

REPÚBLICA DE CHILE



DIARIO DE SESIONES DEL SENADO

PUBLICACIÓN OFICIAL

LEGISLATURA 363^a

Sesión 106^a, en jueves 10 de marzo de 2016

Extraordinaria

(De 10:10 a 14:8)

*PRESIDENCIA DE SEÑOR PATRICIO WALKER PRIETO, PRESIDENTE,
Y SEÑORA ADRIANA MUÑOZ D'ALBORA, VICEPRESIDENTA*

SECRETARIO, EL SEÑOR MARIO LABBÉ ARANEDA, TITULAR

ÍNDICE

Versión Taquigráfica

	<u>Pág.</u>
I. ASISTENCIA.....	5065
II. APERTURA DE LA SESIÓN.....	5065
III. CUENTA.....	5065

IV. ORDEN DEL DÍA:

Proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que moderniza el sistema de relaciones laborales introduciendo modificaciones al Código del Trabajo (9.835-13) (queda pendiente la discusión en particular).....

5066

DOCUMENTOS DE LA CUENTA (*Véanse en www.senado.cl*):

- 1.- Oficio de la Cámara de Diputados, con el que señala que ha aprobado las enmiendas propuestas por el Senado, con las excepciones que indica, al proyecto que modifica la ley N° 19.496, que establece normas sobre protección de los derechos de los consumidores, con el objeto de regular el cobro del servicio de parquímetros y estacionamientos en los lugares que indica (9.729-03), y propone la nómina de Diputados que integrarán la Comisión Mixta que debe formarse al efecto.
- 2.- Moción de los Senadores señores Harboe, Araya, De Urresti, Espina y Larraín, con la que inician un proyecto que modifica el inciso segundo del artículo 332 del Código Procesal Penal (10.565-07).
- 3.- Moción de los Senadores señores Harboe, Araya, De Urresti, Espina y Larraín, con la que inician un proyecto de ley que agrega un nuevo artículo 9 bis a la ley N° 18.918, orgánica constitucional del Congreso Nacional (10.567-07).
- 4.- Moción de los Senadores señores Harboe, Araya, De Urresti, Espina y Larraín, con la que inician un proyecto de ley que modifica el artículo 385 del Código Procesal Penal (10.566-07).

VERSIÓN TAQUIGRÁFICA

I. ASISTENCIA

Asistieron los señores (as):

—Allamand Zavala, Andrés
 —Allende Bussi, Isabel
 —Araya Guerrero, Pedro
 —Bianchi Chelech, Carlos
 —Chahuán Chahuán, Francisco
 —Coloma Correa, Juan Antonio
 —De Urresti Longton, Alfonso
 —Espina Otero, Alberto
 —García Ruminot, José
 —García-Huidobro Sanfuentes, Alejandro
 —Girardi Lavín, Guido
 —Goic Borojevic, Carolina
 —Guillier Álvarez, Alejandro
 —Harboe Bascuñán, Felipe
 —Horvath Kiss, Antonio
 —Lagos Weber, Ricardo
 —Larraín Fernández, Hernán
 —Letelier Morel, Juan Pablo
 —Matta Aragay, Manuel Antonio
 —Montes Cisternas, Carlos
 —Muñoz D'Albora, Adriana
 —Navarro Brain, Alejandro
 —Orpis Bouchon, Jaime
 —Ossandón Irrazabal, Manuel José
 —Pérez San Martín, Lily
 —Pérez Varela, Víctor
 —Pizarro Soto, Jorge
 —Prokurica Prokurica, Baldo
 —Quintana Leal, Jaime
 —Quinteros Lara, Rabindranath
 —Tuma Zedan, Eugenio
 —Van Rysselberghe Herrera, Jacqueline
 —Von Baer Jahn, Ena
 —Walker Prieto, Ignacio
 —Walker Prieto, Patricio
 —Zaldívar Larraín, Andrés

Concurrieron, además, los Ministros de Hacienda, señor Rodrigo Valdés Pulido; Secretario General de la Presidencia, señor Nicolás Eyzaguirre Guzmán; Secretario General de Gobierno, señor Marcelo Díaz Díaz, y del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González.

Asimismo, se encontraban presentes los Subsecretarios del Trabajo, señor Francisco Díaz Verdugo; de Previsión Social, señora Julia Urquieta Olivares; y diversos Asesores de Gobierno y de Senadores.

II. APERTURA DE LA SESIÓN

—Se abrió la sesión a las 10:10, en presencia de 14 señores Senadores.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— En el nombre de Dios y de la Patria, se abre la sesión.

III. CUENTA

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Se va a dar cuenta de los asuntos que han llegado a Secretaría.

El señor ALLIENDE (Prosecretario).— Las siguientes son las comunicaciones recibidas:

Oficio

De la Honorable Cámara de Diputados, con el que señala que ha aprobado las enmiendas propuestas por el Senado, con las excepciones que indica, al proyecto que modifica la ley N° 19.496, que establece normas sobre protección de los derechos de los consumidores, con el objeto de regular el cobro del servicio de parquímetros y estacionamientos en los lugares que indica (boletín N° 9.729-03), y propone la nómina de Diputados que integrarán la Comisión Mixta que debe formarse al efecto.

—Se toma conocimiento, y para los efectos de lo dispuesto en el artículo 47 del Reglamento de la Corporación, se remite a los Comités.

Mociones

Tres de los Senadores señores Harboe, Araya, De Urresti, Espina y Larraín, con las que dan inicio a los siguientes proyectos de ley:

—El que modifica el inciso segundo del artículo 332 del Código Procesal Penal (boletín N° 10.565-07).

—El que agrega un nuevo artículo 9 bis a la ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del

Congreso Nacional (boletín N° 10.567-07).

—**Pasan a la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento.**

-El que modifica el artículo 385 del Código Procesal Penal (boletín N° 10.566-07).

—**Pasa a la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento y se manda poner en conocimiento de la Excelentísima Corte Suprema para los efectos de lo dispuesto en el artículo 77 de la Carta Fundamental.**

Solicitud de permiso constitucional

De la Senadora señora Goic, con la que comunica que se ausentará del país a contar del día 14 de marzo próximo.

—**Se accede a lo solicitado.**

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Terminada la Cuenta.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Senador señor Harboe.

El señor HARBOE.— Señor Presidente, le solicito recabar la autorización de la Sala para ampliar el plazo para presentar indicaciones respecto del proyecto de ley que determina conductas terroristas y su penalidad y modifica los Códigos Penal y Procesal Penal (boletín N° 9.692-07), que está radicado en la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia. Proponemos extenderlo hasta el próximo viernes 18, a las 12.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— ¿Les parece?

—**Así se acuerda.**

IV. ORDEN DEL DÍA

MODERNIZACIÓN DE SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

El señor WALKER, don Patricio (Presi-

dente).— Corresponde continuar la discusión particular del proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo, con segundo informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, informe de la Comisión de Hacienda e informe complementario del segundo informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social. La urgencia ha sido calificada de “discusión inmediata”.

—**Los antecedentes sobre el proyecto (9.835-13) figuran en los Diarios de Sesiones que se indican:**

Proyecto de ley:

En segundo trámite, sesión 30ª, en 30 de junio de 2015 (se da cuenta).

Informes de Comisión:

Trabajo y Previsión Social: sesión 43ª, en 12 de agosto de 2015.

Trabajo y Previsión Social (segundo): sesión 95ª, en 20 de enero de 2016.

Hacienda: sesión 95ª, en 20 de enero de 2016.

Trabajo y Previsión Social (complementario del segundo): sesión 104ª, en 9 de marzo de 2016.

Discusión:

Sesiones 44ª, en 18 de agosto de 2015 (queda pendiente la discusión general); 45ª y 46ª, empalmadas, en 19 de agosto de 2015 (se aprueba en general); 104ª, en 9 de marzo de 2016 (queda pendiente la discusión particular); 105ª, en 9 de marzo de 2016 (queda pendiente la discusión particular).

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor LABBÉ (Secretario General).— Señoras y señores Senadores, como se dio cuenta antes del término de la sesión de anoche, corresponde ahora ver el tema “Titularidad Sindical”, que comprende el artículo 5, “Adecuación técnica”; el artículo 6, “Definición contrato colectivo”; los artículos 11, 43, 82 y 178, “Cambio de nomenclatura de convenio

colectivo de grupo negociador”; el artículo 303, “Negociación colectiva, definición, partes y objetivos”; el artículo 315, “Negociación semi reglada”; el artículo 321, “Instrumentos colectivos: contrato colectivo, convenio colectivo y acuerdo de grupo negociador”, y el artículo 328, “Negociación colectiva reglada y organizaciones sindicales”.

El acuerdo adoptado ayer fue tratar estos artículos en un solo debate y en una sola votación.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Subsecretario del Trabajo, señor Francisco Díaz.

El señor DÍAZ (Subsecretario del Trabajo).— Señor Presidente, vamos a analizar diez artículos que dicen relación a un solo tema: titularidad sindical.

Al definir la negociación colectiva en el artículo 303; al definir la negociación semi-reglada; al definir los instrumentos colectivos; al definir el contrato colectivo y sus partes, y así una serie de otras adecuaciones también de texto, en definitiva estamos hablando del concepto de titularidad sindical, que es uno de los avances más significativos que, a nuestro juicio, contempla este proyecto de ley.

Básicamente, se trata de reconocer al sindicato como la principal organización de los trabajadores en la empresa, como el sujeto más importante de la negociación colectiva.

En seguida, hay algo que tiene una consecuencia de altísimo valor y relevancia en el modelo de relaciones laborales y de negociación colectiva que hemos tenido en Chile durante los últimos 36 años: la prohibición de la existencia de los grupos negociadores en aquellas empresas donde existe un sindicato.

Este es quizás uno de los puntos nodales del proyecto de ley que hemos presentado, porque la eliminación de los grupos negociadores evidentemente fortalece al sindicato.

Los grupos negociadores han sido reconocidos por la propia Organización Internacional del Trabajo como una figura que en nuestro

Derecho termina generando divisiones, fomentando el paralelismo y, por tanto, debilitando la acción sindical.

Por lo demás, hemos dicho que uno de los propósitos de nuestro proyecto de ley es fomentar el diálogo entre las partes, un diálogo continuo, permanente en el tiempo. Y eso, evidentemente, se hace con contrapartes estables, como es el sindicato, y no con contrapartes transitorias, como es un grupo negociador que se crea y se extingue para una misma negociación.

Este tema ha sido fruto de mucho debate durante todo el trámite en el Parlamento y aquí, en la Comisión de Trabajo del propio Senado.

Se ha afirmado que la eliminación de los grupos negociadores vulneraría la libertad de los trabajadores de organizarse de la manera que ellos estimaren.

Creemos que esa crítica no se sostiene.

De hecho, el grupo negociador en sí mismo ya es una regulación, y no se escucha la argumentación en cuanto a que esa regulación también vulnera la forma en que los trabajadores pueden organizarse.

La Constitución expresamente señala que la ley es la que determinará y reglamentará cómo se ejerce la negociación colectiva. Es cierto, también dice que la negociación es considerada un derecho de los trabajadores y no de los sindicatos. Pero, a reglón seguido, establece que es la ley la que regulará los procedimientos, modalidades y la forma como se lleva adelante esta negociación.

Los grupos negociadores no han servido para nada productivo en nuestro país. No han aumentado la cobertura de la negociación colectiva y se han convertido en fuente de divisiones.

Creemos que es hora de fortalecer las contrapartes estables, permanentes. Eso se llama “sindicato”, aquí y en cualquier lugar del mundo. Así, vamos a estar colaborando con un diálogo -insisto- más fructífero, más permanente y mucho mejor para las dos partes involucra-

das en esta relación.

Por eso, señor Presidente, llamamos a aprobar estos artículos -insisto: se refieren al mismo tema- y a hacer de este uno de los pilares y avances más sustantivos que la actual legislación va a entregar a los trabajadores y trabajadoras de Chile.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Si le parece a la Sala, le daré la palabra al Senador señor Allamand y después abriré la votación.

El señor ALLAMAND.— ¿Diez minutos por cada bloque?

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Sí, señor Senador. Seguimos con el procedimiento acordado: concedemos diez minutos para cada lado y luego votamos estas normas en bloque.

Tiene la palabra el Senador señor Allamand.

El señor ALLAMAND.— Señor Presidente, hicimos bien anoche, a última hora, en agrupar los temas con los que íbamos a partir esta discusión. Porque, efectivamente, los dos nudos de ayer (los acuerdos pyme y la huelga pacífica), sumados a las cuatro materias que vienen a continuación, podríamos decir que constituyen los seis pilares o ejes fundamentales del proyecto.

Con relación a este tema -“titularidad” para algunos, “monopolio sindical” para otros-, nosotros queremos dejar claro que nuestra aproximación es exactamente la opuesta de aquella que se acaba de señalar.

Nuestro punto de partida es, precisamente, el pleno respeto a la libertad de afiliación.

¿Qué significa eso? A lo menos, dos cosas.

Significa que los trabajadores pueden pertenecer o no pertenecer a un sindicato y que bajo ninguna circunstancia el sindicato es la única forma de agrupación que los trabajadores pueden libremente darse a sí mismos.

Esa es nuestra aproximación doctrinaria a este tema.

Por lo tanto, nosotros no vemos ninguno de los inconvenientes que aquí se han señalado,

ni desde el punto de vista de los objetivos ni desde el punto de vista constitucional -de más está decirlo-, a que coexistan sindicatos y grupos negociadores.

Porque aquí hay que optar.

Los que aspiran a que solamente tengan facultades de negociar los sindicatos quieren el monopolio sindical. Y los que deseamos, legítimamente, que esa facultad radique, dependiendo de la voluntad de los trabajadores, en sindicatos o en grupos negociadores defendemos nuestra posición.

En tercer lugar, hay países que establecen alguna suerte de titularidad sindical. Y cuando en la reunión de trabajo tuvimos la asistencia del representante de la OIT para tratar estos temas él incorporó un concepto extraordinariamente importante. En aquellos países donde existe la titularidad siempre se da con un requisito: que los sindicatos sean representativos. Es decir, para poder arrogarse la titularidad o el monopolio de la negociación, los sindicatos no pueden ser insignificantemente minoritarios.

Entonces, yo le pregunté al representante de la OIT si podía aproximarse a un guarismo para entender cuándo un sindicato era representativo o no lo era. Y la respuesta que él me dio fue muy correcta, en el siguiente sentido. Me dijo: “Mire, nosotros no podemos darle una cifra fija. Lo razonable es que haya una cierta graduación para que ese sindicato no sea totalmente minoritario ni, al mismo tiempo, se le ponga una exigencia imposible de alcanzar”.

El problema que tenemos en Chile con esta norma es que el sindicato al que le quieren atribuir el monopolio de la negociación puede ser ultraminoritario.

En una empresa de mil trabajadores puede estar constituyéndose un sindicato que tenga 25 miembros y que esté en el proceso de alcanzar el 10 por ciento requerido.

En consecuencia, durante todo ese período, en esa empresa o en una de diez mil trabajadores, veinticinco o, en el otro extremo, doscientos cincuenta le quitan a todo el resto la

posibilidad de negociar colectivamente. ¿En qué condiciones? Y vamos a ir a eso inmediatamente: con huelga y con fuero.

Señor Presidente, ¿es razonable que en una empresa de diez mil trabajadores, donde hay libertad de afiliación, los 9.750 restantes no puedan negociar con huelga y con fuero porque hay un sindicato que tiene 250 trabajadores?

¡Eso es lo que propone la ley en proyecto!

Por lo tanto, desde el punto de vista práctico, esta norma vulnera principios del sentido común.

Vuelvo a insistir: una empresa de 10 mil trabajadores, sindicato de 250 trabajadores. El único que puede negociar con huelga y con fuero es ese sindicato.

¿Y qué ocurre con los 9.750 trabajadores restantes?

¿Eso es lo que van a defender?

Pero hay más, señor Presidente.

Fíjense que el artículo 315 es particularmente elocuente de lo mal concebido que está este proyecto.

¿Qué dice? “Bueno, ¿y si en una empresa no hay sindicato? ¿Qué hacemos?”. Entonces, el proyecto de ley señala: “¡Ah! Cuando no hay sindicato, sí puede haber grupos negociadores. ¡Pero momentito! Esos grupos negociadores no negocian con huelga”.

Pero fíjense qué curioso, estimadas Senadoras y Senadores: cuando no hay sindicatos existen grupos negociadores -artículo 315-, pero es una parodia de negociación porque carecen del derecho a huelga y no tienen fuero.

Eso es absurdo, incoherente y, claramente, inconstitucional.

Ya no se trata de darle el monopolio a los sindicatos en desmedro de los grupos negociadores, sino de que cuando no hay sindicato se acaba el derecho a huelga.

¿Van a defender ustedes, estimados colegas, una empresa en la que hay libertad de afiliación y en la cual los trabajadores resolvieron no tener sindicato? ¿Y cómo los castigan

ustedes? Les impiden que ejerzan el derecho a huelga. ¡Se acabó la huelga!

En una empresa de 300 trabajadores en que no hay sindicato, porque los trabajadores han resuelto no tenerlo, ustedes les están quitando a todos el derecho a fuero y el derecho a huelga.

Uno podría decir: “Está bien. Ya sabemos que la titularidad es un monopolio”. Pero revisen, estimados colegas, el artículo 315.

¡Si el 315 está diciendo que ustedes, que son los defensores de la huelga, de los trabajadores, bla, bla, bla, les quitan el derecho a huelga a los trabajadores de todas las empresas en que no hay sindicatos!

¿Eso es lo que van a defender? ¿Eso es lo que van a ir a alegar al Tribunal Constitucional?

