportuna y, si simultáneamente con esto

se promulga como ley el Estatuto Social de la Empresa, significa que se están mostrando realidades en la legislación del trabajo. Lo ideal, de acuerdo con el calendario que propusimos al señor Presidente, es que este Código sea promulgado como ley el 11 de septiembre de 1975.

El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Por lo tanto, tenemos dos meses de discusión y dos para tabular la respuesta. El proyecto tiene más de 300 artículos.

Finalmente, antes de terminar quiero pedir a la Junta de Gobierno un reconocimiento muy especial para los señores Valdés, Beltrán Sáez y Jaime Illanes quienes, trabajando en forma voluntaria, han estado más de un año colaborando con el Ministerio del Trabajo y en las últimas semanas hasta altas horas de la noche para poder dar cumplimiento. En realidad, son dignos de reconocimiento, porque sin su valiosa cooperación, su experiencia y dedicación no habríamos podido salir con el Código en esta fecha.

El señor PRESIDENTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO.- Me alegro mucho, señor Ministro. Ojalá que en todas partes se tenga el mismo espíritu. Muchas gracias.

El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- No hago mención aquí de funcionarios como el Subsecretario, que ha dirigido a este equipo y para quien tengo nada más que palabras de reconocimiento por la lealtad y dedicación que ha tenido, pues ello no ha sido causa para que abandone sus funciones como Subsecretario de este Ministerio.

El señor representante de ODEPLAN.- Nosotros, más que nada, en discrepancias de fondo, tenemos una duda que querríamos hacer presente para que Uds. la analicen. Se trata de lo siguiente.

Dentro del esquema de sindicalización que se está planteando, la idea fundamental es sacar el sindicato de la empresa para evitar el conflicto dentro de ella y, salvo algunos detalles, en general estamos de acuerdo con esa idea.

El problema se plantea cuando, habiendo salido de la empresa, nosotros estamos permitiendo la organización de federaciones y después confederaciones a nivel nacional. Allí se plantea ya un problema de orden más bien político, porque, de hecho, estaremos y vamos a estar concentrando un poder bastante fuerte en manos de todo un sector de la economía que estaría organizado en forma de una confederación o, bien, de una federación a nivel nacional. Ahora, esto, de hecho, puede ser --digo puede ser, porque hay argumentos en ambos sentidos-- un elemento de desestabilización político y también, en cierto sentido, económico en el largo plazo.

En vista de ello, una de las alternativas que se había discutido era limitar la organización sindical hasta las regiones. El argumento en contra es que

se pueden producir confederaciones de hecho, pero también allí se puede dar el argumento de que, bueno, si no cumplen con la ley, pierden su personalidad y se le aplican todas las sanciones. Con esto estaremos tratando de sacar el problema de la empresa, darle una cierta fuerza al sindicato pero no excesiva en el sentido de que pueda crear problemas en el orden político.

Ahora bien, todos tenemos claro que en esto es difícil llegar a una conclusión definitiva en un sentido o en otro. Lo que sí es importante es tener claro el problema antes de enviar el proyecto en consulta, porque si se plantea la consulta de que habrá confederaciones a nivel nacional y después se estima que no es lo más conveniente, ya será difícil echar pie atrás.

Ese es el único punto que tendríamos pendiente.

El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Eso está estudiado, porque si es una confederación de hecho, no habría forma de demostrar, en primer lugar, que actúa como confederación. En la práctica, estas confederaciones han estado funcionando y la negociación colectiva se ha hecho a nivel nacional, a pesar de que por ley debería haberse hecho una negociación colectiva dentro de la empresa. Evidentemente, trae problemas y peligros, pero esta organización existe en la actualidad, de confederaciones nacionales, Y si nosotros entregáramos hoy día a los trabajadores un Código que limita la organización hasta las federaciones regionales solamente, estoy absolutamente seguro de que nos devuelven el Código porque los dejamos indefensos ante el problema de la organización de empleados que, en el hecho, es nacional.