Señor Presidente, para terminar, pues creo que ha sido suficientemente elocuente el argumento, esta norma es completamente inconstitucional.

La Constitución dice con toda claridad -¡con toda claridad!- que el derecho a la negociación colectiva es de los trabajadores, no de los sindicatos.

Y, más aún, en el artículo 315 es evidente que se están vulnerando todos los derechos de los trabajadores, porque se está condicionando la huelga y el fuero a la existencia del sindicato.

Pero quiero decirles más. Y con esto concluyo, señor Presidente.

Yo solicité durante todo este año al Ejecutivo, igual como se hizo en la Cámara, que nos entregaran dos informes en Derecho de los profesores Patricio Zapata y Pablo Ruiz-Tagle sobre estos temas de constitucionalidad. Siempre se nos dijo: “No se preocupen. Llegan la próxima semana”.

Aquí están los informes y la Secretaría podrá contar con ellos.

En consecuencia, señor Presidente, quiero pedir que, por favor, se entreguen, ojalá antes del término de la presente sesión, no para que

nos convenzan de lo inconstitucional que son estas normas, como he argumentado, sino para que tengamos plena transparencia en relación con esa materia.

En síntesis, es una norma equivocada, vulnera derechos de los trabajadores y es inconstitucional.

Por eso, vamos a votarla en contra.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra la Senadora señora Goic.

La señora GOIC.— Señor Presidente, los artículos que vamos a votar ahora tienen que ver con uno de los pilares fundamentales de la reforma. Su objetivo es, siguiendo nuestro ordenamiento legal y lo que la Constitución establece, garantizar a los trabajadores en el sindicato la titularidad para la negociación colectiva.

Esto no es antojadizo, no es porque se nos ocurrió nomás.

Quienes hemos podido trabajar con sindicatos y estar más cercanos a la forma como se dan las situaciones de negociación tenemos la evidencia práctica de que el grupo negociador -la posibilidad que hoy día otorga nuestro Código- muchas veces ha significado, más que una alternativa de organización para los trabajadores, una fuente de prácticas antisindicales, toda vez que esa figura busca competir con la organización que debería fortalecerse, esto es, el sindicato, que es la entidad, por esencia, que representa a los trabajadores. Porque en ocasiones se crean grupos *ad hoc*, más afines al empleador, en circunstancias de que esa negociación debería darse con el sindicato formal.

Pero no solo está la evidencia práctica, sino también la necesidad de que nuestro país cumpla con los convenios internacionales y responda a las observaciones que en forma reiterada le ha formulado la OIT.

Tengo en mis manos las observaciones y las solicitudes directas del Comité de Expertos en Control y Aplicación de Normas de la OIT respecto de los convenios fundamentales de libertad sindical. Me refiero al Convenio 87

y al 98.

Lo que dicha Comisión ha señalado a nuestro país, tras la presentación de nuestras memorias entre los años 2001 y 2013, es bastante claro.

El informe señala que “Los artículos 314 bis y 315 del Código del Trabajo establecen la posibilidad de que grupos de trabajadores, distintos de los sindicatos,” -es decir, los grupos negociadores- “presenten proyectos de convenios colectivos.”

Y un poco más adelante, prosigue: “En efecto, si bien la legislación autoriza la negociación colectiva de grupos de trabajadores, establece al mismo tiempo ciertas condiciones y formalidades mínimas que permiten presumir la existencia de una voluntad colectiva de negociar de aquellos trabajadores involucrados. El Gobierno añade que en la actualidad coexisten en numerosas empresas los convenios y los contratos colectivos suscritos indistintamente por grupos de trabajadores o por organizaciones sindicales.”

¿Qué señala la Comisión de la OIT?

“La Comisión recuerda que la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, por encima de las organizaciones representativas cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores y que los grupos de trabajadores sólo deberían poder negociar convenios o contratos colectivos en ausencia de tales organizaciones”.

Esta observación se le ha planteado y reiterado a nuestro país todos los años y coincide, justamente, con lo que nosotros estamos haciendo en esta reforma. Es decir, si existe el sindicato como organización formal, esa es la instancia donde deben negociar los trabajadores. Y no hay para qué crear otra, paralela, que finalmente compite con la entidad que nuestro ordenamiento jurídico reconoce.

Esta norma no solo es necesaria para no ge-

nerar tal duplicidad, para fortalecer la organización sindical, para actuar dentro del espíritu y el planteamiento de los convenios que he señalado, sino que también es plenamente concordante con lo que establece nuestra Constitución.

Ya lo señaló acá el Subsecretario: nuestra Carta Fundamental consagra la negociación colectiva como un derecho de los trabajadores, pero igualmente expresa, con claridad, que es la ley la que regulará la forma en que esta se lleve a cabo.

Por lo tanto, nos parece que el planteamiento que se está haciendo es absolutamente constitucional, se halla dentro de nuestro ordenamiento y salvaguarda el derecho a la libertad sindical de los trabajadores de nuestro país para ejercer el derecho a la negociación colectiva.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra la Senadora señora Muñoz.

La señora MUÑOZ.— Señor Presidente, la intervención del Senador Allamand deja claramente establecidas las enormes diferencias que tenemos en esta materia y explica el debate que se produjo en la Comisión de Trabajo y que hoy se reproduce en la Sala de la Corporación.

La propuesta del Gobierno de la Presidenta Bachelet apunta a fortalecer los sindicatos. Y estos se fortalecen instaurándolos como sujeto titular único de la negociación.

Con el Plan Laboral del señor José Piñera, del año 1979, que hasta el día de hoy día rige todas las normas relacionadas con los derechos colectivos de los trabajadores, pueden existir grupos negociadores que aparecen y desaparecen de acuerdo a las contingencias existentes al interior de la empresa y al ritmo y vaivén que los propios empleadores definen.

Por lo tanto, ha sido imposible fortalecer los sindicatos, pues la competencia de los grupos negociadores, dirigida, entonada y producida por los propios empleadores, ha sido muy

fuerte.

Por cierto, tenemos diferencias muy profundas en esta materia, porque nosotros buscamos volver a lo que existía en el Chile republicano hasta antes del golpe de Estado, cuando los derechos colectivos de los trabajadores eran conducidos y liderados por los sindicatos.

Se persigue volver a aquello, fortaleciendo estas entidades a través de la titularidad y la extensión de los beneficios, en acuerdo con el empleador, a los trabajadores no pertenecientes a ellas y que no han ido a la negociación.

La abrumadora cantidad de números y la casuística a que nos ha llevado el Senador Allamand (si hay 250 mil trabajadores, 10 mil trabajadores) no nos conduce realmente al debate de fondo.

Cuando a un trabajador, a veinte o a cien no les gusta el sindicato que se ha constituido, pueden formar otro; no es que un mundo entero de trabajadores vaya a quedar sin representación de sus derechos colectivos.

Lo que se busca, intencionalmente por cierto, es fortalecer al sindicato a través de estos instrumentos. Y ya sabemos, desde hace mucho rato, que la Derecha va a acudir al Tribunal Constitucional. Entendemos que ahí se ha levantado un poder alternativo al Parlamento y al Gobierno, con votos más bien políticos e ideológicos que sustentados en una interpretación fiel y real de la Constitución.

Creo que aquí hay un debate de fondo, señor Presidente.

Nosotros vamos a insistir en la titularidad. El sindicato es un sujeto social que representa derechos laborales para mejorar la vida de los trabajadores.

En el día de ayer se volvió a todo el tema de la violencia en la huelga y en los sindicatos como un fantasma sumamente ideológico, ideologizante, de lo que son los trabajadores y sus organizaciones. Y realmente duele que, avanzado el siglo XXI, en Chile asociemos a trabajadores y sindicatos con violencia. En verdad duele, sobre todo en un país que se

atribuye ser muy avanzado y miembro de la OCDE. Y resulta un poquito bochornoso ante la comunidad internacional empezar a asociar todos los avances en materia de derechos colectivos con la violencia y los fantasmas de la destrucción de las fuentes de empleo y de la crisis económica.

¡Bueno, será una etapa que tendremos que pasar para ir avanzando en este tipo de derechos!

Sí es claro que vamos a insistir en que el sindicato sea el organismo fundamental para la negociación y la extensión de beneficios, de tal manera que no solo llegue a acuerdo con el empleador, en el marco de la negociación colectiva, sobre cuáles son los beneficios que se extienden. Porque hasta ahora ha sido el empleador el que, bajo su propia decisión, ha extendido los beneficios a los trabajadores no sindicalizados.

Lo que estamos haciendo aquí, en consecuencia, es invertir la situación hacia un fortalecimiento del sindicato a través de la titularidad y la extensión.

Este debate apunta, señor Presidente, a organizaciones fuertes de trabajadores a lo largo de un proceso, por cuanto resulta claro que no las vamos a tener, instantánea o mágicamente, al concluir esta etapa o al dictarse la nueva ley, sino al término de un proceso extenso, cuando contemos con entidades fuertes que permitan redistribuir la riqueza en el país.

¡Si al final, señor Presidente, a lo que apuntamos con esta reforma es a poder redistribuir la riqueza, pues resulta vergonzoso que el 70 por ciento de los trabajadores de Chile gane menos de 350 mil pesos!

Si los trabajadores no disponen de instrumentos para defenderse y reequilibrar la balanza de poder entre trabajo y capital, vamos a ser, cada día más, un país con mayor brecha y mayor injusticia social.

He dicho.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Quiero recordar que se acordó dar diez

minutos por lado para esta parte del debate.

Por lo tanto, a los inscritos les recomiendo hablar durante la fundamentación de voto, donde van a tener cinco minutos. Porque en este momento a Chile Vamos, por ejemplo, le quedan solamente dos.

Le pregunto al Senador Larraín si desea usar ese corto tiempo que resta o si prefiere fundamentar su voto. El Senador Allamand ocupó ocho de los diez minutos que le correspondían a su bloque, al cual, en consecuencia, le quedan dos.

¿Va a usarlos, Senador Larraín, o prefiere intervenir después?

El señor LARRAÍN.— Quisiera hablar ahora, señor Presidente.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Entonces, tiene la palabra hasta por dos minutos.

El señor LARRAÍN.— Señor Presidente, creo que este es un tema bastante medular.

Una cosa es fortalecer los sindicatos, cuestión que uno avala y apoya, tal como lo hemos hecho en el grueso de este texto, que está saliendo fortalecido, y otra cosa distinta es que los sindicatos se transformen en la voz única de los trabajadores, porque ahí se olvida que las personas tienen derechos, independiente de que estén organizadas o no, lo cual es parte de su libertad.

Y lo que este proyecto busca, indirectamente, a través de este camino y de la no extensión de beneficios, es evitar que los trabajadores puedan expresarse individualmente.

Por favorecer y fortalecer los derechos colectivos, se suprimen derechos individuales.

Ese es el tema de fondo.

La disposición que señala que “La negociación colectiva es aquella que tiene lugar entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales” es, precisamente, la que a nosotros nos hace sentir que vamos mal, pues la Constitución y la lógica entregan el derecho a la negociación colectiva a los trabajadores, en la forma que estos determinen.

No podemos cerrarnos a pensar que la única manera en que puede expresarse tal derecho es a través de los sindicatos.

¿No creemos en la libertad? ¿No creemos en los derechos de los trabajadores como personas individuales que pueden buscar caminos alternativos?

Me parece que esto es lo que está en juego.

Consideramos que restringir tal derecho no solo atenta contra la Constitución y los principios internacionales que rigen esta materia, sino que les quita a los trabajadores algo fundamental: sus derechos personales, sus derechos individuales. Y por eso vamos a recurrir al Tribunal Constitucional, no como un sistema...

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Terminó su tiempo, señor Senador.

El señor LARRAÍN.— Solo necesito un minuto más para concluir.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Siempre hemos aplicado la práctica de dar un minuto adicional, pero la verdad es que, en este caso, se dieron diez para cada lado.

El señor LARRAÍN.— Pero a ellos les dio minutos adicionales, señor Presidente.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— No.

La Nueva Mayoría ocupó diez minutos, en total. Y ustedes, por su parte, utilizaron el mismo tiempo.

Por eso, yo le recomiendo terminar su intervención cuando fundamente el voto.

La señora ALLENDE.— ¡Pero siempre se da un minuto más!

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— En la fundamentación de voto, que es de cinco minutos. Nunca lo hemos dado en estos diez minutos que ahora hemos acordado.

Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor LABBÉ (Secretario General).— En consecuencia, tal como se resolvió, se debería realizar una sola votación, dentro del tema “titularidad sindical”, para el artículo 5º, adecuación técnica; artículo 6º, definición de contrato

colectivo; artículos 11, 43, 82 y 178, cambio de nomenclatura del convenio colectivo de grupo negociador; artículo 303, negociación colectiva, definición, partes y objetivos; artículo 315, negociación semirreglada; artículo 321, instrumentos colectivos: contrato colectivo, convenios colectivos y acuerdo de grupo negociador, y artículo 328, negociación colectiva reglada y organizaciones sindicales.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— En votación.

—(Durante la votación).

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Senador señor Araya, para fundamentar el voto.

El señor ARAYA.— Señor Presidente, sin duda que la titularidad sindical es uno de los ejes centrales de este proyecto.

Escuché atentamente los distintos argumentos entregados por diversos Senadores y Senadoras, y debo decir que no comparto aquellos que señaló mi colega Andrés Allamand, por las siguientes razones.

Uno no puede pretender hacer una interpretación literal o sesgada de lo que establecen las normas constitucionales. Aquí hay que armonizar ciertos principios que consagra la Constitución.

Por una parte, si bien es cierto que la Carta Fundamental reconoce a los trabajadores su derecho a negociar colectivamente, a renglón seguido precisa: “salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar”, que todos sabemos que corresponden a las empresas estratégicas o que prestan servicios esenciales.

Asimismo, la propia Constitución señala que es la ley la que se encargará de establecer el modo y la forma en que se lleve adelante la negociación colectiva.

Igualmente, el texto constitucional dispone que le corresponde al legislador establecer los cuerpos intermedios de la sociedad y cómo esta se organiza. En esa línea, lo que está haciendo la normativa que hoy discutimos es dar cumplimiento a disposiciones constitucionales.

Aquí se está tomando una opción al sostener que todos los trabajadores pueden negociar, pero que, si quieren hacerlo bajo ciertas reglas, como son las de la negociación colectiva, a fin de tener derecho a fuero en la negociación y derecho a huelga, deben hacerlo en base al sindicato.

La opción que hoy se está eligiendo significa decir: "Los sindicatos deben constituirse conforme a estos criterios para tener derecho a los beneficios".

Aquí no se consagra una discriminación arbitraria desde ningún punto de vista, porque cualquier trabajador puede afiliarse y pertenecer a un sindicato.

En razón de lo anterior, lo que están haciendo ahora este Congreso y esta reforma laboral es dar cumplimiento a los mismos preceptos constitucionales al permitir que los cuerpos intermedios que existen en las organizaciones laborales se organicen en la forma que señala la ley para gozar de ciertos beneficios.

Como consecuencia de ello, no existe aquí, a mi juicio, algo inconstitucional en el sentido de estarles negando a los trabajadores el derecho a negociar. Distinto sería si una norma prohibiera a ciertos trabajadores que estuvieran en la misma condición ingresar a un sindicato. Obviamente, ahí estaríamos frente a un hecho abiertamente inconstitucional.

Lo que estamos haciendo hoy es fortalecer la organización interna, tal como se hace o se ha hecho en otros casos.

Por ejemplo, este Congreso aprobó hace un par de días, con el voto en contra de los Senadores independientes, normas que apuntan a la organización de la sociedad a través de los partidos políticos y no hubo ningún problema en declarar constitucional que uno pudiera colocarles mayores trabas a los independientes o a la gente que vive en regiones para formar partidos locales. No escuché afirmar que hubiera una desigualdad ante la ley.

Hemos organizado los partidos políticos conforme a ciertos criterios y nadie puede ale-

gar que por eso se incumple la Constitución atentando contra la igualdad.

Aquí ocurre lo mismo, porque al trabajador se le reconoce el derecho a afiliarse y participar en la negociación colectiva. Y así como se le reconoce esa participación, se le reconocen también otros derechos que el trabajador puede ejercer o no.

Por ejemplo, pensemos en el derecho a sufragio. Todos los chilenos que cumplen con los requisitos que establece la ley pueden votar. Si votan o no votan es otro tema. Lo mismo ocurre con el sindicato. Todos los trabajadores de una empresa pueden sindicalizarse. Ahora, es decisión de ellos si lo hacen o no.

El punto es que hoy el legislador quiere fortalecer la organización de los cuerpos intermedios que son los sindicatos, para evitar prácticas antisindicales y que los trabajadores no tengan capacidad de negociación. De este modo, se establece un criterio respecto de cómo debe negociarse colectivamente a través de la formación o agrupación de sindicatos.

Formado un sindicato, cualquier trabajador puede participar en él y, como consecuencia de ello, ser beneficiario de la negociación colectiva. Nadie le está impidiendo a un trabajador no sindicalizarse o a distintos grupos de trabajadores no poder constituir un sindicato.

Por eso, la ley hace una distinción, que no es arbitraria, porque solo les está diciendo a los trabajadores cómo se reglamenta la negociación colectiva y que el primer paso es constituir un sindicato. Si usted no constituye un sindicato, caemos en la segunda situación, que, como muy bien señaló el Senador Allamand, es la formación de grupos negociadores para el solo efecto de poder llevar adelante la negociación. Y a estos grupos no les reconoce el derecho a huelga, porque acá se ha establecido una preeminencia en cuanto a que es el sindicato el que goza de mayores beneficios o de mayores ventajas con respecto a la negociación colectiva.