El señor GENERAL LEIGH, INTEGRANTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO.- Incluso, yo me atrevo a adelantar que habrá mucha fuerza y presión de los trabajadores para que el sindicato permanezca dentro de la empresa. Sobre esa base, con seguridad va a haber muchas ponencias, porque puede suceder que el trabajador se sienta desnudo y abandonado respecto de su fuente de trabajo misma. Por eso, nosotros le estamos haciendo alcanzar el Comité de Empresas y va a haber un delegado del sindicato dentro de la empresa. Algunos opinan que alrededor de ese delegado se va a formar un sindicato de hecho o un parasíndicato. Pero se ha analizado esta idea en muchísimas sesiones en las que han participado abogados especialistas en la materia de Derecho del Trabajo y, a mi juicio, como señala el Ministro, hay un factor de riesgo, pero considero que es más sano agruparlos fuera de la empresa que dentro, porque dentro van a causar un problema de orden económico productivo mucho mayor.

El señor ALMIRANTE MERINO, INTEGRANTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO.- El texto total enfoca el problema del choque de voluntades en forma diferentes de la que estábamos acostumbrados a resolverlo. Hay otro sistema, otra cadena de resoluciones, porque antes no era más que la industria y el inspector del trabajo y si entre ellos no había resolución, no había otra cosa que tratar de llegar al Ministe-

terio del Trabajo; si tampoco se llegaba a acuerdo, se iba a la huelga y buscaban apoyo en otros sindicatos y, entonces, se llegaba, como me tocó vivirlo en Valparaíso siendo Intendente, a la masa de la provincia en huelga, porque el sindicato equis no se había puesto de acuerdo y no había otra solución.

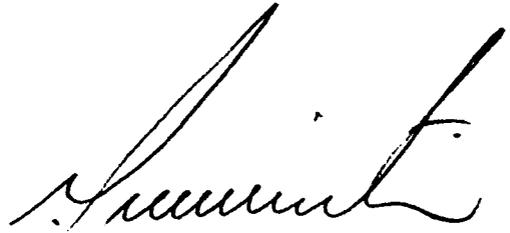
El señor MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- En esta materia hay un problema que todos lo tenemos en la conciencia: ninguno de nosotros, y creo que nadie en el mundo, está en condiciones de decir: Esta es la solución más conveniente para Chile.

El señor PRESIDENTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO.- Muchas gracias por su exposición, señor Ministro.

--Se levanta la sesión a las 18 horas.



RENE ESCAURIAZA ALVARADO
Coronel
Secretario de la Junta de Gobierno.



AUGUSTO PINOCHET UGARTE
General de Ejército
Presidente de la Junta de Gobierno.

SECRETO

de

de 19

N°

Referencia:

El proyecto de Código del Trabajo ha procurado establecer un texto que contenga en forma armónica, las disposiciones fundamentales que rigen las relaciones laborales.

Las modificaciones tienen por objeto, fundamentalmente, poner término a la distinción entre empleado y obrero; consagrar las normas legales que den cumplimiento a los convenios internacionales suscritos por Chile; crear las estructuras y mecanismos que aseguren un adecuado funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y empresario precaviendo cualquier posibilidad de interferencia política y establecer mecanismos adecuados que permitan una negociación colectiva seri lo menos conflictiva posible y con una efectiva mediación del Gobierno.

La supresión de la diferencia entre empleados y obreros, sin lugar a dudas, es la modificación más trascendente. De esta manera, la legislación chilena ha acogido los principios que orientan la casi totalidad de la legislación mundial.

Esta modificación es trascendente desde el punto de vista de la configuración de la sociedad chilena. En efecto, hasta el presente ha existido una estratificación social que determinaba una consideración de menor valor para las actividades propias de los obreros; mediante esta modificación se otorga la misma consideración a todo aquél que desempeña una actividad laboral, lo que con toda evidencia debe ser un factor de integración social.

Esta unificación del concepto de trabajador determina, asimismo, la estructura formal del proyecto de código ya que al ser unas mismas las normas aplicables a los ex-empleados y a los ex-obreros, es posible regular en un solo texto las instituciones que antes se les aplicaba en forma separada.

El proyecto comprende cuatro Libros: el I regula las relaciones individuales de trabajo, las normas generales, la terminación del contrato individual y los despidos colectivos. El II, versa sobre la organización sindical, tanto de trabajadores, cuanto de empresarios. El III se ocupa de la negociación colectiva; el Libro IV, en actual estudio y redacción, deberá regular la estructura de la judicatura del trabajo y los procedimientos judiciales aplicables en esta materia.

de de 19 N

Referencia: - 2 -

El Libro I está dividido en un Título Preliminar y en trece Títulos.

A continuación se indicarán las disposiciones de mayor trascendencia contenidas en cada uno de los Títulos referidos.

TITULO PRELIMINAR.- Los artículos 1º, 2º, 6º y 9º, consagran los principios básicos que definen al Gobierno frente a los trabajadores. Así, el artículo 1º pone de relieve la circunstancia de que la legislación debe asegurar al trabajador las condiciones consecuentes con su calidad de persona humana. El artículo 9º reconoce el derecho, a lo menos, a una remuneración acorde con esa misma calidad y los artículos 2º y 8º consagran la tutela que el Estado debe otorgar para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral, garantizando la exclusión de todo tipo de discriminación.

Los artículos 10º y 11º, establecen, respectivamente, las normas de interpretación de los textos legales y de las convenciones en términos acordes con la sistemática establecida por el Código Civil a este respecto, consagrando como última norma de interpretación y para el caso de dudas, la aplicación más favorable al trabajador, consagrando de este modo un principio universal de la legislación del trabajo.

TITULO I.- El art. 14º introduce en la legislación el concepto de relación de trabajo haciéndole producir los mismos efectos que un contrato de trabajo regular. Esta situación se presenta cada vez que, sin mediar contratación, concurren los elementos típicos de un contrato de trabajo, vale decir, la prestación de servicios remunerados, bajo la dependencia con aceptación de quien los aprovecha.

El artículo 17º establece la duración del contrato a plazo fijo en los mismos términos consagrados en la legislación vigente. No obstante, por una disposición transitoria, y con el objeto de promover el empleo, por el término comprendido hasta el 31 de diciembre de 19~~77~~ se extiende dicho plazo a un año.

, de de 19 N°

Referencia: - 3 -

El art. 18º mejora la legislación vigente en el sentido de hacer aplicables a las modificaciones del contrato, las mismas normas que existen respecto de la celebración de éste.

El art. 19º ha acogido una sugerencia de la O.I.T., reconociendo al empleador la facultad de modificar, en caso justificado, la naturaleza o lugar de prestación de los servicios, norma que viene a llenar un vacío de la legislación vigente, que había dado origen a serias dificultades.

Los arts. 20º a 27º, regulan la capacidad de los menores y de las mujeres para la celebración del contrato de trabajo. Las modificaciones más trascendentes consisten en dar participación a los Jueces Especiales de Menores en la autorización que éstos requieren para celebrar contratos de trabajo. La autorización de los Jueces de Menores se produce en la generalidad de los casos por la vía de la revisión de la autorización que previamente ha dado el Inspector del Trabajo, salvo en el caso de los empleos en teatros o cines, radios y cabaret y otros establecimientos análogos, en los cuales la autorización judicial se requiere como un elemento previo.

Se ha establecido también a sugerencia de la O.I.T., la obligación de someter a un exámen médico previo a los menores de 21 años que trabajen en labores subterráneas.

TITULO II.- Regula las obligaciones y derechos de las partes destacando la mutua obligación de respeto e imponiendo al empleador la carga de colaborar al perfeccionamiento cultural de sus trabajadores en términos acordes con los previstos en la legislación sobre capacitación laboral.

TITULO III.- El Título III regula la jornada de trabajo, consagrando sólo dos tipos de jornada ordinaria; la de 48 y la de 44 horas semanales. De este modo, se pone término a la diversidad de jornadas menores a las 44 horas semanales que existían en la legislación vigente y que no encuentran otra justificación que el interés de grupos de presión. De este modo, también, se armoniza la legislación aplicable

de

de 19

Nº

Referencia:

- 3 - (A)

al sector privado, con la establecida para los servidores del sector público. Para garantizar la estabilidad del sistema, el artículo 51º impide que la alteración de la jornada de trabajo pueda ser propuesta en un proyecto de convenio colectivo.

Para dar solución a un problema que se repite de año en año, la inciso segundo del artículo 40º prevé los mecanismos de ampliación de la jornada de trabajo en los períodos previos a festividades como la de Navidad, siempre que la autoridad faculte al empleador para ampliar los horarios de funcionamiento del comercio.

En lo tocante a las horas extraordinarias, el inciso segundo del artículo 42º consagra lo que la práctica ya había establecido en orden a estimar como horas extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada normal con conocimiento del empleador.