Si uno mira las distintas sentencias que el

Tribunal Constitucional ha dictado en materia de igualdad ante la ley, se da cuenta de que la normativa que hoy se propone, en lo que dice relación tanto con la titularidad sindical como con los grupos negociadores, en ningún caso afecta criterios básicos. El legislador no está haciendo una discriminación de carácter arbitrario, dado que cualquier persona puede acceder al sindicato y, como consecuencia de ello, obtener los beneficios.

Muy por el contrario, aquí se está permitiendo la libertad del trabajador para pertenecer o no a un sindicato, pero lo que le estamos diciendo es que las garantías de negociación van por la organización, que es, al final del día, la consagración de un cuerpo intermedio que la propia Constitución permite reglar al legislador.

Voto que sí, señor Presidente.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Senador señor Montes.

El señor MONTES.— Señor Presidente, sabemos que el Derecho del Trabajo nace y se orienta a equilibrar las condiciones de dos partes que son muy desiguales.

Para eso reconoce y favorece la conformación de un ente colectivo que es el sindicato, como una organización permanente de los trabajadores: un instrumento colectivo para ejercer un derecho colectivo.

Esto es parte del Derecho Internacional; no es una creación chilena. Y no significa que no haya derechos individuales. Pero también hay derechos colectivos. Esto de anteponer los derechos individuales a los colectivos es no asumir que estos últimos deben existir, que son parte de la legislación y que hay que respetarlos, tal como sucede con los derechos individuales.

¿Qué ocurre en nuestra legislación? Que ella está construida para restar poder a los derechos colectivos, al sindicato, de diversas maneras. Lo principal -y es lo que ha ocurrido en la realidad- es que establece una manera de negociar de los trabajadores agrupados ocasio-

nalmente para estos efectos. Me refiero a los grupos negociadores, que constituyen una forma de debilitar a los sindicatos.

Veamos un ejemplo.

El 12 de noviembre de 2010 la Red de Salud de la Universidad Católica estableció un contrato colectivo. Y la empresa, durante la negociación, propició y apoyó la formación de un grupo paralelo. Desarrolló la negociación de ese modo y le dio a este más beneficios que los que otorgó al sindicato durante dicho proceso. Esto fue a la Justicia, la que condenó lo hecho por la Red UC, dada la maniobra realizada para debilitar al sindicato.

Este ejemplo sirve para asumir que estamos ante dos cosas distintas.

Los grupos negociadores no constituyen un aporte para extender la negociación colectiva en empresas donde existen sindicatos.

¿Qué dice la ENCLA 2011? Dice que solo en el 3 por ciento de los casos los grupos negociadores se forman donde no hay sindicatos. ¡Solo en el 3 por ciento de los casos! Los grupos negociadores representan una forma de debilitar a los sindicatos y se crean donde estos ya existen, para debilitarlos.

Ese es el hecho real y concreto.

Por lo tanto, son parte de una estrategia para que el sindicato tenga menos peso en la negociación de la distribución de los beneficios que la empresa entrega.

¿Qué ha dicho la Organización Internacional del Trabajo? Que esto hay que cambiarlo. Más allá de lo que aquí se ha sostenido, de las consultas formuladas en la Comisión, la OIT tiene informes claros que señalan que aquello desnaturaliza los derechos colectivos.

Este proyecto recoge tal inquietud y establece una prioridad para el sindicato, reconociendo a los trabajadores el derecho a negociar como grupo solo en caso de que aquel no exista.

Lo prioritario, lo fundamental es que haya sindicatos, y por eso se busca, se estimula y se incentiva su existencia en nuestro país.

De ahí que, al igual que otros colegas, consideramos que la titularidad es el eje de esta reforma; que significa el ejercicio de los derechos colectivos.

Por lo tanto, les estamos diciendo a los trabajadores que asociarse, sindicalizarse es el camino; que es una manera para que los trabajadores desplieguen su poder, sus capacidades dentro de la empresa.

Pero debemos señalar que esto es parte de un objetivo mayor.

Queremos recuperar en nuestra sociedad el ejercicio de más ciudadanía; que haya mayor participación, más derechos colectivos, menos individualismo, menor segregación.

Se trata de un tema fundamental. Forma parte de una concepción de la sociedad que sustentamos.

Necesitamos una sociedad más integrada, menos segregada, menos individualista, y que los derechos colectivos, en el caso de la empresa, en el caso de la capacidad de negociación adquieran otro papel, otro rol.

Desde el plan laboral de Piñera eso se fue debilitando, y se transformó en algo que quedó diluido en el marco de los grupos negociadores y de los derechos individuales.

Aquí queremos darles un nuevo nivel a los derechos colectivos. Eso no significa, en ningún caso, debilitar los individuales, los particulares; pero implica que aquellos recuperen el papel que cumplen en la legislación internacional, en nuestra Constitución, como dice Pedro Araya.

Esperamos que esto se apruebe y que constituya uno de los pasos fundamentales de la reforma laboral.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra la Senadora señora Allende.

La señora ALLENDE.— Señor Presidente, en la misma línea de argumentación, quiero anunciar mi voto favorable.

Porque, en verdad, cuando uno escucha los argumentos que se han expresado -es una po-

sición legítima-, se observa que son completamente diferentes a los que uno sostiene.

Efectivamente, a partir del plan laboral implantado obligatoriamente en la época de la dictadura, los trabajadores perdieron muchísimos derechos, ¡muchísimos derechos!

A partir de ahí, y hasta el día de hoy, apenas estamos intentando nivelar la cancha, que quedó completamente desapareja, desnivelada, en la cual, evidentemente, formar un sindicato es un tremendo desafío para numerosos trabajadores. Porque existen las prácticas antisindicales; porque existen las listas negras -entre comillas-, que se dan a conocer subrepticamente y que significan que el trabajador comprendido en ellas representa un peligro potencial porque ha tratado de formar un sindicato; porque existen los despidos arbitrarios.

Cuando decimos que uno de los pilares de esta reforma es precisamente la titularidad sindical, lo hacemos porque deseamos fortalecer los sindicatos, porque forman parte de los derechos fundamentales de los trabajadores, como lo son otros derechos básicos, que no se refieren solo a la libertad sindical; al derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva, y a otros convenios suscritos con la OIT, que se reconocen hoy: el referido a la abolición de los trabajos forzosos, etcétera, etcétera.

Entonces, nosotros sí estamos diciendo que queremos que existan los sindicatos, y que deseamos estimular su mayor formación, porque con eso no impedimos a los trabajadores el ejercicio de su libertad: pueden afiliarse al sindicato o incluso, si no se sienten representados, pueden formar otro.

Aquí, el Senador Allamand daba un ejemplo, en cuanto a que el BancoEstado tiene un solo sindicato, integrado por casi sus diez mil trabajadores. Y ha hecho excelente gestión, ¡excelente gestión!

El señor ALLAMAND.— ¡En la última echaron al gerente...!

La señora ALLENDE.— Entonces, no veo ninguna razón para que se tenga que hablar de

inconstitucionalidad. La titularidad sindical, el fortalecimiento de los sindicatos, lo que estamos propiciando, no significan en absoluto atentar contra los derechos de los otros trabajadores, quienes tienen plena libertad.

Lo que no se dice -o se dice poco- es que los grupos negociadores normalmente son estimulados por el empleador como una forma de debilitar al sindicato, al entregarles más beneficios. ¿Para qué? Para desacreditar al sindicato.

Eso resulta evidente.

Todas las dificultades que reviste conformar un sindicato las conocemos. Las prácticas en este ámbito han sido ampliamente difundidas. Incluso, hay informes de las Comisiones investigadoras de la Cámara de Diputados que formamos con el fin de tratar de que nos dieran un relato de qué ocurría en el mundo trabajador. Y vimos una y otra vez la gran cantidad de denuncias por prácticas antisindicales que se reciben constantemente hasta el día de hoy. ¡Es increíble! Estamos en el 2016.

¿Qué diferencia tenemos con los países de la OCDE? Que, allí, constituir sindicatos, lejos de ser una dificultad, es promovido, porque les interesa, porque se entiende que en el mundo del trabajo es importante tener actores reconocidos que se organicen, que puedan efectivamente representar los intereses de los trabajadores, que estén encargados de negociar las condiciones de trabajo, las remuneraciones, las condiciones higiénicas, las condiciones de seguridad, etcétera.

Por lo tanto, señor Presidente, para nosotros es muy fundamental la titularidad sindical. La vamos a apoyar. La creemos necesaria. Es parte del pilar de esta reforma, que intenta precisamente nivelar un poco más la cancha en materia de los derechos que fueron absolutamente conculcados durante la dictadura.

Durante los 25 años que llevamos sentados en el Senado hemos tratado de salir adelante con una reforma que a lo menos garantice que haya menos arbitrariedades y más condiciones para negociar colectivamente. Porque en

las sociedades desarrolladas las negociaciones colectivas abarcan a un número importante de trabajadores y facilitan el ambiente dentro del trabajo, y parece que todavía a algunos empresarios -no a todos, por cierto-les cuesta entender que mientras más armónica sea la relación al interior de la empresa, más efectiva será esta. Y ello debiera propiciar las negociaciones colectivas y no obstaculizarlas.

Por eso, mi voto es favorable.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Senador señor García.

El señor GARCÍA.— Señor Presidente, es curioso, pero debo decir que respecto a los grupos negociadores tengo experiencias distintas de las señaladas por muchos Senadores y Senadoras.

En numerosas oportunidades ocurre que grupos de trabajadores que no se sienten representados por el sindicato, por considerar que su actuación es débil, que opera con demasiada armonía con el empleador, prefieren crear un grupo negociador, porque piensan que de esa manera lograrán una negociación colectiva más exitosa, con mayores beneficios.

Por lo tanto, no entiendo que, siendo uno de los objetivos de esta reforma que más trabajadores se incorporen a la negociación colectiva, finalmente debilitemos a los grupos negociadores, quitándoles el fuero, quitándoles la posibilidad de ir a huelga y dejando estos instrumentos, que obviamente son herramientas de presión legítima, única y exclusivamente para la negociación que llevan adelante las organizaciones sindicales.

Opino que negarles a los trabajadores la forma en que ellos se organizan con el propósito de obtener mayores beneficios no es acorde con los tiempos.

Hoy las organizaciones piden más libertad, más autonomía, mayor capacidad, mayor confianza en sí mismas, mayor confianza en las formas de organización que elijan a fin de alcanzar sus objetivos.

Por lo tanto, no se entiende que este pro-

yecto, que supuestamente busca modernizar las relaciones laborales, niegue a los trabajadores ese tipo de derechos, ese tipo de opciones ciertas, para aumentar la cantidad de trabajadores que negocian colectivamente y para que incrementemos también los beneficios que se obtengan como fruto de esas negociaciones colectivas.

Finalmente, señor Presidente, debo mencionar que quien me antecedió en el uso de la palabra, la Senadora Isabel Allende, decía que mientras en Chile buscamos jibarizar las organizaciones sindicales, en los países de la OCDE se persigue potenciarlas.

Francamente, no puedo rebatir ese tipo de afirmaciones. Pero sí quiero decir lo siguiente: la sindicalización en Chile alcanza a 15 por ciento de los trabajadores ocupados; el promedio en la OCDE es de 17 por ciento.

Entonces, no hay una gran diferencia. En verdad, que nuestro país forme parte de la OCDE es algo tremendamente meritorio. En esta organización se hallan las economías más desarrolladas del mundo.

En ese contexto, la economía chilena es pequeña, muy chica. Compararnos con los grandes países industrializados, con las grandes economías del mundo, obviamente no parece justo. Estas se tienen que mirar, quizás en muchas situaciones, como objetivos por alcanzar.

Efectivamente, las situaciones y las condiciones de vida de unos y otros países son muy distintas, particularmente en el caso de Chile, que -repito- es una economía tan pequeña.

Por eso, creo que las cifras terminan indicando que la sindicalización en nuestro país es bastante similar a la que se da en promedio en las naciones de la OCDE.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Senador señor Ignacio Walker.

El señor WALKER (don Ignacio).— Señor Presidente, fortalecer los derechos colectivos de los trabajadores, principalmente la organización sindical y la negociación colectiva, es

la razón de ser de este proyecto. Eso persigue.

De ahí que todos los demócratacristianos votamos a favor de la iniciativa en la discusión general.

El centro medular de esta reforma laboral es la titularidad sindical. Esta significa que allí donde existe un sindicato, se negocia con él. Y a mí me parece bien.

Es cierto que hay otras formas: están los grupos negociadores; ayer hablamos de los delegados del personal. Se trata de instituciones -digámoslo derechamente así- que están en desuso desde la reforma laboral del año 2001.

A propósito, no hablemos tanto del Plan Laboral, porque hubo una reforma laboral de Patricio Aylwin, el año 1991; hubo una reforma laboral de Ricardo Lagos, en 2001. Entonces, ¡no hemos estado mirando al techo!

Ahora, en materia de derechos colectivos, teníamos y tenemos una deuda, y la estamos saldando con este proyecto.

Entonces, como primer punto, si no existe sindicato, hay otras modalidades, como los grupos negociadores.

Por eso, vamos a votar a favor de este proyecto.

Completamente distinto es la libre afiliación sindical que, por supuesto, es un principio que defenderemos siempre. Ya vamos a discutir este tema a propósito de otras normas del proyecto.

La libre afiliación sindical comprende tres cosas: el derecho a afiliarse; el derecho a desafilarse, y el derecho a no afiliarse.

¡Esa es la libre afiliación! ¿A qué? A un sindicato, en relación con la organización sindical. Nadie puede estar obligado a pertenecer a uno.

Insisto: más adelante, profundizaremos este tema.

Una tercera cuestión distinta es quién negocia: el empleador, por una parte, y los trabajadores, por la otra.

Efectivamente, el número 16° del artículo 19 de la Constitución, sobre “La libertad de

trabajo y su protección”, dispone que la negociación colectiva “es un derecho de los trabajadores”.

Ahora, ¿qué dice hoy la legislación comparada, la OIT acerca de hacia dónde va el mundo? Señalan que este apunta a que los trabajadores se organicen preferentemente en torno a un sindicato. Hay una suerte de preeminencia, de predominancia. No es un monopolio. Es distinto.

Esa es la tendencia mundial en la legislación comparada, y también en la OIT.

—(Manifestaciones en tribunas).

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Ruego guardar silencio al público asistente a las tribunas, por favor.

El señor WALKER (don Ignacio).— Entonces, el número 16° del artículo 19 de la Carta Fundamental, sobre la libertad de trabajo y su protección y la negociación colectiva como un derecho de los trabajadores, debe ser interpretado de una manera armónica y sistemática, por ejemplo, con el Convenio número 98 de la OIT, ratificado por Chile hace 18 años, el 1° de febrero de 1999, el cual, en virtud del artículo 5° de la Constitución, forma parte de nuestra normativa interna.

Por lo tanto, eso requiere una interpretación sistemática.

Una cuarta cuestión distinta -pregunta que legítimamente hace el Senador Allamand- es ¿quién va a la huelga?

Sabemos que en el sistema chileno se va a la huelga en el marco de la negociación reglada. Teóricamente, pudiera ser un ente distinto, un grupo negociador, etcétera. Pero no ocurre así, porque por razones de permanencia, organización, en fin, tienen otra dinámica los grupos negociadores, los delegados de personal.

Ello me parece bien. No hay que cortarles las alas a los trabajadores.

No obstante, hay una preeminencia de la organización sindical. Es la forma natural en que se organizan los trabajadores.

Más aún, hay una trilogía: sindicato, nego-

ciación colectiva, huelga.

¡Esa es la trilogía!

En esa dirección va la legislación comparada. Esa es la orientación de las normas de la OIT.

Por lo tanto, tenemos que ser parte de una tendencia, no por serlo, sino porque hay un aprendizaje de los 34 países de la OCDE: buenas prácticas, políticas públicas, aprender unos de otros.

En tal sentido, la titularidad sindical, que es lo medular del proyecto, merece nuestro apoyo.

Distinta es la cuestión -hay un fallo de la Corte Suprema que ya discutiremos- de que se pueda hacer una huelga fuera de la negociación colectiva. Es harina de otro costal; es un tema que obviamente hace compleja esta discusión.

Por las razones expresadas, voto a favor.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Senador señor Hernán Larraín.

El señor LARRAÍN.— Señor Presidente, a mi juicio, el objetivo de este proyecto se perfecciona probablemente con el fortalecimiento de los derechos sindicales.

Pero su objetivo más amplio es mejorar las relaciones laborales al interior de la empresa. Ese es el mandato de los tiempos: integrar, asociar a trabajadores y empleadores porque forman parte de una empresa común.

Sin embargo, eso no se logra por la vía de la imposición. Al contrario, como toda asociación, se consigue por la vía de la libertad.

Eso es parte esencial, como diría Maritain, de la dignidad de la persona: el hecho de poder ejercer en forma individual su libertad.

Lo anterior, que debería ser compartido por todos y que proviene muy de la fuente de nuestros derechos y libertades públicas, conforme a nuestra tradición constitucional, lamentablemente se altera cuando la libertad de asociación se ve conculcada.

Precisamente, la clave del derecho de asociación es la libertad para hacerlo o no, pues es

parte esencial de la libertad.

Aquí, un diez por ciento de trabajadores que se incorpora a un sindicato se hace dueño de la negociación colectiva; y el resto, que no quieren hacerlo por las razones que sean -aunque sean malas, pero están en su derecho-, no pueden ejercer su libertad.

¡Eso estamos definiendo!

De ahí que consideramos que esta voluntad de excluir a los grupos negociadores, que es una fórmula; o a los delegados del personal, que es otra, es contraria a una cuestión esencial.