TITULO IV.- Este título regula los feriados en terminos similares a los establecidos en la legislación vigente con tres modificaciones. En primer término, mantiene el feriado especial de 25 días para los trabajadores de empresas mineras, pero lo limita sólo al personal que trabaja en yacimientos o plantas de beneficio. En segundo lugar, autoriza a fraccionar el feriado cuando exceda de 15 días. Y por último limita a 35 días corridos la máxima duración del feriado.

TITULO V.- Regula las remuneraciones, sustancialmente en los mismos términos en que lo hace la legislación vigente. Como consecuencia de la supresión de las diferencias entre empleados y obreros, extiende a éstos últimos el beneficio de la gratificación, en términos que no causen un mayor gravamen sustancial para los empresarios.

TITULO VI.- El Título VI establece las normas protectoras de las remuneraciones. La más importante es la contenida en el art. 80º que permite, previa autorización escrita, descontar las sumas que correspondan a adquisiciones hechas por el trabajador, mediante lo cual se le permite el acceso al crédito.

TITULO VII.- Este Título legisla sobre los contratos especiales, regulando sobre los siguientes:

- a) Contrato de trabajo para empleados de casas particulares.- Repite las normas vigentes sobre la materia salvo en cuanto al art. 92º establece una remuneración mínima.

de

de 19

Nº

Referencia:

- 4 -

- b) Contrato de trabajadores agrícolas.- A cuyo respecto el artículo 96º les confiere, en los días que no puedan trabajar por causas climáticas, los mismos derechos que el inciso segundo del artículo 35º confiere al resto de los trabajadores.
- c) Contrato de trabajadores a domicilio.
- d) Contrato de artistas.- Materia que se introduce por primera vez en la legislación chilena y en la cual se hace excepción a la duración del contrato a plazo fijo y se establece, en el artículo 110º una protección adecuada para el contrato de trabajo a cumplirse en el extranjero.
- e) Contrato de aprendizaje.- Es también una novedad que se introduce en la legislación y guarda la debida armonía con las materias contenidas en el Estatuto Sobre Capacitación Laboral. Se estima que puede constituir una herramienta eficaz para superar las deficiencias que se advierten en la orientación de nuestro sistema educacional. A virtud de él el menor de 18 años puede, al mismo tiempo que ejecuta un trabajo, adquirir la calificación profesional que le asegure un destino mejor y perfeccionar su formación humanística. El trabajo debe sujetarse a las normas que para cada caso establezca la entidad capacitadora llamada a supervigilar el trabajo. Dentro de la jornada de trabajo que es la normal, puede destinarse hasta un 20% de la misma a impartir el aprendizaje e instrucción teórica, acorde con el avance de su práctica en el trabajo. Conforme a lo dispuesto en el artículo 125º, los Ministerios de Economía y del Trabajo y Previsión Social pueden hacer obligatoria la contratación de aprendices dentro de un margen que no puede exceder del 5% de la dotación de las empresas sujetas a esta obligación. El art. 127º establece un incentivo tributario por la contratación de aprendices.
- f) De los trabajadores marítimos.- Esta parte del proyecto que fuera preparada en estrecha colaboración y armonía con la Dirección del Litoral y Marina Mercante, procura distinguir con precisión los distintos trabajadores que se desempeñan en este sector, caso del que se ocupa el art. 133º. Se regulan el contrato de embarco, el contrato de nombrada y se crea una Comisión Marítimo-Portuaria - art. 169º - que tiene por objeto el estudio, conocimiento y resolución de los problemas de este sector la que deberá, conforme a lo dispuesto en el artículo 174º, actuar previamente a cualquier contienda judicial, procurando conciliar las dificultades que pudieran producirse.

Referencia: - 5 -

TITULO IX.- Se refiere a la colocación de los trabajadores y consagra los principios establecidos en los convenios internacionales suscritos por Chile.

TITULO X.- Este título se refiere a la protección de la maternidad y las salas cunas y remite todo lo relativo a dichas salas a la legislación general que habrá de dictarse al respecto.

En materia de protección de la maternidad se ha previsto en el art. 184º, inciso primero, una excepción al fuero que se concede al embarazo en el caso del contrato a plazo fijo, de modo que el fuero no opera en este tipo de contrato.

TITULO XI.- Relativo a disposiciones generales, prescripción y sanciones consagra en el art. 188º la reajustabilidad de todas las deudas por prestaciones laborales, en los mismos porcentajes que varíen las remuneraciones entre la fecha en que ellas se hayan devengado, y la fecha de su pago efectivo; la misma norma se aplica a los abonos hechos por el empleador.