Y más todavía. Porque, en lo concreto, la Constitución establece que la negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores y excluye los casos en que la ley no lo permita.

O sea, hay empresas a las cuales, por razones específicas de su rol en la vida pública: la seguridad, la salud, se les dice: "No. Usted no puede negociar". Pero en las demás solo los trabajadores pueden ejercer ese derecho.

Aquí se les está diciendo no a los trabajadores que se incorporen a un sindicato.

Quiero hacer reserva de constitucionalidad, porque aquí estamos cercenando un derecho de los trabajadores, monopolizándolo en un grupo colectivo: esa es la voluntad.

Creo que en este punto de nuevo hay un trasfondo ideológico: se quieren desconocer los derechos de las personas. Y la libertad de asociación y la libertad sindical son claves en estas materias.

En consecuencia, excluir a los grupos negociadores o a otras fórmulas, como el derecho al trabajo, atentan en contra de los principios consagrados en el artículo 19, número 16°, inciso quinto -que acabo de leer-; número 15°, que establece que nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación; y número 26°, que asegura que los preceptos legales que regulen o complementen las garantías que la Constitución consagra, "no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos

o requisitos que impidan su libre ejercicio."

Todo ello ocurre con esta disposición en debate.

Por eso, hago reserva expresa de constitucionalidad en esta materia.

Además, agrego que aquí se establece que en los casos en que existan grupos negociadores, en una hipótesis muy precisa: cuando no haya sindicato, ellos no tendrán los mismos derechos que el sindicato.

Por lo tanto, se contempla una discriminación, se rompe la igualdad ante la ley, pues se dan pocos derechos a esos grupos.

¡Claro!, lo que se quiere es que, si no hay sindicato, tampoco existan grupos negociadores.

Pero, en fin, ya que puede haberlos cuando en una empresa no existan sindicatos, se establece un principio que discrimina dicho tipo de asociación, formada libremente por trabajadores. Ello va en contra del artículo 19, número 2°, de la Constitución, que precisa que, para establecer alguna diferenciación, deben fijarse criterios objetivos y razonables, y no arbitrarios.

Aquí eso no ocurre, puesto que se les están cercenando derechos a los trabajadores de los grupos negociadores.

Por esas razones, señor Presidente, consideramos que es muy negativo el camino que se está siguiendo.

Si se estima que hay baja cobertura de negociación colectiva, no es un buen camino cerrar la posibilidad de que se involucren los grupos negociadores.

En consecuencia, se está contradiciendo un principio: primero se formula, pero después, en la práctica, se inhibe.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Concluyó su tiempo, señor Senador.

Le doy un minuto para terminar.

El señor LARRAIN.— Gracias, señor Presidente.

Dentro de las disposiciones en estudio se encuentran también las que dicen relación con

los pactos de adaptabilidad y con el porcentaje mínimo para la constitución de sindicatos.

Sobre el particular, observo otra contradicción: para realizar pactos de adaptabilidad se exige el 30 por ciento de los trabajadores sindicalizados; pero para constituir un sindicato se requieren cifras inferiores (con el 10 por ciento de afiliados un sindicato podría actuar y funcionar).

Entonces, por un lado, otorgamos facilidades muy significativas para la formación de sindicatos y, por otro, exigimos algo distinto para el cumplimiento de otras materias.

En ese sentido, recuerdo lo que dijo el experto de la OIT: que era necesario que los sindicatos tuvieran una mínima representatividad para lograr sus objetivos, como hacerse cargo de la negociación colectiva.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Senador señor Letelier.

El señor LETELIER.— Señor Presidente, cuando uno quiere un debate de altura, lo correcto es citar la frase completa y no solamente una parte.

La Constitución, en su artículo 19, número 16º, señala lo siguiente: “Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos.”

Luego establece: “La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores”. Por eso es colectiva. Pero agrega -he aquí la parte que se le olvidó leer al colega-: “La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos”. O sea decir, somos nosotros, a través de la ley, no la Constitución, quienes definimos el cómo.

Y esto es natural. De hecho, el tema de la titularidad existe en muchos ámbitos.

Aquí se han dicho cosas como si uno fuera -disculpen- limitado en su comprensión.

Para representar a los vecinos en el nivel

comunal, actúan las juntas de vecinos, cuando se trata de una organización territorial. Así lo establece la ley.

Para realizar la función bancaria, hay que constituirse como tal, conforme a las exigencias legales pertinentes. Estas dan la titularidad para realizar determinada actividad.

Un partido político puede cumplir una serie de roles. El Senador Bianchi, a quien respeto mucho, ha criticado ese principio en varias oportunidades. Pero es la ley la que da titularidad a los partidos sobre un conjunto de materias.

¡Ninguna de esas situaciones es inconstitucional!

Aquí estamos dando titularidad a la organización de los trabajadores llamada “sindicato” para negociar colectivamente.

Eso tampoco es inconstitucional.

Por otra parte, cuando se cita a personas tan distinguidas como el señor Odero, representante de la OIT, también es bueno hacerlo correctamente. Parece que, de sus palabras, cada uno entendió algo distinto.

El Senador Allamand manifestó que la OIT habría validado la coexistencia de los grupos negociadores, cuando hay sindicatos que no son representativos.

No es eso lo que dijo el profesor Odero en la Comisión de Trabajo. Según el informe, él “explicó que la OIT permite la negociación con grupos de trabajadores no sindicalizados ante la ausencia de una organización sindical”. Después “reiteró que, ante la ausencia de sindicatos, según la OIT no existen restricciones para el funcionamiento de grupos negociadores”.

Eso es lo que propone este proyecto: cuando no hay un sindicato, puede haber grupos negociadores. ¿Para qué fin? Para llevar adelante la negociación colectiva.

Otro aspecto dice relación con el sindicato más representativo.

En la historia se registran diferentes juicios acerca de si debe haber un sindicato único para

negociar o no. Muchas personas están en contra de ello. Está bien. Por eso se plantea la posibilidad de que en las empresas haya más de un sindicato.

Los únicos que no han respaldado tal idea en esta reforma son quienes exigen el 50 por ciento de trabajadores para formar un sindicato en las pequeñas empresas. Eso va a limitar la existencia de un segundo sindicato.

Pero esa es otra discusión.

En todo caso, no fuimos nosotros los que sugerimos eso. En la Comisión propusimos un *quorum* de 45 por ciento, por iniciativa de la Senadora Goic, precisamente para asegurar, al menos, la formación de dos sindicatos en las pequeñas empresas. Pero fuimos minoría. Otros quisieron levantar ese *quorum*.

Ahora bien, considerando lo que significa el sindicato único y la experiencia de la OIT, hago presente que la idea del sindicato más representativo, que puede negociar por los otros, tiene que ver con economía procesal y con un debate que muchos no quieren abordar.

A los socialistas, por regla general, no nos molesta el concepto de sindicato más representativo. Entendemos que ello implica una disputa de los trabajadores y los dirigentes por ganar el espíritu y el alma de la mayoría de sus compañeros de labores.

Insisto: en ninguna parte del debate se ha cuestionado la existencia de un ente regulado por ley que tenga la titularidad para desarrollar una función.

Hasta una farmacia, para constituirse como tal, debe cumplir requisitos...

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene un minuto adicional, señor Senador.

El señor LETELIER.— Gracias, señor Presidente.

Digamos las cosas como son -y esto obedece a un resabio cultural-: a algunos no les gustan los sindicatos.

Aquí no está en discusión la libertad de afiliarse, de desafiliarse o de no ser parte de un

sindicato. Todos tienen ese derecho.

Para hacer ciertas cosas en la vida y ejercer la libertad, uno debe ser parte de algo y cumplir las normas legales que regulen la actividad de que se trate. No cualquiera puede vender agua o funcionar como un banco. Distintas normativas otorgan titularidad para cumplir ciertos roles.

Lo lamentable es que, detrás del planteamiento contrario, hay una cultura antisindical, que no ve al sindicato como colaborador, como socio, como un agente que ayuda a la productividad. ¡Eso es lo que se esconde detrás del argumento contra la titularidad sindical!

Nosotros apoyaremos lo propuesto.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Senador señor Coloma.

El señor COLOMA.— Señor Presidente, este tema es el que ha ameritado, particularmente desde su origen, que la iniciativa se definiera como una “reforma sindical” y no una laboral. De alguna manera ese nombre, en mi opinión, es correcto.

En el análisis de este asunto se puede ver cómo se tomó una decisión.

Si uno define el problema, el tema, el desafío -puede tener distintas denominaciones- y comprende que debe haber más espacios para que trabajadores y empleadores generen lógicas de negociación -porque ello es bueno para el país-, la conclusión es que debe ampliarse la opción para que trabajadores y empleadores lleguen a acuerdos. Y ojalá estos siempre sean a largo plazo o, por lo menos, conforme a consideraciones de ese tipo.

Así uno puede sentir que el esfuerzo hecho va en beneficio de aquellos a los cuales se intenta beneficiar a través de esta reforma.

Sin embargo, desde un punto de vista conceptual, me parece que se está dando el paso exactamente inverso.

En mi opinión, esta sería una reforma laboral si sus normas me permitieran decir: “Lo que importa es ampliar los derechos de los tra-

bajadores”. Pero en el texto que uno lee no se traduce ese propósito.

Aquí se propone -particularmente, en este capítulo- generar el monopolio del sindicato respecto de la forma de negociar.

Y más encima -porque se habla mucho de los precedentes-, se eliminan de las negociaciones a los grupos especialmente formados a ese efecto y que tienen una raigambre real. No es que no existan. Hoy en un porcentaje importante de empresas se organizan grupos para negociar. Eso es perfectamente legítimo en el sistema actual, pero pasa a ser ilegítimo a partir de la legislación futura.

En esta materia no sé cuál es la mejoría objetiva para el trabajador -teóricamente, tal finalidad debería inspirar la reforma- o dónde está la ventaja a su favor cuando se dice: “Teníamos dos instrumentos y no nos queda más que uno. Y guste o no guste, solo es posible negociar por esta vía”.

A mi juicio, dicho planteamiento es un retroceso en el marco conceptual que se buscaba a través de la generación de un esquema distinto de negociación.

Si uno suma ese elemento a otros que analizaremos posteriormente con relación a la extensión de beneficios, se da cuenta de que el monopolio sindical se hace más fuerte. Ningún colega de las bancadas de enfrente lo ha planteado en esos términos porque puede ser complejo, pero es eso lo que se propone.

En otros ámbitos se habla mucho de la necesidad de generar alternativas. Se señala que en el mundo libre se necesitan opciones; que no somos todos iguales; que cada uno persigue, por vías distintas, los fines que le parezcan necesarios. Sin embargo, aquí hacemos exactamente lo inverso: decimos a los trabajadores que dejarán de contar con una opción y que, por tanto, se restringirán las posibilidades para negociar.

En muchas empresas, desde el punto de vista legal, se puede constituir un sindicato con el 10 por ciento de los trabajadores. Habiendo-

se formado dicho organismo, no será factible crear un grupo negociador. Guste o no guste, se instala la idea de que sindicatos minoritarios -en otros casos será de mayoría- podrán determinar absolutamente el futuro laboral de cientos, miles o decenas de miles de trabajadores.

Objetivamente, no sé cuál es el beneficio para los trabajadores ni dónde está el activo que permita señalar que ellos gozarán de más libertad para ejercer sus derechos o que disponen de más opción. Lo planteado va en la dirección inversa.

Todo lo anterior justifica -me lo han dicho mucho- que esta sea considerada una reforma sindical y no una laboral.

En mi opinión, Chile necesita mejorar las condiciones de los trabajadores. Lamentablemente, eso se olvida, se esconde, se disfraza en esta iniciativa, que al final busca la concentración del poder y no la extensión de la libertad, lo cual es la base de una sociedad moderna.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Tiene la palabra el Senador señor Pizarro.

El señor PIZARRO.- Señor Presidente, seré breve porque mis colegas ya han explicado las razones de fondo de por qué es tan importante aprobar la titularidad sindical en la negociación colectiva con la empresa.

Este es uno de los ejes de la reforma, y contempla dos dimensiones: por un lado, el fortalecimiento de la organización sindical -por algo hemos sido muy proactivos en promover la organización de los trabajadores de manera permanente- y, por otro, el respeto a todas las libertades (sindical, de afiliación) y a la pluralidad de agrupaciones sindicales en determinadas empresas o sectores de la economía.

Por lo tanto, este proyecto plantea el primer objetivo de manera muy clara y precisa.

Durante el debate he escuchado acerca de los riesgos o sesgos que puede implicar la idea de otorgar titularidad a los sindicatos para negociar. Ahí me doy cuenta de que la discusión ha estado marcada, desde hace mucho tiempo, por los prejuicios. Algunos son ideológicos;

otros se centran en las relaciones entre empleadores y trabajadores, y otros surgen de lo que ha sucedido en la realidad.

Cuando se habla del rol de los grupos negociadores y de que se atenta contra la libertad de los trabajadores cuando se plantea negar que aquellos existan por privilegiar a los sindicatos, en teoría suena bien. Pero, en la práctica, todos sabemos que la existencia de los grupos negociadores ha buscado de manera permanente debilitar la organización sindical.

¿Por qué? Porque se manifiesta el prejuicio -sea económico, político o ideológico- de que no es bueno que haya sindicatos. Bajo esa lógica, ¡mientras menos organización colectiva exista en la sociedad, tanto mejor!

Es una vieja discusión. Recién un colega se refirió a ella.

Nosotros creemos en el desarrollo de la persona en sociedad, en comunidad, pero partimos de la base de que eso debe ir en concordancia con el bien común. Para lograr ese fin, es fundamental la asociatividad: organización en cooperativas en el ámbito productivo, organización social para promover derechos.

Tenemos una larga trayectoria de lucha permanente por lograr el reconocimiento de derechos colectivos, con el propósito de que las personas puedan actuar de manera organizada, colectiva y solidaria, siempre velando por el bien común de la sociedad y no solo de unos pocos.

Esa diferencia se ha manifestado en esta discusión.

Plantear la disyuntiva sindicato versus grupo negociador, en mi opinión, no es correcto, porque no se le está negando a nadie el derecho a organizarse. Los grupos negociadores van a seguir existiendo donde no haya sindicato.

Siempre he pensado que los grupos negociadores, producto de la propia dinámica de la negociación colectiva, tenderán, lógica y naturalmente, a transformarse en organizaciones permanentes, con los derechos y las obligaciones que tienen los sindicatos.

¿Qué pasa, en términos prácticos? Algo que acá no se dice: se forma el grupo negociador; se hace la negociación con el empleador, y después ojalá que esa agrupación desaparezca. Advierto que las más de las veces ello no es por voluntad de los trabajadores, sino por exigencia de los empleadores.

Y eso es negativo.

Aquí no se está coartando ninguna libertad ni mucho menos; no se está excluyendo a nadie. Es más, los grupos negociadores debieran ser la primera etapa de formación de sindicatos o de organizaciones sociales permanentes que les permitan negociar colectivamente.

Ese es el fondo de este proyecto, señor Presidente, y la razón por la cual hemos sido fervientes partidarios de la titularidad de los sindicatos en la negociación colectiva con las empresas.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra la Senadora señora Von Baer.

La señora VON BAER.— Señor Presidente, en este debate se ha cristalizado una diferencia fundamental entre distintas visiones de sociedad. Y es bueno que se transparente.

Acá se expresan dos miradas de mundo, cada una absolutamente respetable y legítima, pero muy diferentes.

La pregunta es si se entiende la sociedad como una cooperación libre entre las personas (derechos individuales) o como una lucha de clases sociales (derechos colectivos).

Ayer la señora Ministra decía que esta reforma -los medios de comunicación hablan de reforma laboral, pero en verdad es sindical- parte del diagnóstico de que en Chile hay -y repito sus palabras- “un clima laboral enrarecido”; o sea, un clima laboral malo, un clima laboral de enfrentamiento, en el cual no se logran solucionar los conflictos.

Llama la atención que se tenga ese diagnóstico cuando las cifras de las encuestas laborales -esos datos se entregaron en la Comisión de Trabajo- muestran que más de 70 por ciento de

los trabajadores tiene confianza en la empresa en que se desempeña; que menos de 2 por ciento de los trabajadores percibe conflicto frecuente en su empresa, y que 70 por ciento de ellos considera que el conflicto es inexistente.

Entonces, no se comprende de dónde nace el diagnóstico de que tenemos un clima laboral enrarecido, como planteó ayer la Ministra del Trabajo.

Por lo tanto, estamos partiendo de una mirada distinta: ¿hay o no conflicto laboral?, ¿las relaciones laborales son conflictivas o no?

Nosotros creemos que la sociedad debe basarse en la cooperación libre, tranquila, de las personas y no en el conflicto o la lucha de clases sociales.

En esta parte de la discusión, la pregunta de fondo es si los derechos son individuales o colectivos.

A nuestro juicio, los derechos son individuales y las personas deben tener absoluta libertad de cooperar, de juntarse y de elegir la forma en que se van a asociar.

No comprendemos por qué el Estado ha de imponer una forma específica de organización, con ciertos derechos que otras estructuras de organización no pueden tener.

Acá se hizo el símil -creo que fue el Senador Araya- con los partidos políticos. Se podría señalar, entonces, que las colectividades políticas tienen el monopolio. Pero eso querría decir que, como en una empresa no podrá haber grupos negociadores, entonces en el sistema político tampoco habría independientes, lo cual les haría imposible elegir su forma de organización.

Sin embargo, no es así.

De hecho, existen grupos de independientes que pueden organizarse y participar también en la competencia política.

Por lo tanto, manifestar que acá no es posible que haya otra forma de organización que el sindicato representa una manera de restringir las libertades de las personas para organizarse.

Sería como si les dijéramos a los indepen-

dientes: “Ustedes no pueden participar; ello está absolutamente vedado. Y si participan, les vamos a entregar ciertos derechos, que van a ser distintos si no hay otra forma de organizarse”. Eso es lo que sucederá al no existir un sindicato en la empresa.

Nosotros creemos fuertemente en la libertad que deben tener las personas para organizarse como estimen conveniente, y no creemos que por organizarse de una manera u otra puedan disponer de más o menos derechos.

Pensamos que el Estado no puede imponer a las personas una forma de organización; que los derechos son individuales y que las personas deben tener el derecho a organizarse de la manera que consideren más conveniente.

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).— Tiene la palabra el Senador señor De Urresti.

El señor DE URRESTI.— Señora Presidenta, Honorable Sala, hemos escuchado una serie de intervenciones a propósito de este proyecto, particularmente sobre la titularidad sindical, y más allá de los eufemismos o los esfuerzos intelectuales para justificar libertades o para determinar la constitucionalidad o no de ciertos preceptos, aquí estamos ante una visión ideológica.

Nos hallamos en presencia de un debate ideológico, así que no lo revistamos de libertades o de aspectos de constitucionalidad.

Aquí hay una visión de sectores conservadores de nuestro país, que son los tributarios de la dictadura, los que elaboraron esta Constitución, los herederos del plan laboral, o los hijos del clan Piñera. Porque no olvidemos que la legislación laboral viene precisamente de la dictadura.

A mí me impresiona esta arenga democrática, constitucional, cuando el año 1979, sin dirigentes sindicales, con represión, establecieron un plan laboral a su manera, con su visión ideológica: disminuir la fuerza de los sindicatos; diluir la capacidad y representación de las organizaciones de los trabajadores y fortalecer una visión de sociedad, un modelo económico

y una forma de organización de la fuerza del trabajo.

Eso fue lo que la Alianza avaló, y que luego consagró en la Constitución Política, que aquí se cita con mucha libertad, con mucha sapiencia. Y es una Constitución hecha a la medida por ustedes en 1980.

Por lo tanto, en 1979, plan laboral; y en 1980, Constitución.

A lo mejor, me preguntarán si no hemos transformado la Carta Fundamental, si no hubo una reforma el 2005. Las modificaciones a la Constitución solo se hicieron en la medida de lo que permitía el veto que tenían para las grandes mayorías.

Por eso, vamos a elaborar una Constitución democrática, a través de un proceso constituyente. Y ahí la sociedad delimitará los derechos en cuestión. Y no me cabe duda de que en materia laboral el tema que nos ocupa quedará consagrado.

Porque no me hablen de libertades individuales, cuando dentro del marco de la empresa el grupo negociador fue establecido para juntarse solo a efectos de llevar adelante un proceso de negociación.

¿Por qué le tienen miedo al sindicato?

¿Por qué buscan todas las argucias para, so pretexto de la libertad individual y la capacidad de asociación, no darle la efectiva titularidad al sindicato?

¿Por qué la Derecha, cuya visión está centrada en modelos o ejemplos internacionales, omite todos los dictámenes o recomendaciones de la OIT en materia de fortalecimiento de la organización básica de los trabajadores, que es el sindicato?

Eso es lo que va a cambiar.

El mérito de esta reforma radicará en la titularidad sindical, o sea, que sea el sindicato, la organización básica de los trabajadores, el que establezca un proceso de negociación responsable, reglado, con todas y cada una de las características propias de dicho proceso.

Pero dejémonos de eufemismos y de ame-

nazas de ir al Tribunal Constitucional.

¡Por favor! ¡Si han perdido y son minoría electoral e ideológica en nuestro país!

¿Por qué se refugian en el Tribunal Constitucional?

Porque quieren seguir reforzando y sacando los anales del plan laboral de Piñera, de 1979, y de las actas de la Constitución de 1980.

¡Por favor!

Creo -y lo reafirmo- que sacaremos adelante la reforma laboral que el Gobierno y la Presidenta Bachelet comprometieron.

Quedarán cosas pendientes, por cierto.

Pero vamos a reforzar los sindicatos.

La titularidad sindical tiene que ser un principio. Ahí debe estar el espacio donde los trabajadores se organicen, sumen voluntades, tengan la capacidad de negociar de igual a igual con su empresa.

Y la Constitución -debates más, debates menos- es clara y precisa cuando señala explícitamente -ya que se quiere citar la Carta- que “La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica.”.

Por tanto, será a través de la ley, de la voluntad en el Parlamento, que se determinará cómo se resuelve este proceso de negociación colectiva.

Y hemos optado, con recomendaciones de la OIT, de distintas organizaciones, de distintos académicos, por avanzar en la titularidad.

No nos escabullamos con subterfugios constitucionales, cuando ideológicamente hay un sector de nuestro país que no cree en la negociación colectiva, al que no le gustan los sindicatos.

Digámoslo así.

Sinceremos el debate y veamos cómo se pronuncia en definitiva cada uno en este proyecto.

Voto a favor.

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).— Tiene la palabra la Senadora señora Van Rysselberghe.

La señora VAN RYSELBERGHE.— Señora Presidenta, es sano sincerar el diagnóstico, pero hagámoslo completamente. Porque me llama la atención que cada vez que se acaban los argumentos aparecen la dictadura, el Gobierno militar o el golpe de Estado.

—(Manifestaciones en tribunas).

Eso tampoco viene a colación si queremos hablar de lo que hoy día vamos a legislar.

Yo creo absoluta y completamente que las libertades individuales no pueden ser cercenadas por proyectos colectivos.

El hecho de que hoy día se esté tratando de cercenar a los trabajadores la libertad de asociarse me parece que no corresponde, que es una equivocación. Y los ejemplos entregados también los considero un error.

Un Senador que me antecedió en el uso de la palabra trajo a colación que la legislación reglaba la titularidad en distintas áreas, entre otras, los partidos políticos. Es cierto, pero también lo es que la legislación no le impide a una persona que no milita presentarse a una elección.

Hoy tenemos Senadores independientes, que no están organizados colectivamente. La ley no les impide presentarse y tienen exactamente los mismos derechos que quienes pertenecemos a un partido político.

Por lo tanto, esos ejemplos no son del todo correctos.

Pero quiero ir a otro tema, porque de esto se ha hablado suficientemente.

Se ha dejado entrever en esta discusión que los sindicatos son débiles. Eso lo plantearon la Ministra o el Subsecretario del Trabajo en más de una oportunidad el día de ayer.

Y lo cierto, tal como se ha dicho, es que la tasa de sindicalización en nuestro país es de entre 14 y 15 por ciento. Y la tasa de sindicalización promedio en la OCDE es de 17 por

ciento.

Es decir, tampoco es cierto que en nuestro país los sindicatos no existan o estén prácticamente en una condición absolutamente desmejorada.

—(Manifestaciones en tribunas).

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).— Ruego a quienes se encuentran en las tribunas guardar silencio, por favor.

La señora VAN RYSELBERGHE.— Lo que sí es cierto es que esta reforma atañe solo al 30 por ciento de los trabajadores, aproximadamente. Hay un 70 por ciento que no se verá afectado: trabajadores a honorarios, funcionarios públicos o que pertenecen a empresas de menos de ocho trabajadores.

¡Se discute y se habla mucho respecto de la necesidad de reforzar los derechos de los trabajadores!

¿Y qué sucede con los trabajadores públicos?

¿Qué pasa con el Estado -el peor de los empleadores-, que mantiene a trabajadores con contratos precarios por años de años?

¡El año pasado las mayores huelgas se registraron en el sector público!

¡Y resulta que todo lo que estamos proponiendo no se cumplía en dicho sector! ¡Lo constatamos al ver cómo se manejaron esos conflictos laborales!

Objetivamente, los conflictos en el mundo privado en general se manejan adecuadamente. Los trabajadores se sindicalizan en las empresas privadas, sobre todo en las grandes.

En mi Región, donde está la industria pesquera en que casi el cien por ciento de los trabajadores está sindicalizado, no existen mayores problemas y las cosas se resuelven bien.

Hoy día donde falta regulación y no estamos haciendo absolutamente nada es en el sector público. Respecto de él, el Gobierno, el Parlamento y todo el mundo están mirando al cielo.

Las pequeñas y medianas empresas no necesitan esta regulación, es una mochila para

ellos. En las grandes empresas a lo mejor hay que mejorar la regulación que existía.

Pero donde de verdad se necesita es en el sector público.

¡Y respecto a eso no escucho ni a la CUT, ni al Gobierno, ni a nadie diciendo absolutamente nada!

—(Manifestaciones en tribunas).

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).— Tiene la palabra el Senador señor Bianchi.

El señor BIANCHI.— Señora Presidenta, quiero ver esto desde una óptica centrada absolutamente en la trabajadora, en el trabajador, en las personas.

Me hace mucho sentido concurrir con mi voto favorable para la titularidad sindical.

¿Y por qué?

Porque, efectivamente, a través de lo colectivo podemos tener una opción de dejar de ver tan livianamente la situación de nuestras trabajadoras y nuestros trabajadores en Chile, donde el Estado se transformó en una moledora de carne humana en el momento en que se jubila una persona que ha trabajado toda una vida.

Yo creo firmemente en la existencia de sindicatos fortalecidos, que se obliguen, que tengan deberes, que logren concitar el interés de las trabajadoras y los trabajadores. Ello permitiré que a lo menos haya una mayor igualdad, que no exista ese desequilibrio que vemos permanentemente y que abordamos en discursos cuando constatamos cómo una persona ha trabajado toda una vida y ha recibido una renta muy por debajo de la que le permitiría, al jubilarse, acceder a una pensión digna, humana.

Dejando el discurso político y la ideología de lado, centrándome en la persona -en la mujer, en el hombre- que trabaja toda una vida, creo que estas instancias colectivas -así lo espero y lo anhelo- van a permitir que en el futuro exista mayor igualdad, mejor distribución y, de esta manera, una humanización de lo laboral.

Por esa razón, y por muchas más, no siendo parte de lo colectivo, siendo un Senador ab-

solutamente independiente, pienso que en lo laboral se necesita de la unidad, de la responsabilidad de quienes van a liderar procesos colectivos el día de mañana para lograr mejores condiciones laborales para nuestros trabajadores.

Pero también es cierto, por otro lado, que no hay peor empleador que el Estado. ¡Y aquí no se dice nada, absolutamente nada!

Ahora último, más de 80 mil, 90 mil personas...

El señor VALDÉS (Ministro de Hacienda).— ¡Eso es otra cosa!

El señor BIANCHI.— ¡Yo sé que es otro tema, Ministro!

Lo tengo claro. Y ojalá, Ministro, sea abordado lo antes posible por este Gobierno.

¡Y me alegro de que ustedes sepan que es otro asunto! Pero es atingente a nuestro debate, porque estamos hablando de trabajadores. Y lo son tanto el trabajador privado como el trabajador público. Ambos necesitan mejores condiciones.

El Ministro dice: "Es otro tema".

¡Tráigalo al Senado para que podamos tener de una buena vez una regulación digna para las trabajadoras y los trabajadores del sector público!

¡No usemos la técnica del embudo: lo ancho solo para un sector!

¡En lo público estamos absolutamente al debe!

El año 2010, señora Presidenta, planteamos una reforma constitucional -me acompañaron en ella el Senador Lagos, la Senadora Pérez-, para crear una Dirección Nacional del Trabajo, a fin de que se dedique no solo a lo privado, sino también a lo público, donde no hay regulación, donde un empleado ni siquiera tiene acceso a la Inspección del Trabajo.

Y debemos normar esa situación.

¡Sí, Ministro, es otro tema! ¡Tráiganos ese otro tema al Senado, para que podamos darle dignidad a todos los trabajadores, sin distinción!

—(Aplausos en tribunas).

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).— Tiene la palabra el Senador señor Guillier.

El señor GUILLIER.— Señora Presidenta, evidentemente, este debate tiene algo de práctico y también de ideológico, pues responde a visiones de la sociedad.

Cuando se implementaron el actual Código del Trabajo y las leyes laborales que nos rigen, en Chile se citaba a una serie de intelectuales de la época: Samuel Huntington, Jeane Kirkpatrick; luego aparecieron otros más que llegaron a nuestro país: eran los campeones del libremercado y sostenían la tesis de que el mercado debía operar sin barreras; que los sindicatos constituían una barrera al libre juego de la oferta y la demanda de los factores productivos y, por lo tanto, eran negativos.

Pero como existía una realidad internacional más que nacional -porque el país estaba bajo la dictadura-, sobre todo de sindicatos norteamericanos y europeos, hubo coincidencia en que había que elaborar una legislación laboral que tuviera una mínima respetabilidad internacional para evitar denuncias contra Chile, presiones, eventuales sabotajes o bloqueos a nuestras exportaciones, en fin.

Entonces, se decidió dictar el famoso Código Laboral, que parte de la desconfianza hacia el sindicato y el trabajador. Por consiguiente, todas sus disposiciones apuntan a debilitar tanto el sindicato como la negociación colectiva.

La verdad es que eso fue un error. Porque, como bien señaló la Senadora Von Baer, más del 70 por ciento de los trabajadores confía en sus empresas. Si el trabajador no es enemigo de la empresa: en todas partes del mundo es parte de ella.

Yo he sido sindicalista y gremialista también. Y nosotros nos sentíamos orgullosos de la empresa en la que trabajábamos. Pero ciertamente había que negociar las condiciones.

Por lo tanto, no hay nada ilícito...

El señor PIZARRO.— ¿Dónde fue dirigente Su Señoría?

El señor GUILLIER.— En la revista *Hoy*, señor Senador. Ahí fui dirigente sindical.

Entre paréntesis, ya que Su Señoría me provocó,...

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).— Les ruego a los señores Senadores evitar los diálogos.

El señor GUILLIER.—... a veces en las empresas encabezadas por progresistas estos eran ¡los más reaccionarios y de doble sentido...!

¡Sígame preguntando, señor Senador, y le continuaré contestando...!

Decía, señora Presidenta, que había una desconfianza que aún persiste en Chile. Y se insiste en ver una cuestión que es normal en el resto de los países del mundo como algo negativo: tener organizaciones sindicales.

A la empresa le conviene un sindicato serio. Lo que debilita o genera conflicto es tener malas relaciones laborales.

Pero los sindicatos y los trabajadores tienen confianza en sus empresas. Por lo tanto, no hay que mirar todo esto como si fuera negativo y que de alguna manera hay que limitarlo.

Este proyecto apunta precisamente a hacer más transparente el proceso de formación de sindicatos, que es un derecho internacional que nosotros reconocemos, y a mejorar la calidad de la negociación colectiva para beneficio de los trabajadores y de la empresa. Por eso el mayor acceso a la información, para objetivar las demandas; por ello se establecen una serie de instancias mediadoras, fiscalizadoras, a fin de evitar el conflicto.

En tal sentido, este es un proyecto bien interesante, ya que no se trata solo del sindicato y de quién es el titular.

Ahora bien, en las empresas que no tengan sindicatos puede haber grupos negociadores. La cuestión estriba en que donde hay sindicatos se debe evitar la duplicidad de instituciones para debilitar el proceso de negociación.

Porque sinceremos las cosas, para qué venimos a contarnos cuentos entre nosotros: acá todos estos mecanismos se diseñaron para de-

bilitar tanto la organización sindical como el proceso de negociación colectiva. Mientras más dispersión, mejor para la empresa.

Esa ha sido una de las razones -no es la única- de que en Chile tengamos tan mala distribución de la riqueza: porque existe un total desequilibrio.

Es verdad que influyen otros factores: un país exportador de materia prima que no tiene valor agregado, que no genera cadena de valor, en fin. O sea, hay otras causas más.

Pero una de las razones es la falta de capacidad negociadora del trabajador. Eso explica que, pese a que en determinados momentos circunstanciales, derivados del comportamiento del mercado internacional, hemos tenido altos niveles de ingreso nacional, la renta no se distribuye mejor. Ello es porque el trabajador no tiene capacidad para representar sus intereses y asociar su ingreso a los beneficios y utilidades de las empresas.

Se han inventado miles de maneras de eludir la formación de sindicatos o de eludir la distribución de utilidades de las empresas. Son materias en las que, por desgracia, Chile falla.

Me parece obvio que no podemos seguir con una institucionalidad laboral diseñada en otras circunstancias y que continúa vigente (por eso hacemos la alusión; no se trata simplemente de recordar el pasado). Hoy se requiere una legislación laboral y procesos de organización sindical y negociación colectiva propios de las democracias modernas.

No les tengamos miedo a los sindicatos ni a los trabajadores, pues, como bien se ha dicho, la inmensa mayoría de los trabajadores quiere a su empresa, confía en ella y desea ser un aporte.

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Tiene la palabra el Senador señor Allamand.

El señor ALLAMAND.- Señora Presidenta, quiero hacer dos pequeños comentarios, pues ya intervino en general.

En primer lugar, me gustaría que tomáramos nota de lo que señaló el Senador Letelier.

Refiriéndose a la OIT, Su Señoría manifestó que esta no se oponía, cuando no existían sindicatos, a que hubiera grupos negociadores.

Yo quiero hacer presente que el artículo 315 que se propone incurre a mi juicio en una inconstitucionalidad y en una arbitrariedad.

La discusión está hecha. Creo que hemos tenido un excelente debate. Cada Senador ha argumentado con rigor, de buena manera, con respeto. En consecuencia, estoy muy contento de haber participado en él.

Pero en el punto a que me referí hay una incoherencia, pues el Senador Letelier dice: "Sigamos lo que dice la OIT, y sigámosla completa".

La OIT plantea que cuando no hay sindicato puede haber grupos negociadores.