TITULO XII.- Se refiere al establecimiento del reglamento interno en términos concordantes con las normas del Estatuto Social de la Empresa. El N° 11 del artículo 193º establece la posibilidad de sanciones disciplinarias consistentes en amonestación, multa, suspensión o despido, materia cuya falta se hace notar en la legislación vigente.

TITULO XIII.- Regula la terminación del contrato de trabajo.

Se ha seguido la modalidad de establecer causales justificadas de terminación del contrato de trabajo, que corresponden con exactitud a las actualmente vigentes conforme a la Ley N° 16.455 con las modificaciones introducidas por los diversos decretos leyes dictados por el Gobierno. De este modo se sigue la tendencia de la casi totalidad de la legislación europea y de la mayor parte de la de los países latinoamericanos que excluyen la terminación del contrato de trabajo por la mera voluntad del empleador, principio que condice con el respeto inherente a la calidad de persona del trabajador y con los principios integradores de la empresa que ha establecido el Gobierno.

Para salvar algunos de los problemas que se han derivado y atribuido a la legislación vigente, se ha creado un mecanismo a través de las disposiciones contenidas en los artículos 204º y 205º para facilitar el desp. mediante el pago de indemnización evitando la necesidad de un litigio j

de de 19 N°

Referencia: - 6 -

dicial.

Al mismo tiempo, en el inciso segundo del artículo 203º se ha establecido con precisión cuáles son los períodos trabajados que dan derecho a indemnización en el caso de despidos injustificados.

Por lo demás se ha propuesto la mantención de los principios actualmente vigentes toda vez que el análisis sereno de los antecedentes objetivos de esta ley demuestran que ella no ha sido un obstáculo al empleo, ni ha restringido la movilidad del sector empresarial para despedir a sus dependientes.

En efecto, la tasa de ocupación que ascendía al 77,1% en 1965, se modifica al 76,8% en 1966, época en que, en el mes de Abril comienza a regir la ley que estableció este sistema y asciende a un 77,8% y 77,5%, respectivamente en los años 1967 y 1968.

Por otra parte de un estudio efectuado por graduados en leyes de la Universidad Católica que consistió en el análisis de las causas falladas durante un año por los cinco principales Tribunales del Trabajo de Santiago aparece que en un 47,9% de los casos los despidos se produjeron sin inculpar causal alguna, que en un 49% de los casos los empleadores comparecieron al Juzgado sin patrocinio de abogado y que en un 44,1% de los casos se produjo avenimiento, lo que viene a demostrar que el sector empresarial tenía una clara conciencia de su poder para despedir libremente a los dependientes que estime necesario.

En lo tocante a los despidos colectivos se repiten los principios establecidos en el D.L. N° 676 a este respecto, mejorando esa legislación en cuanto a:

a) Se adecúa el número de trabajadores que pueden ser despedidos sin previa autorización dentro de un mes calendario a la fuerza laboral de respectiva empresa. Así es posible despedir 10 trabajadores, número que se incrementa en un 3% cuando el total de trabajadores exceda de 100. Para completar este número no se consideran los contratos que hayan expirado por la terminación del plazo o por las causales imputables al trabajador a condición, en este último caso, de que la imputabilidad haya sido declarada por el Tribunal competente.

b) Se establece un plazo máximo de 65 días para que los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Economía, Fomento y Reconstrucción, emitan el pronunciamiento respectivo, transcurrido el cual se entiende de pleno derecho, autorizado el despido.

c) Se exceptúan de la necesidad de autorización las faenas agrícolas de temporada, los trabajos transitorios con una duración no superior a 8 meses, las obras públicas fiscales y las obras de construcción, todo ello sujeta a un régimen de inscripción.

de

de 19

N

Referencia:

- 7 -

título 2100.

LIBRO II

Se refiere a las organizaciones sindicales. Está dividido en dos Títulos relativos a las organizaciones sindicales en el sector público y en el sector privado.

Mediante la legislación propuesta, se procura crear organizaciones sindicales que dispongan de medios eficaces para proteger los intereses de los trabajadores en cuanto tales, evitando todo riesgo de desviación política y superando las deficiencias que ha presentado la actividad sindical.

Para una mejor comprensión del sistema propuesto, es conveniente recapitular los defectos observados en la actual organización.

Para analizar la estructura del sistema debe hacerse una diferencia entre el sector industrial y el sector agrícola. En el primero el sindicato por excelencia lo ha sido el sindicato industrial, que es el correspondiente a los obreros de una empresa que registre más de 25 trabajadores y que tiene la característica de ser un sindicato único, vale decir que una vez constituido, la totalidad de los trabajadores de una empresa, quedan incorporados a él.

Además de este tipo de sindicatos han tenido existencia los sindicatos ~~industriales~~ y los sindicatos mixtos.
profesionales

Esta legislación ha determinado una proliferación de pequeños sindicatos en todas aquellas empresas con más de 25 trabajadores, dando origen a una cantidad de dirigentes sindicales que no guardan relación alguna con la fuerza de trabajo del país.

Al mismo tiempo, se ha producido una doble, triple y hasta cuádruple afiliación, toda vez que una misma persona podía pertenecer a un sindicato industrial, a un sindicato profesional y a un sindicato mixto.

La proliferación de pequeños sindicatos carentes, en sí mismos, de todo poder de negociación o de defensa de intereses de sus asociados, llevó de hecho al surgimiento de estructuras no reglamentadas por la ley a través de las cuales estos sindicatos han tratado de obtener el poder de que en sí mismos carecían.

de

de 19

Nº

Referencia:

- 8 -

Así, y como uno de los hechos de mayor relevancia, nació la Central Unica de Trabajadores y así fue dable observar como los conflictos colectivos que, en conformidad a la legislación, debían afectar a cada empresa en particular eran propuestos mediante pliegos de peticiones confeccionados a mimeógrafos y eran discutidos, en definitiva, a niveles superiores al de las empresas. No obstante lo cual el clima agitación e intranquilidad de enfrentamiento se producía a nivel de da empresa comprometida.

Ese sistema, precisamente por carecer de una regulación legal y surgir como consecuencia de una situación de hecho determinó que los sindicatos, para poder accionar debieran recurrir a la mediación y ampa de los partidos políticos. De este modo la carencia de poder del sindicato fue la circunstancia determinante de que éstos pasaran a ser instrumento de las fuerzas políticas.

El sindicato industrial, esto es, la entidad sindical formada al interior de la empresa es, con toda propiedad, una creación sui generis de la legislación chilena, que no encuentra parangón prácticamente ninguna legislación extranjera. Al autorizarse la constitución de este tipo de sindicatos se pretendió por los legisladores de la época crear una organización que por la circunstancia de permitir sólo la inscripción de quienes trabajaren en una misma empresa fuera menos conflictivo por el conocimiento y relación directa de los sindicatos con el empresario. Baste la experiencia histórica para demostrar cu errada fue esa previsión.

Por el contrario, este tipo de sindicatos intensificó la lucha entre trabajadores y empresarios y ha permitido que los conflictos colectivos se planteen al interior de la empresa, perturbando la marcha de la misma aun cuando como se ha dicho, la resolución de la mayoría de los conflictos debía producirse en una esfera superior. Además por circunstancia de ser sindicatos únicos y obligatorios se facilitó la entrega de su manejo a minorías políticamente interesadas, á este respecto se debe tener presente la apatía típica del chileno por participar en organismos colectivos, lo que facilita que quienes tienen interés, y que normalmente lo son los que estan disconformes con el regimen vigente, pudieran manejar estos sindicatos.

de

de 19

Nº

Referencia:

- 9 -

Frente a la situación existente el proyecto ha buscado:

- a) Evitar la proliferación de los sindicatos y de los dirigentes;
- b) Evitar la existencia de pequeños sindicatos que no significan una protección efectiva;
- c) Otorgar a los sindicatos un poder propio para la acción gremial que le corresponda con el objeto de que se basten por sí mismos;
- d) Favorecer la realización de negociaciones colectivas fuera del ámbito de las empresas.
- e) Evitar las desviaciones políticas de los sindicatos.

Se evitan las desviaciones políticas al establecerse la libertad de sindicación, puesto que quienes no esten conformes con una orientación política podrán retirarse del sindicato y formar, si lo desean, uno nuevo. Al mismo tiempo se han creado los mecanismos adecuados sancionándose los actos de ingerencia con multas y con la cancelación de la personalidad jurídica del infractor y se han establecido las incompatibilidades entre la función sindical y la política, normas que deberá repetir la Constitución Política del Estado.