Entonces, yo quiero saber por qué Sus Señorías defienden en ese caso, en que no hay sindicato, que los grupos negociadores no tengan derecho a huelga ni a fuero.

Esa, simplemente, es una inconsecuencia.

Por último, señora Presidenta, quiero plantear lo siguiente, que considero muy importante para el debate. Entiendo que se halla presente la señora Ministra; y si no, está el señor Subsecretario.

Yo hice referencia a los informes en Derecho que reiteradamente se nos ofrecieron en la Comisión de Trabajo, elaborados por los constitucionalistas Patricio Zapata y Pablo Ruiz-Tagle.

En repetidas oportunidades se nos señaló que nos los iban a entregar. Ello nunca ocurrió.

Aquí hay una cosa extraña. Yo no sé si busco mal y me equivoco en eso. Pero no encuentro en la página web del Ministerio del Trabajo ninguna información -como debería haber sido publicada- respecto del pago de esos informes. Pero en el sitio web de la Universidad Católica se publica una nota dando cuenta de que el profesor de dicha casa de estudio Patricio Zapata y el constitucionalista Pablo Ruiz-Tagle entregaron dos informes en Derecho encargados por el Ministerio del Trabajo.

Esos documentos -se lo acabo de consultar al Senador Larraín, quien conoce mucho más de estas cosas que yo-, son públicos. No hay ninguna reserva respecto de ellos; están financiados por fondos públicos.

Por lo tanto, señora Presidenta, quiero pedir dos cosas, porque es importante para el debate, para la Comisión en la Cámara, para la eventual Comisión Mixta: que el Ministerio del Trabajo entregue de una vez los informes, pues no hay ninguna razón para que no lo haga; y, en segundo lugar, que se clarifique -quizás es un problema administrativo- por qué estos informes no aparecen en la página web del referido Ministerio y sí en el sitio web de la Universidad Católica.

La señora MUÑOZ (Vicepresidenta).- Tiene la palabra el Senador señor Navarro.

El señor NAVARRO.- Señora Presidenta, cuando se cita la Constitución -y esto se hace profusamente- se olvida que la sindicalización, la huelga son derechos humanos.

Chile ha suscrito pactos internacionales, entre ellos el de la OIT, que nos obligan: son ley de la República.

Así hemos reconocido a los pactos internacionales.

Por lo tanto, el derecho a la sindicalización, el derecho a la huelga no debieran estar jamás en debate.

Aquí también se olvida -porque la amnesia es recurrente- que esto tiene un origen: José Piñera, hermano del Presidente Piñera; plan laboral, más la AFP. Y ello nos ha tenido atados durante largo tiempo.

Señora Presidenta, recordar el pasado a algunos no les gusta. Pero es bueno, al momento de modificar las leyes, tener claro su origen.

Eso nos ordena. La historia siempre va a ser importante, para bien o para mal. Lo único que no se puede hacer es ignorarla.

Este fue un plan laboral elaborado por la Derecha para aniquilar los sindicatos, para ejercer su hegemonía político-ideológica.

Porque aquí la Derecha entendió mal a la

OIT: entendió que un sindicato poco representativo puede dar lugar a grupos negociadores.

Eso no es así.

Lo que se plantea es que donde hay un sindicato, este tenga la titularidad. Pero pueden existir otros sindicatos. Por lo tanto, habrá varios sindicatos teniendo la titularidad.

Lo que ocurre es que aquella se concentra en una forma de organización respecto de la cual está comprobado garantiza derechos.

Es lo mismo que los partidos políticos. Por eso, la comparación de la Senadora Von Baer es incoherente.

El Congreso, el Senado han puesto serias, ilegítimas restricciones a los independientes: la colusión de los partidos grandes, el monopolio de los partidos frente a la participación en organizaciones políticas para tener acceso a candidaturas. El Parlamento no ha hecho sino impedir el acceso a los independientes.

Entonces, yo demando coherencia. Porque si pedimos la libertad individual, el comportamiento en materia política de quienes hoy día critican esta norma la verdad es que ha sido exactamente el contrario: poner impedimentos para la acción de los independientes, particularmente por parte de los partidos poderosos o más grandes.

Señora Presidenta, hay una Constitución que garantiza derechos; y debemos ejercerlos.

Por eso decimos que cuando hay titularidad se va a beneficiar la relación dentro de la empresa y posibilitará interlocutores válidos.

En mi región -y la Senadora Van Rysselberghe debiera saberlo- ha habido muchas huelgas; todos los días las hay: Líder, Clínica Universitaria, Cruz Verde, Abcdin, en fin.

Solo la constitución del sindicato obedece, condiciona y posibilita una defensa adecuada de los derechos de esos trabajadores. Porque en algunas empresas hay sindicatos. Por nombrar solo algunos: Huachipato, gran sindicato, tal vez el más grande; ASMAR, sindicato poderoso.

Los sindicatos grandes y poderosos defienden poderosamente los derechos de los trabajadores.

La atomización es lo que ha contribuido a que esos derechos sean cuestionados por los empleadores. Estos propician la atomización del movimiento sindical.

Por lo tanto, el fortalecimiento del sindicato genera el fortalecimiento de derechos laborales.

Este proyecto apunta hacia allá.

Qué mejor para un empleador que tener un solo interlocutor al frente -pero puede haber varios-, pero masivo, creíble, con poder.

Hay planteada una argumentación ideológica: derechos individuales, en fin. Más aún, se dice que el Estado no debe tener derecho a ordenar a los grupos sociales.

Se trata, pues, de un debate ideológico.

Acá estamos hablando de derechos. Los derechos tienen un solo principio: son valores. Y los valores no debieran ser cuestionados por una ley.

En tal sentido, el valor del sindicato se recupera, se relegitima: la titularidad forma parte de un derecho histórico que hoy día restituimos a favor de los trabajadores, también de los empresarios y, por cierto, de la empresa. Sin empresa no hay trabajadores ni empleadores.

Por consiguiente, es la comunidad colectiva la que hace posible que la fuerza de trabajo se transforme en capital. Y eso la Derecha debería saberlo, pues ha hecho uso y abuso de este principio desde hace mucho tiempo.

Voto a favor de la titularidad sindical.

¡Patagonia sin represas!

La señora MUÑOZ, doña Adriana (Vicepresidenta).— Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor LABBÉ (Secretario General).— ¿Alguna señora Senadora o algún señor Senador no ha emitido su voto?

La señora MUÑOZ, doña Adriana (Vicepresidenta).— Terminada la votación.

—**Se aprueba el conjunto de normas re-**

lativas a titularidad sindical (22 votos a favor y 14 en contra).

Votaron por la afirmativa las señoras Allende, Goic y Muñoz y los señores Araya, Bianchi, De Urresti, Girardi, Guillier, Harboe, Horvath, Lagos, Letelier, Matta, Montes, Navarro, Pizarro, Quintana, Quinteros, Tuma, Ignacio Walker, Patricio Walker y Andrés Zaldívar.

Votaron por la negativa las señoras Lily Pérez, Van Rysselberghe y Von Baer y los señores Allamand, Chahuán, Coloma, Espina, García, García-Huidobro, Hernán Larraín, Orpis, Ossandón, Pérez Varela y Prokurica.

—**(Aplausos en tribunas).**

La señora MUÑOZ, doña Adriana (Vicepresidenta).— Tiene la palabra el señor Subsecretario.

El señor DÍAZ (Subsecretario del Trabajo).— Señora Presidenta, por intermedio de la Mesa, quiero aclararle al Senador Allamand, dado que fuimos requeridos para hacerlo, el punto relativo a los informes en Derecho.

Efectivamente, encargamos dos informes en Derecho.

Un primer informe es del constitucionalista Patricio Zapata.

El documento es público. Está a disposición de quien lo pida. Lo hemos entregado varias veces conforme a la Ley de Transparencia.

Pensábamos, de hecho, que parte de las peticiones que recibimos eran de asesores de Su Señoría.

Se lo vamos a anillar ahora durante el receso y se lo entregaremos.

El segundo informe en Derecho fue encargado con posterioridad. No está concluido; no está pagado, y, por tanto, ni siquiera se han destinado recursos para ello.

Apenas esté a disposición, señor Senador, cuente con nuestro compromiso y palabra formal de que se lo haremos llegar.

Ahora, ambos informes en Derecho son claros en señalar, o conforme a las opiniones que han expresado estos tratadistas, que la titula-

ridad sindical es plena y enteramente constitucional.

El señor MONTES.— ¿Me permite, señor Presidente, un punto de Reglamento?

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra Su Señoría.

El señor MONTES.— Señor Presidente, yo no sé si esto lo pido en una reunión de Comités o en esta Sala.

Tenemos tres temas complejos. Acá nos demoramos más o menos dos horas por materia. En esos tres asuntos ocuparíamos seis horas, si seguimos ese mismo promedio.

En la subcontratación utilizaremos dos horas más. Y no sé cuánto nos vamos a demorar en discutir el resto.

Son cuatro materias que se suponen simples.

Eso significa que estaríamos terminando después de las 10 de la noche.

Entonces, creo que debemos hacer ciertos recortes.

De partida, le sugiero que no se dé un minuto adicional a nadie. Que, por ejemplo, se le avise a quien está hablando a los cuatro minutos, para que apriete su intervención.

Los diez minutos adicionales han servido para oír más los argumentos del Senador Allamand, que han sido muy interesantes. Pero, a lo mejor, podríamos prescindir de ese tiempo inicial, e ir directamente a la votación.

El señor LARRAÍN.— ¡No!

El señor MONTES.— Entonces, mantendríamos ese tiempo, ¡siempre que Su Señoría no hable dos veces...!

Sugiero ver maneras de acotar el debate. Porque, de lo contrario, vamos a terminar bastante tarde.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Señoras y señores Senadores, vamos a seguir con el esquema que tenemos. Sin embargo, acogeremos lo que plantea el Senador señor Montes: no vamos a dar un minuto adicional durante el fundamento de voto. A Sus Señorías se les prende una lucecita a los cuatro

minutos, de modo que saben cuándo está por finalizar su intervención.

Entonces, les pido que se autorrestrinjan, pues no voy a dar ese tiempo adicional a nadie.

Tiene la palabra el Senador señor Horvath.

El señor HORVATH.— Señor Presidente, estoy de acuerdo con lo planteado.

Pero, en nombre de las personas que trabajan en este edificio, pido también que cambiemos el sistema de timbres. No podemos estar con ese sonido todo el día. En la Sala no se escucha; pero el resto de las personas que laboran acá, que son bastantes más que nosotros, lo oyen constantemente y no pueden trabajar tranquilas.

Cambiamos el timbre por luces, lo cual me parece bastante mejor.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Veremos qué podemos hacer para que se toquen los timbres solo cuando estemos en votación.

Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor LABBÉ (Secretario General).— Conforme a lo acordado el día de ayer, corresponde pasar al punto “Extensión de beneficios”:

-Artículo 289, letra j), que incorpora una nueva letra h), relativa a la extensión de beneficios de la negociación a trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado (página 64 del boletín comparado).

-Artículo 323: efectos de la afiliación sindical y aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo.

-Artículo 324: derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo (páginas 115 a 118 del comparado).

Nada más, señor Presidente.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Entiendo que haremos una sola discusión. El Gobierno dispondrá de 10 minutos; y los señores Senadores también. Después procederemos a votar cada una de estas normas.

¿Les parece a Sus Señorías?

Acordado.

Tiene la palabra el señor Subsecretario.

El señor DÍAZ (Subsecretario del Trabajo).— Señor Presidente, estamos entrando a otra de las materias fundamentales y nodales quizás de este proyecto de ley.

Vamos a analizar tres artículos, dos de los cuales están ubicados en el capítulo sobre extensión de beneficios del Libro IV del Código del Trabajo: artículos 323 y 324.

También veremos una disposición que está directamente vinculada con este proceso, con este sistema, que es una práctica antisindical asociada al efecto: el artículo 289 en su letra h).

Se trata de un tema fundamental, y -como señalé- quizás ha sido uno de los puntos nodales de esta iniciativa, que viene a terminar con una de las situaciones más injustas del sistema actual.

Bajo la actual legislación, arribado un contrato colectivo entre empleadores y trabajadores, el empleador tiene la facultad de extender los beneficios de manera unilateral sin siquiera darle aviso al sindicato, a los trabajadores, a terceros trabajadores que no participaron de dicha negociación, pagando ellos el 75 por ciento de la cuota sindical.

Ello, evidentemente, establece un sistema de incentivos y de desincentivos bastante perverso para la situación del sindicato, y genera una cancha completamente desequilibrada.

El mensaje que hay detrás de esta disposición es: “No se afilie al sindicato, si después los beneficios le van a llegar igual”; es decir, el famoso efecto polizón, que fue correctamente identificado en la Comisión Meller, de Trabajo y Equidad, hace ya casi diez años.

Por tanto, hay que pensar un nuevo sistema, que equilibre mejor esos incentivos y desincentivos y promueva de mejor manera la posición del sindicato, que es donde nos hallamos al debe.

¿Qué sistema estamos proponiendo en

cuanto a quiénes se hacen acreedores a los beneficios negociados colectivamente?

En primer lugar, evidentemente, tales beneficios se aplican a los trabajadores sindicalizados.

¡Fuera de discusión! ¡Es obvio!

En segundo término, también se hacen acreedores a dichos beneficios los trabajadores que con posterioridad se van afiliando al sindicato, como lo dispone expresamente el Programa de Gobierno de la Presidenta Bachelet.

Hemos tenido cuidado con esta disposición.

La Comisión de Trabajo del Senado hizo un muy buen aporte en este punto: el trabajador que se afilie al sindicato recibirá los beneficios en tanto cumpla los requisitos del contrato colectivo.

Por ejemplo, si hay un contrato colectivo que establece una asignación por antigüedad y el trabajador nuevo que llega a la empresa se afilia al sindicato pero no tiene la antigüedad requerida, es evidente que no se hará acreedor a aquel beneficio particular.

La regla general, entonces, es que la afiliación al sindicato hace acreedor a los beneficios, porque entendemos que el trabajador se hace parte de uno de los contratantes en la relación bilateral entre sindicato y empleador.

En tercer lugar -y este es uno de los puntos focales del sistema que estamos creando-, se fomenta la extensión pactada de beneficios. Es decir -hablamos recién de la titularidad sindical-, las dos partes de la relación, sindicato y empleadores, pactan cómo se extienden los beneficios. Pueden acordar que se extiendan todos o parte de ellos a la totalidad de los trabajadores o a un grupo.

Estamos señalando, además, que las partes deben conversar obligatoriamente respecto de esta materia.

Creemos que así fomentamos -insisto- algo que recorre toda la legislación que estamos proponiendo: el diálogo permanente, la búsqueda de acuerdos.

Y hemos tenido la precaución de señalar

que, si los beneficios se extienden a un grupo de trabajadores, a parte de ellos, la ampliación se realice de manera general, no discriminatoria, no arbitraria, siguiendo principios más bien uniformes de extensión, sin que se registren diferencias odiosas.

Un cuarto elemento central del sistema que estamos proponiendo es el señalamiento claro de que la extensión unilateral de los beneficios pactados es una práctica antisindical. Otorgar de ese modo los beneficios pactados se considerará una práctica antisindical del empleador, y así lo estamos sancionando.

¿Se permite la negociación individual?

Por supuesto; eso queda fuera de discusión. La negociación individual está siempre presente, en tanto no vulnere beneficios colectivos.

Hemos expresado que no constituirán práctica antisindical los acuerdos a que lleguen trabajador y empleador sobre las remuneraciones o incrementos de ellas que se funden en capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad y productividad de aquel.

Por último -y con esto concluyo-, hemos señalado que, si el IPC se ha ofrecido en la respuesta del empleador al contrato colectivo, él puede ofrecerse a los demás trabajadores, para proteger el poder adquisitivo de las remuneraciones.

En suma, creemos que se trata de un buen sistema: es un sistema eficiente, que promueve al sindicato, lo ayuda, y que, sobre todo, busca generar una cultura de acuerdo y de diálogo al interior de la empresa.

Muchas gracias, señor Presidente.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Senador señor Ignacio Walker.

El señor WALKER (don Ignacio).— Estoy inscrito para fundar el voto, señor Presidente.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Honorable señor Allamand.

El señor ALLAMAND.— Usted comprenderá, señor Presidente, que provoca un agrado

especial participar en este debate y, sobre todo, ¡tener obligado al Senador Montes a escuchar durante todo este período...!

Por lo tanto, mientras más insista en que nos apuremos, ¡más ganas vamos a tener de expresarnos...!

Bromas aparte, quiero compartir con mis colegas Senadores una experiencia que a mi entender sirve para los efectos de ir al hueso de lo que estamos discutiendo.

Días atrás hablaba yo con una radio -después repetí igual experiencia con otras radioemisoras- a la que un auditor solicitó que se le explicara en forma muy simple dónde estaba el meollo del debate de esta materia.

Durante la conversación con los periodistas que me estaban entrevistando planteamos lo siguiente.

Supongamos que en una radio que tiene 30 periodistas hay un sindicato con 10 de estos profesionales.

Dicho sindicato negocia con el empleador dos cosas: un aumento de 10 por ciento en las remuneraciones y un bono de fin de año.

Pero, de acuerdo con la actual ley, ese sindicato se opone a que se extienda tal negociación a los demás periodistas.

Inmediatamente, el profesional que estaba hablando conmigo me preguntó: “¿Cómo los 20 periodistas restantes, quienes tienen derecho a no formar parte del sindicato, pueden obtener la extensión de los beneficios?”

Son -repito- 30 periodistas: 10 están en el sindicato, y los 20 restantes, no; y se negocian un 10 por ciento de aumento remuneracional y un bono. Pero el sindicato dice: “No. No hay extensión de beneficios para nadie”.

Ante esa pregunta, yo debí contestar.

Le respondí: “Es muy simple: no tienen cómo hacerlo. La única manera de que los 20 periodistas que no forman parte del sindicato accedan a la extensión del 10 por ciento de aumento y del bono (¡escúcheme bien!) es afiliándose al sindicato”.

El señor LETELIER.— O armando otro.

El señor ALLAMAND.— Repito: afiliándose al sindicato.

Armar otro sindicato implicaría una segunda negociación. Y si hubiera una segunda negociación no estaríamos hablando de extensión de beneficios, sino de una nueva negociación para obtener beneficios.

En consecuencia, si hay una norma que violenta directamente la libertad de afiliación es esta, pues los trabajadores que no están en el sindicato no tienen posibilidad alguna de conseguir la extensión de beneficios si no se incorporan a él.

Sin embargo, ese periodista me dijo otra cosa, distinta: “Senador, está bien. Eso tiene que ver con la extensión de beneficios. O sea, con que el empleador señalara, por ejemplo: ‘Son 30 periodistas. El 10 por ciento de aumento y el bono los vamos a dar a todo el mundo’. Pero -¡momento!- puede haber una situación diferente: es factible que haya un periodista al que no le interese estar en el sindicato porque él negocia mejor sus remuneraciones individualmente.”

Por lo tanto, la situación es la siguiente.

Dicho profesional, después de esa negociación colectiva, no puede acceder a la extensión de beneficios, salvo que se afilie al sindicato.

Pero lo llaman de la radio del lado -como tantas veces le habrá pasado a nuestro querido amigo Alejandro Guillier- y le dicen: “Le vamos a ofrecer 30 por ciento más, porque queremos que usted se venga a nuestra radioemisora”.

Entonces, ese periodista va adonde su empleador y le dice: “Yo estoy muy contento aquí, en esta radio; soy de la casa; me quiero quedar acá. Pero al lado me están ofreciendo 30 por ciento. ¿Por qué no me iguala la oferta de la competencia? Consígame 30 por ciento, y yo me quedo aquí”.

Bueno: el empleador no puede hacerlo. ¿Y por qué? Porque hay una norma que dice que cualquier aumento de remuneración mayor que el pactado por el sindicato se considerará

práctica desleal.

Las cosas son como son, señor Presidente.

¡Esto es completamente absurdo y absolutamente inconstitucional!

Voy a decirlo con todas sus letras: capicúa; por dos lados.

Es inconstitucional desde el punto de vista de la extensión: esta solo es factible vía afiliación.

Y es inconstitucional desde el punto de vista de la libertad individual: ¿cómo no va a ser razonable que, en el ejemplo que he dado, un periodista que no quiere estar en el sindicato y desea negociar individualmente sus remuneraciones pueda hacerlo!

Entonces, si hay...

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Su Señoría está dentro del tiempo de la Alianza, que son diez minutos.

Dispone de un minuto adicional, señor Senador.

El señor ALLAMAND.— Señor Presidente, si hay una norma equivocada y doblemente inconstitucional es esta.

Ahora, dicen los estimados colegas del frente: “¡Pongámonos a tono con el mundo! ¡Miremos cuáles son las experiencias!”.

Muy bien.

Cuando discutimos esta materia, les hice llegar a cada uno de ustedes una nómina sobre la forma como funciona la extensión de beneficios en los 34 países de la OCDE.

Señor Presidente: no hay ninguno (¡ninguno!)...

¿Ocupé todo el tiempo?

Tenemos diez minutos.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Sí. Pero también está inscrito el Senador señor Larraín, quien está diciendo que siga.

El señor ALLAMAND.— Señor Presidente, decía que no encontré ningún país de la OCDE donde la extensión de beneficios se obtenga vía afiliación al sindicato. ¡Cero! ¡Cero! No existe como norma, porque ¡eso es afiliación forzada!

¿Y sabe lo que encontré, señor Presidente? ¡Que el 80 por ciento de las naciones de la OCDE tienen -como planteamos nosotros- extensión automática de los beneficios!

Francia, por ejemplo...

El señor PROKURICA.— ¿Y la ramal?

El señor ALLAMAND.— Vamos a referirnos a ella en seguida: será una discusión interesante.

Francia, por ejemplo, tiene 15 por ciento de afiliación, pero ¡70 por ciento de cobertura!

¿Qué significa eso? Que la extensión debe ser automática.

Si queremos ampliar los beneficios de la negociación colectiva, no hay que forzar la afiliación, sino hacer más expedita la cobertura de aquella.

Nuestro planteamiento, señor Presidente, es muy simple.

Nosotros vamos a defender en este debate la extensión automática de los beneficios: ¡siempre debe haber extensión automática de los beneficios, con pago completo de la cuota!

—(Manifestaciones en tribunas).

¡Ese es nuestro punto de vista! ¡Eso es lo que vamos a defender durante la discusión!

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra la Senadora señora Goic.

La señora GOIC.— Señor Presidente, quiero partir mi argumentación recordando a un santo al que todos queremos y respetamos: Alberto Hurtado.

San Alberto Hurtado dice: “Es evidente que el asalariado necesita del sindicato: Si el trabajador quiere tener una participación más justa en los bienes de la tierra dados por el Creador para todos los hombres; si quiere completar su libertad Política con su libertad Económica; si quiere asumir su parte de responsabilidad que le incumbe en la dirección del trabajo, en la reforma de las estructuras económicas de su país y del mundo, no tiene más que un camino: unirse a sus compañeros de trabajo.”

¿Y por qué cito al padre Hurtado?

Uno puede sostener “Esto es una negocia-

ción”.

En el ejemplo que señaló el Senador Allamand, es factible que el periodista que negocia individualmente obtenga un muy buen resultado. Probablemente se trata de un trabajador que tiene ciertas condiciones para negociar de manera individual, las que lo van a favorecer.

Entonces, uno podría decir “Que se salve quien pueda hacerlo mejor”.

Sin embargo, eso es absolutamente contrario al fundamento que nos recuerda la cita que hice recién de san Alberto Hurtado: el de que los trabajadores se organicen y negocien en conjunto.

Claro: a quienes tienen capacidad para negociar por sí solos les puede ir muy bien; pero -convengamos en esto- no es la situación de la mayoría de los trabajadores, sino solo la de algunos.

De ahí la relevancia del sindicato. Porque se trata de buscar las condiciones no solamente más ventajosas sino también más justas para la mayoría de los trabajadores.

Por eso es importante que, si lo obtenido por el sindicato en la negociación se va a extender a trabajadores no afiliados a él, ello deba pasar por un acuerdo con esa organización y no sea objeto de una decisión unilateral del empleador como sucede hoy día en nuestra legislación. De lo contrario, finalmente -expresado en forma muy sencilla- la gente dice: “Para qué voy a estar en el sindicato si tendré el mismo beneficio cuando este haya hecho toda la labor”.

Esa es la lógica más bien mercantil que prima en las relaciones del trabajo, porque es la que está en la base del Plan Laboral, el que sigue instalado en nuestro Código del Trabajo.

Y queremos cambiar eso, señor Presidente.

A todos nos gustaría -creo que coincidimos al respecto- que el sindicato negociara para la totalidad de los trabajadores.

Sin embargo, tenemos que enfrentar una realidad: la extensión de beneficios que hace actualmente el empleador es una práctica anti-

sindical, debilita al sindicato.

Por lo tanto, debemos nivelar.

Probablemente, si tras la aprobación de esta reforma laboral hacemos este mismo debate en cinco o en diez años más, la situación será distinta, porque habrá sindicatos fortalecidos; vamos a tener negociaciones colectivas en las que la extensión de beneficios se pactará, y, por tanto, existirá cobertura para el resto de los trabajadores.

No obstante, quiero poner el acento en el fondo: por qué esta materia, aparte la titularidad sindical -ya la aprobamos-, es uno de los pilares de esta reforma laboral; o sea, cómo el sindicato, que en su esencia busca beneficios más justos para todos los trabajadores, puede ejercer ese rol.

Además -ya lo señaló el señor Subsecretario-, los trabajadores pueden negociar individualmente. En efecto, se establece que no constituyen práctica antisindical los acuerdos individuales cuando se fundan en capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador.

Por otro lado, se dispone que el acuerdo de extensión debe obedecer a criterios objetivos, generales y no arbitrarios. O sea, el sindicato no puede decir "A tal persona no se le extiende el beneficio porque no nos cae bien, porque no quiso afiliarse". Hay -insisto- resguardos para que la ampliación responda a criterios objetivos.

Entonces, quiero que en esta materia no exista confusión, porque ella se abordó bien en el texto.

De otra parte, se ha cuestionado la constitucionalidad de la norma pertinente, sobre la base de que para conseguir la extensión de los beneficios de la negociación colectiva el trabajador estaría obligado a afiliarse al sindicato.

Eso no es efectivo, señor Presidente.

Uno podría decir: "Sí, hay un incentivo para afiliarse al sindicato. Y él está dado porque es mucho mejor la negociación en conjunto que de manera individual y porque la pertenencia

al sindicato posibilita la obtención de beneficios adicionales".

Sin embargo, no se obliga al trabajador a afiliarse. Es factible crear otro sindicato o, simplemente, no afiliarse. Eso está garantizado.

El hecho de señalar que la incorporación al sindicato conlleva la obtención de beneficios no da pie para sostener que en este caso se está vulnerando el principio de la libertad sindical.

Hay argumentos de sobra para fundamentar la constitucionalidad de la disposición respectiva.

Por eso, señor Presidente, nosotros la respaldamos con fuerza, pues creemos que tiene que ver con la forma como vamos nivelando las relaciones laborales al objeto de que la cobertura de la negociación colectiva se extienda a la mayor cantidad de trabajadores.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Tiene la palabra el Senador señor Larraín.

El señor LARRAÍN.- ¿De cuánto tiempo dispongo?

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- De tres minutos, Su Señoría.

El señor LARRAÍN.- Gracias.

Señor Presidente, complementando lo que indicó el Senador Allamand, solo quiero recordar que, efectivamente, veinte países de la OCDE permiten la extensión voluntaria por el empleador; trece tienen mecanismos de extensión automática, y cuatro o seis -según como se entienda- requieren la aprobación del sindicato para tal efecto.

Eso demuestra que nosotros estamos pasando de la mayoría a la ínfima minoría.

Ello, por una razón muy simple: como bien dijo la Senadora Goic, estamos caminando, junto con la titularidad sindical y la limitación de la extensión de los beneficios, hacia la sindicalización obligatoria.

Aquí hay mecanismos para obligar en forma encubierta a la afiliación, rompiendo un principio esencial: el de la libertad de los trabajadores para decidir si pertenecen o no a un sindicato.

Adicionalmente, es una manera indirecta de fortalecer la idea del sindicato único. Porque si hay más de un sindicato y uno obtiene beneficios superiores que los de otro -por ser más grande, por tener más afiliados, en fin-, las organizaciones pequeñas tenderán a desaparecer, pues todos los trabajadores se irán a la que alcanza mayores logros.

Eso no solo significa -de nuevo- la afiliación obligatoria: además, fomenta el sindicato único.

Yo me pregunto, señor Presidente, dónde quedan, en tal escenario, la libertad sindical, la libertad de asociación, que consisten en afiliarse o no, en asociarse o no.

Por cierto, ello contradice el espíritu de las libertades públicas, que en mi concepto siempre debemos defender.

Pero ocurre otra cosa: al resultar imposible la extensión de los beneficios de la negociación colectiva se produce entre los trabajadores un fenómeno de desigualdad a mi juicio muy nocivo para el clima interno de la empresa.

Por ejemplo, si la mitad de los cajeros de una empresa negocia cierto beneficio y la otra mitad no pertenece al sindicato, habrá entre esos trabajadores una diferenciación que con el tiempo puede generar al interior de aquella un clima de tensión y de odiosidad difícil de evitar.

Es comprensible que el sindicato tenga algún provecho por lo que ha alcanzado. Lo entiendo. Pero eso no puede impedir que los trabajadores cuenten con otras formas para lograr ciertas conquistas.

Al mismo tiempo, creo que se cercenan las facultades tanto del empleador cuanto del trabajador, pues se limitan los términos en que se puede celebrar el contrato: al empleador se le restringe la libertad de contratación, y al trabajador, la libertad de trabajo.

Todo eso, ciertamente, es inconstitucional.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Honorable señor Letelier.

El señor LETELIER.— Señor Presidente, el proyecto que venía de la Cámara es distinto del que discute la Sala en este minuto.

Se introdujeron al menos tres modificaciones al tema de la extensión de beneficios, que no son secundarias y dicen relación con la esencia del debate.

Primero, es una obligación del empleador y del sindicato definir las políticas de negociación en el contrato colectivo. Debe ser algo pactado.

Ello es muy importante, porque el dueño, en el ejercicio de sus atribuciones de administración, conviene con una parte de sus trabajadores -el sindicato podrá representarlos a todos o a una proporción- cuáles son los criterios de extensión que quiere para su empresa. Y hay políticas y prácticas en la materia, porque existen tanto beneficios corporativos que se extienden a todos como algunos de carácter más especializado.

Lo segundo que se establece es que, cuando el IPC se incluye en la primera respuesta del empleador, se genera un mecanismo de extensión automática, lo que no venía en el texto. El propósito que se persigue es resguardar un principio muy importante, que es el de que no se pierda, cuando ese factor se le reconoce al conjunto, el poder adquisitivo del trabajador por no estar afiliado a un sindicato.

Y, en tercer lugar, se establece y garantiza, para que no sea malinterpretado, el derecho a pactar individualmente los beneficios. Esta es una facultad esencial de todo trabajador cuando suscribe su contrato. Ello incluso se extiende, durante su vida laboral, a las modificaciones que se introduzcan.

Lo que ocurre -y eso es lo que no se quiere reconocer por algunos- es que la extensión de beneficios ha sido una práctica desleal durante los últimos 35 años, o más, en nuestro país. Y se usó de una cierta forma. Por eso es que se establece esta regulación y se determina que el empleador defina cuál es la política al respecto en la negociación colectiva con su sindicato.

Habrá un contrato bilateral. Y su contenido es de propiedad de quienes lo suscriben. A nadie se le obliga a extender automáticamente a otro parte de lo convenido. Eso no existe en ningún lugar.

Aquí, mañosamente -disculpen si molesto con el adverbio-, se quieren igualar caballos con camellos afirmando que en Chile pasa lo mismo que en la OCDE. En realidad, nuestro modelo de relaciones laborales es absolutamente distinto.

Y a quienes han hablado tanto de la OCDE los desafío a que contemplemos en Chile las normas de esa entidad, pero con negociación por rama, como nos gusta algunos. Mas no quieren. Se ha querido restringirla solo al nivel de la empresa. Y esta es una de las debilidades de la reforma laboral.

Muchos de nosotros, que consideramos que los trabajadores son quienes ayudan a producir la riqueza, creemos que la negociación es la forma como se determina su distribución en el país, sin duda. Esta es la esencia de donde viene el derecho laboral. Pero ello es harina de otro costal, por cierto, porque no se quiere hacer ese debate. Por eso, no se desea la negociación por rama. Quedamos en la negociación por empresa.

Quisiera consignar que cuando existe un contrato individual muy favorable, otro trabajador no puede pedir que le extiendan los beneficios de esa persona.  Por qué? Porque rige un contrato bilateral. El mecanismo de extensión que quieren algunos...

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Termin  su tiempo, Su Señoría.

Señor Secretario, precise lo que se va a votar, por favor.

El señor LABBÉ (Secretario General).- Lo que se someterá al pronunciamiento de la Sala es la proposición para sustituir la letra h) propuesta respecto del artículo 289, relativo a prácticas desleales, por la siguiente:

“h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones

que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 323 de este Código.

“No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, e”.

Quienes est n de acuerdo con el texto propuesto tienen que votar a favor y quienes est n en desacuerdo tienen que votar en contra.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- En votación.

—(Durante la votación).

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Ignacio Walker.

El señor WALKER (don Ignacio).- Señor Presidente, voy a hacer un solo alegato, porque nos estamos pronunciando sobre dos o tres disposiciones relativas al tema “Extensión de beneficios”.

 Cu l es mi postura, en pocas palabras?

Soy un decidido partidario de extender los beneficios a los trabajadores no sindicalizados. Pero saquemos la conclusión que corresponde: eso significa dar facilidades para hacerlo, no poner obstáculos.

 Cu l es la conclusión?

Muy simple: ni monopolio del empleador ni monopolio del sindicato, porque uno y otro establecen impedimentos para dicho objetivo.

Hoy existe un monopolio del empleador. Depende exclusivamente de su voluntad si los beneficios que obtenga un sindicato en una negociación colectiva se extienden o no a los trabajadores no sindicalizados. Mala cosa. Constituye una decisión unilateral.

El proyecto lleva a otro monopolio: el del sindicato. Depende, en definitiva, de su voluntad si esos beneficios se extienden o no a los trabajadores no sindicalizados, lo que resulta especialmente grave cuando tiene una escasa

representación. Una organización con el diez o el quince por ciento de afiliados puede negarse a que los reciban el ochenta y cinco o el noventa por ciento de los no sindicalizados.

El señor DE URRESTI.— No es así.

El señor WALKER (don Ignacio).— Proce-der de común acuerdo significa que la exten-sión no se verificará si se niega el sindicato.

El Senador que habla tiene el uso de la pa-labra.

Entonces, mi postura -con tres colegas de la Democracia Cristiana presentamos una indica-ción en la materia, desgraciadamente declara-da inadmisibles- es mucho más progresista que todo lo aquí propuesto.