Se ha optado por permitir la formación de federaciones y confederaciones ya que al no existir éstas como figuras legales, se producirían con absoluta certeza como situaciones de hecho, que por lo mismo quedarían al margen de las limitaciones y controles que prevé el proyecto de Código. A este respecto es conveniente resaltar que las organizaciones sindicales están sujetas a perder su personalidad jurídica, por lo tanto, su patrimonio por las causales previstas en el artículo 267º de entre las cuales resaltan la de la letra d) que exige para la subsistencia de la organización una participación activa de la mayoría de los miembros afiliados y las de las letras f) y g) que evitará desviaciones políticas y actitudes ilegales en la medida en que la autoridad aplique esta legislación.

Las normas permanentes establecen que las elecciones, tanto de dirigentes sindicales como de dirigentes de confederaciones y federaciones, se harán por los trabajadores de base mediante voto directo y secreto con lo cual se pone término a los sistemas de autogeneración de directivas de segundo y tercer grado que fue corriente en el pasado.

En materia de actividad de los dirigentes sindicales, se establecen permisos sindicales en términos del todo similares a los actualmente

de

de 19

Nº

Referencia:

- 10 -

vigentes y se consagra la posibilidad de que los sindicatos acuerden a su propio ^{COSTO} ~~gusto~~ la dedicación exclusiva de algunos de ellos, caso en el cual la empresa en que trabaje sólo tiene la obligación de conservar el trabajo par cuando cese en su desempeño sindical.

Los sindicatos adquieren su Personalidad Jurídica, una vez que han depositado sus estatutos ante la Dirección del Trabajo y han trascurrido los plazos previstos para formular observaciones sin que ellos hayan sido objetados o bien una vez que las objeciones hayan sido subsanadas.

La Personalidad Jurídica se extingue o pierde por resolución judicial por las causales previstas en el artículo 267º.

Las normas señaladas anteriormente se aplican por igual a las organizaciones sindicales de trabajadores y de empleadores.

El Título II extiende las mismas normas a la sindicalización del sector público con las excepciones siguientes:

- a) se considerarán como rama de actividad cada uno de los ministerios y servicios dependientes. En el caso de las entidades descentralizadas su agrupación como rama de actividad quedará determinada por el reglamento;
- b) Se atribuye a la Contraloría General de la República las funciones que en el caso de los restantes sindicatos competan a la Dirección del Trabajo para determinar el número de trabajadores de cada sector;
- c) No se permite que actúen como directores de organizaciones sindicales los Jefes de Servicios o funcionarios de la confianza del Presidente de la República.
- d) No se permite la sindicalización de los miembros de las Fuerzas Armadas, del Cuerpo de Carabineros, del Servicio de Investigaciones, del Servicio de Prisiones, de las empresas vitales para la seguridad nacional, como establece en el artículo 276º, disposición a la que deberá incorporarse también el personal del Poder Judicial.
- e) Finalmente, no se reconoce a estas organizaciones sindicales, derecho a negociación colectiva;

Para aplicar las normas de sindicalización al sector público se ha tenido presente que las entidades gremiales que existan actualmente y que estén recordadas por el Estatuto Administrativo son, en esencia, organizaciones sindicales que no estén sujetas a ninguna norma legal que regule su actividad, razón por la cual se encuentran al margen de todo control de parte de la autoridad

Referencia:

- 11 -

LIBRO III

DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La regulación que se ha dado a la negociación colectiva tiende, en primer término, a reglamentarla en forma que se produzca con la mayor seriedad posible y a otorgar al Estado una efectiva capacidad de mediación.

Se ha reglamentado la proposición del convenio en forma que ella deba formularse conteniendo todas y cada una de las estipulaciones que se solicitan. La respuesta a dichas peticiones debe contener un análisis cuantificado de cada una de ellas debiendo acompañarse los antecedentes contables que justifiquen los fundamentos de la respuesta.

Las partes interesadas pueden negociar libremente y en los términos que estimen más convenientes, pero cuando faltan 45 días para el vencimiento del plazo de las negociaciones entra a desempeñarse el mediador del Estado. Dicho mediador está obligado a formular, a lo menos, una proposición de solución. Si no se produjera acuerdo entre las partes, faltando 15 días para el término de la negociación, se someterá a votación de los trabajadores la última mejor proposición formulada, ya sea la de los empleadores o del mediador. La proposición para ser aprobada, requiere del voto conforme de la mayoría absoluta de los trabajadores que concurren a la votación respectiva. Si se reúne tal mayoría queda aprobada la proposición y resuelto el conflicto.

Si la proposición fuere rechazada, dentro de los 10 días siguientes, los trabajadores deberán pronunciarse respecto de si van a la huelga o no. La huelga, requiere para su aprobación, del voto conforme de la mayoría absoluta de los trabajadores que van a ser afectados por la misma. Si no se produjera dicha mayoría, automáticamente procede el arbitraje obligatorio.

De este modo se logra que los sectores cuyas relaciones están reguladas por un convenio colectivo, permanezcan siempre regidas por un convenio o por un fallo arbitral, lo que permite que las estipulaciones de un contrato colectivo no se incorporen a los contratos individuales, como se establece en el proyecto.

de

de 19

N

Referencia:

- 12-

No habrá derecho a huelga en las actividades estratégicas para la seguridad nacional y para la estabilidad económica del país, las que serán determinadas por decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En estas actividades se aplicará siempre el arbitraje obligatorio.

Decretada una huelga, el Gobierno tiene siempre la facultad de decretar la suspensión de ella y la formación del Tribunal Arbitral.

El Tribunal Arbitral en todos los casos en que el arbitraje sea procedente, estará integrado por uno o tres miembros, según lo acuerden las partes. En caso de desacuerdo, el Tribunal será unipersonal. Las partes pueden designar los árbitros que libremente determinen, pero a falta de acuerdo, la designación recaerá en alguno de los que figuran en un listado nacional formado de acuerdo con lo establecido en el artículo 322º.

En caso de desacuerdo respecto de la designación del árbitro, ésta se hará de acuerdo con el artículo 323º.

En el caso de suspensión de la huelga se ha terminado con la facultad que la legislación vigente otorgaba al interventor designado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social para tomar la administración de la empresa. Como sanción para el caso de no acatamiento de la suspensión de la huelga, se ha previsto la caducidad de los contratos de trabajo de los trabajadores en su caso, y la aplicación por el Ministerio del Interior de las medidas previstas en la Ley de Seguridad Interior del Estado, respecto de los empresarios.

Los artículos finales del Código regulan lo relativo al destino y procedimiento para la aplicación de las multas.

Los artículos transitorios dan solución a los problemas que se generen con el cambio de legislación.

El artículo 3º otorga un plazo de seis meses para que las organizaciones sindicales actualmente existentes y que fueren compatibles con el nuevo esquema que se crea, adecúen sus estatutos a las nuevas exigencias.

de

de 19

Nº

Referencia:

- 13 -

El artículo 5º establece la disolución de pleno derecho de las organizaciones sindicales que no se adecúen en el plazo de seis meses con las nuevas normas.

El artículo 6º otorga a los miembros de los actuales sindicatos la facultad de disponer de los bienes de los sindicatos respectivos en los términos que estimen más prudentes.

El artículo 11º condiciona la aplicación de las normas sobre negociación colectiva a la situación económica del país y el artículo 12º sujeta a las disposiciones del Decreto Ley Nº 198 a todas las designaciones que deben efectuarse mientras ese texto legal se encuentre vigente.

Finalmente, el artículo 13º, no incluido en el texto entregado a los señores Miembros de la H. Junta, extiende, transitoriamente y hasta el 31 de diciembre de 1977 la duración del contrato a plazo fijo y es del tenor siguiente:

ARTICULO 13º.- Atendida la situación económica que enfrenta el país y la necesidad de promover al máximo el pleno empleo, otorgando a las nuevas empresas o a la expansión de las existentes la adecuada movilidad, durante el plazo comprendido entre la vigencia del presente Código y el 31 de diciembre de 1977 el contrato a plazo fijo tendrá una duración máxima de un año. Esta disposición se aplicará sólo a las contrataciones que se efectúen bajo la vigencia del presente Código.

En todo caso como esta materia será regulada antes de la vigencia del Código por un D.L. especial, no se estima conveniente introducir esta disposición en el texto que se someterá a consulta, consagrándolo en el texto promulgatorio del Código de modo que sea sólo una norma de concordancia con la legislación que en ese momento se encuentre vigente.