¿Qué planteamos, en su momento? La exten-sión automática a todos los trabajadores no sindicalizados. ¿Qué decía exactamente dicho texto? Expresaba: “si el instrumento colectivo fuere celebrado por una o más organizaciones sindicales que en conjunto o separadamente tengan una afiliación sindical igual o superior al cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa,” -ello sucede en la gran mayoría de aquellas de una envergadura importante- “los beneficios pactados en el instrumento colectivo se aplicarán automáticamente al resto de los trabajadores no sindicalizados de la empresa”.

¿Por qué? Porque quiero sindicatos gran-des, representativos, con espaldas, que puedan negociar de igual a igual. Y, por lo tanto, a los autores de la indicación nos parece que si uno de ellos ostenta dicha representación, los be-neficios debieran extenderse automáticamente a los no sindicalizados.

¡Ni monopolio del empleador, ni monopo-lio del sindicato!

Ahora bien, ¿qué pasa si un trabajador se afilia? Bien, será de pleno derecho, pero con un requisito: que la entidad diga relación con al menos el treinta por ciento de los trabaja-dores. ¿Por qué? Porque queremos organiza-ciones grandes, no fraccionamiento sindical, y con alta representación.

Por lo tanto, nos parece que esa era la vía

adecuada para favorecer a los no sindicaliza-dos.

En cuanto a la afiliación, el principio básico de la Democracia Cristiana, durante ochenta años, y de todo el sistema de la Organización Internacional del Trabajo es que nadie puede ser obligado a ingresar a un sindicato. Por lo tanto, esta es una cuestión conceptual.

Algunos han planteado un aspecto constitu-cional. El Senador que habla no lo hace. A mí no me gusta que el Tribunal Constitucional se constituya en una suerte de órgano paralegis-lativo.

Lo que expongo es que la norma, tal cual se está proponiendo, es lesiva para los derechos de los trabajadores no sindicalizados, de modo que, en lo personal, no estoy en condiciones de aprobarla.

El señor WALKER, don Patricio (Presi-dente).— Puede intervenir el Honorable señor Quinteros.

El señor QUINTEROS.— Señor Presidente, en una negociación leal es justo reconocer que lo ganado por los trabajadores a través de sus sindicatos les pertenece a ellos y no importa una concesión graciosa del empleador.

De otra manera, la negociación se reduciría al ejercicio del derecho de petición.

Por el contrario, los trabajadores deben or-ganizarse y formar un sindicato, presentar un pliego, transitar por una serie de etapas, con-tratar asesoría y asumir la suspensión del pago de sus remuneraciones, en algunos casos, todo con el objetivo de obtener un conjunto de be-neficios o condiciones laborales.

Si el empleador los extiende unilateral-mente después, se desconoce toda la actividad realizada y se desvaloriza, con ello, el trabajo sindical.

Esto es lo que cambia, y en adelante el uni-verso de beneficiarios debe ser acordado con el sindicato.

Mucho se habla del premio al esfuerzo, pero este último se desconoce en el caso de que se trata. ¿Qué pasaría si luego de que el ganador

de una carrera -hay muchos deportistas acázuzara la meta se le ocurriese al organizador del torneo otorgarles una medalla de oro a todos los competidores? Sería una injusticia, un insulto al triunfador.

El señor NAVARRO.— Como la Gaviota.

El señor QUINTEROS.— El proyecto no coarta la libertad o los derechos de los no afiliados, porque permite los acuerdos individuales entre estos y los empleadores acerca de las remuneraciones o sus incrementos, sobre la base de la capacidad, la calificación, la idoneidad, la responsabilidad o la productividad del trabajador.

Nuestra realidad indica que existen empleadores dispuestos a usar todo tipo de artimañas para disminuir la influencia del sindicato, entre ellas la de extender los beneficios de un contrato colectivo sin consultarlo, aun cuando le implique un mayor costo económico en el corto plazo.

En estos casos, el mensaje es simple: “No te sindicalices y no te desgastes, pues todo lo que se obtenga también lo recibirás”.

Si estamos legislando en esta materia, es porque eso ocurre. ¡Es una realidad en muchas empresas! Mantener las normas actuales significaría ser ciegos frente a lo que está pasando.

El país está harto de trampas, incluso cuando se disfrazan de legalidad. Esta es una más y el proyecto le pone fin.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Senador señor Navarro.

El señor NAVARRO.— Señor Presidente, la que extiende hoy día los beneficios es la empresa, si bien la lucha es dada por el sindicato, que logra un avance que ella originalmente no quería. Porque una negociación colectiva puede traducirse en un acuerdo de inmediato, pero si eso no se consigue, todo lo logrado es producto de la acción sindical. Sin embargo, nuestra legislación paradójicamente hace a la empresa representante de los trabajadores no sindicalizados, la que determina -repito- si les

extiende los beneficios. Es una contradicción mortal, porque, en definitiva, la que adquiere la mayor capacidad de atracción es la propia empresa y no el sindicato.

La extensión automática de los beneficios planteada, en forma muy similar, por los Senadores señores Allamand e Ignacio Walker -no sé quién es el padre de la idea- significa la desaparición del sindicato. ¿Porque cuál es el sentido, entonces, de contar con una organización fuerte, poderosa, si el efecto comprenderá automáticamente a todos los trabajadores, participen o no?

La sola excepción es el pago de la cuota sindical. Pero eso no parece suficiente, por constituir un deber básico, inherente a las reglas del sindicato. No se trata de un adicional que pueda compensar la extensión.

Leí sobre Walmart, que llegó a Chile en el año 2008 bajo la premisa de ser la empresa de mayor contratación privada de los Estados Unidos y con una política de “exterminio”, de trato personal. Aquí es donde, tratándose de valores individuales por sobre los colectivos -cabe recordar la ideología planteada por la Senadora señora Von Baer-, se puede llegar al uno a uno.

Me pregunto si en el *retail* y en muchas empresas de miles de trabajadores se puede mantener la relación uno a uno. ¿Es posible negociar de manera individual? Por cierto que no.

En ese sentido, la extensión de los beneficios por parte del sindicato fortalece el concepto de tal. Porque podrá haber uno, dos, tres de ellos -ojalá, pocos y fuertes-, pero cuando se establece que la entidad la verificará, no se está haciendo referencia a un monopolio ni a una colusión, sino a un derecho y un premio a la organización efectiva.

Mantener la prerrogativa del empleador importaría básicamente negar todo lo que hemos hecho en materia de titularidad o de fortalecimiento de los derechos de los trabajadores.

La norma en análisis resulta acorde con todos los derechos colectivos señalados por la

OIT. ¿Por qué no los tenemos? Porque nuestra legislación es arcaica, imposible de modificar.

Pensábamos que en algún momento reuniríamos una mayoría para enmendarla. No sé cuál va a ser la votación final. Mas este fue un compromiso político de la Presidenta Bachelet, de la Nueva Mayoría. Por eso nos eligieron: porque dijimos que íbamos a hacer estas cosas y hoy día las estamos llevando a cabo. Espero que un elemento tan vital como la extensión de los beneficios por parte de quien da la lucha y no se va a la cochiguagua sea aprobado al menos por los miembros de dicha coalición.

Por último, cabe preguntarles a los Senadores señores Allamand e Ignacio Walker, quienes coinciden en este aspecto, cómo combatimos, conforme a su fórmula, el que la extensión automática de los beneficios no liquide al sindicato y no implique su muerte o desaparición también automática. Porque lo que proponen parece ser un tanto justo, a simple vista, pero trae aparejado, como un elemento colateral, que se deshaga todo lo que hemos aprobado en materia de titularidad. Y entiendo que el último de los nombrados acogió esta última y el fortalecimiento de los sindicatos. Por lo tanto, ambas opciones son absolutamente contradictorias.

Por eso es que voy a votar a favor de la extensión por parte del sindicato, ya que la idea matriz, fundamental, del proyecto es el fortalecimiento de la actividad sindical para proteger, defender y cautelar los derechos de los trabajadores.

¡Patagonia sin represas!

¡Nueva Constitución, ahora!

¡No más AFP!

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Puede intervenir el Honorable señor Coloma.

El señor COLOMA.— Señor Presidente, al igual que un parlamentario que me antecedió en el uso de la palabra, me referiré una sola vez, a propósito del tema, respecto de las tres votaciones vinculadas o con un nexo entre

ellas.

Desde mi perspectiva, esta parte de la legislación es quizá una de las más complejas, porque tiene dos pecados severos, que uno como legislador debería tratar de impedir, evitar o reenfocar.

El primero es el sindicalismo forzoso.

Yo creo que no es sano en una democracia conferirle a un acto que por naturaleza debe ser voluntario, en la búsqueda de un mejor esfuerzo común, el carácter de forzoso. Porque, al final, el conjunto de condiciones laborales no va a depender del esfuerzo de uno o de la capacidad de negociación, sino de lo que otros hagan. No conozco a nadie -he escuchado atentamente el debate- que no entienda que, aprobada esta norma, lo único relevante respecto de una relación laboral al interior de la empresa es la negociación excluyente que el sindicato pueda hacer de sus condiciones de trabajo.

También quiero hacerme cargo de algunas palabras vinculadas al Padre Hurtado. Yo estudié en el mundo jesuita -tengo esa influencia, gústele a quien le guste-, así que entiendo bien lo que de alguna manera puede haber significado. El Padre Hurtado tenía mucha visión respecto al derecho a la vida, a oponerse al aborto, y sobre el concepto de la familia como eje de la sociedad. Así que no interpretemos parcialmente lo que alguien dice. Bueno, él mismo señalaba la importancia de armonizar la lógica sindical con la libertad de la persona. Y esa era la esencia de su pensamiento: un pensamiento con profundo arraigo social, pero, asimismo, con profundo arraigo en la libertad. Y no son parientes uno de otro, en el entendido de que es importante tener un sentido final, pero también lo es avanzar en la libertad del ser humano.

Como todo en la vida, hay sindicatos muy buenos y otros muy malos. ¡Si no tienen por qué ser buenos o malos por sí mismos! Y hay, obviamente, unos muy adecuados.

Entonces, reemplazar el mérito como agente de afiliación por la obligatoriedad de la extensión de un beneficio, teniendo el monopolio

de la acción, a mi juicio es un contrasentido si uno realmente quiere buscar el tema de fondo.

Aquí aparece una cuestión que obviamente genera una diferenciación muy importante en lo que uno busca dentro de un modelo social. Porque no soy partidario de los anodamientos de la libertad ni de los deberes forzosos ni de las obligaciones indeseadas que puedan llegar dentro de una sociedad.

Y la norma que estamos votando, en primer lugar, consagra por esencia, estableciéndola como una práctica antisindical, el otorgar o convenir con trabajadores no afiliados los mismos beneficios que un instrumento colectivo hubiera pactado.

O sea, ¡aquí están las huellas digitales de generar un sindicalismo forzoso!

Un segundo punto, señor Presidente, que quiero hacer presente es la discriminación interna que se produce dentro del mundo de los trabajadores.

Considero que una de las prácticas más dañinas en una sociedad -hemos avanzado, pero aún falta mucho- es la discriminación salarial entre el hombre y la mujer. Hoy día, en un país, en una empresa, en un organismo público -los indicadores lo muestran- a igual trabajo, se obtiene distinta remuneración; no entiendo por qué. Y veo que se ha ido produciendo un consenso social muy amplio en cuanto a que eso es una gran injusticia.

Pero, con la misma argumentación, les quiero decir que significa idéntica injusticia consagrar otro principio nuevo: a igual trabajo, distinta remuneración si se pertenece o no a un sindicato.

¿Dónde está la diferencia, entonces, cuando uno habla de buscar una mayor igualdad entre un hombre y una mujer en función del trabajo, que se vea reflejada en la remuneración, con lo que estamos diciendo ahora, que un trabajador (pensemos en dos hermanos que se levantan a la misma hora, laboran en la misma empresa, en la misma máquina, hacen el mismo esfuerzo, terminan la jornada en el mismo horario),

por ser parte de un sindicato, pueda ganar 30 por ciento más que otro?

¿Dónde está la justicia inmanente en esa concepción social de lo que debe ser el trabajo?

Si eso es justo, entonces también es justo que puedan recibir un salario desigual los hombres y las mujeres, cosa que a mí no me parece.

En consecuencia, señor Presidente, aquí hay un tema supersevero, superprofundo, que se relaciona con la libertad individual, en términos del sindicalismo forzado, pero también con la igualdad intrínseca de las tareas y el principio de no discriminación. Aquí se está discriminando muy arbitrariamente en perjuicio de algunos trabajadores por el pecado de creer...

¿Me da un minuto adicional, señor Presidente?

El señor NAVARRO.— No se puede.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Acordamos que no íbamos a conceder ningún minuto adicional.

El señor COLOMA.— No lo sabía.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Resolvimos hoy día que en el fundamento de voto no iba a haber tiempo extra.

La señora ALLENDE.— Así es.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Salvo que hubiera unanimidad de la Sala...

El señor NAVARRO.— No.

El señor QUINTANA.— No.

El señor MONTES.— No.

El señor COLOMA.— Entonces, no voy a conceder ningún minuto o segundo adicional a otros colegas...

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— ¿Me permiten algo?

El señor LETELIER.— Déjelo terminar, señor Presidente, porque no sabía del acuerdo.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Voy a pedir la unanimidad de la Sala por la misma razón invocada por el Senador señor

Letelier: el Senador señor Coloma no sabía de lo resuelto para la sesión de hoy día.

Démosle un minuto adicional para terminar.

¿Les parece?

El señor MONTES.— Conforme.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Muy bien.

Senador señor Coloma, dispone de un minuto.

El señor COLOMA.— Muchas gracias, señor Presidente.

Entonces, concluyo diciendo que aquí vamos a discutir en muchas materias y probablemente podamos consensuar en otras. Pero quería por lo menos demostrar esta dimensión doble, que a mi juicio no se ha asumido con el contenido final que posee: generar el principio de lo forzoso en los derechos de las personas y generar el principio de la desigualdad, habiendo la misma razón, en materia de remuneraciones. A mí me parece un retroceso.

Por eso -y agradeciendo el tiempo que me dan; hemos tratado siempre de ser recíprocos-, pienso que esto es un paso en falso, que obviamente puede estar bien inspirado, pero que va a dar lugar a dos grandes errores en la concepción laboral en Chile.

He dicho.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Quiero reiterar, para los que no sabían, que hoy día acordamos que no se iba a dar un minuto adicional en la fundamentación del voto. Así que, por favor, nadie alegue después desconocimiento de ello.

Tiene la palabra el Senador señor Araya.

El señor ARAYA.— Señor Presidente, sin duda, uno podría decir que la extensión de beneficios es el segundo pilar de la reforma laboral.

Nuestro actual sistema, donde se permite al empleador extender beneficios, por sí y ante sí, sin ninguna consulta a los trabajadores, en la práctica es absolutamente pernicioso, porque, al final, debilita la organización sindical.

El mensaje que se les da a los trabajadores

es decirles: “Mire, usted no forme parte del sindicato, porque, independiente de lo que el sindicato haga, igual va a recibir los beneficios”.

Hoy día, con la modificación propuesta, se está nivelando la cancha.

Y comparto algo que dijo acá mi colega el Senador Ignacio Walker: este tema se enfrenta desde dos puntos de vista: el de los principios y el constitucional.

Desde el punto de vista de los principios, comparto plenamente lo que dice relación con la libertad de las personas de sindicalizarse, de elegir si participan o no en los grupos intermedios. Pero a eso hay que hacerle un correlato: existen también principios de carácter colectivo, versus los individuales. Y algunos entendemos que ciertos principios de carácter colectivo tienen que supeditarse al interés individual -entre otros, el de permitir la organización de las personas en distintos tipos de asociaciones-, dado que eso hace posible que funcionen las instituciones, que funcione la sociedad.

Por esa razón, considero que esta norma no atenta contra ningún principio, al permitir que todos se puedan asociar y participar en los sindicatos para poder obtener los beneficios.

Y lo segundo es lo que dice relación con el tema constitucional. Al respecto, vuelvo a un argumento que entregué en mi primera intervención.

Aquí se ha tratado de atacar la extensión de beneficios desde el punto de vista constitucional, señalando que ella atentaría, en primer lugar, contra el derecho de las personas a sindicalizarse y, en segundo lugar, contra el principio de la igualdad.

Al respecto, es preciso insistir en que la Constitución hay que tratar de interpretarla como un todo armónico, porque ella misma, al permitirle al legislador (es decir, a este Congreso) establecer las modalidades respecto de cómo se negocia colectivamente, admite que se haga esta distinción.

Por tanto, aquí no se hace una distinción

arbitraria. Lo que estamos diciendo con esta reforma laboral es que hoy día queremos fortalecer la organización de los sindicatos, cosa que la propia Constitución permite.

Y para eso, para hacer eficaz este derecho, se entregan herramientas. De otro modo, estaríamos consagrando un derecho ineficaz.

Tales herramientas son, fundamentalmente, dos: el derecho a huelga efectiva, sin remplazo, y la no extensión de los beneficios.

Pero el legislador está tomando la precaución de decir que sí puede haber extensión de beneficios cuando es el motivo de la negociación colectiva y así se acuerda al término del proceso.

Es decir, aquí el legislador *per se* no está prohibiendo la extensión de beneficios, sino que está colocando un requisito adicional, cual es que entre sindicatos y empresas se negocie en qué condiciones objetivas y claras se pueden extender los beneficios a los trabajadores no sindicalizados.

En segundo lugar, creo que esta norma desde ningún punto de vista atenta contra el principio de igualdad, porque la propia ley permite que cualquier trabajador pueda participar en el sindicato y, en consecuencia, obtener los beneficios.

No puede ser que un trabajador que no sufre el desgaste que significa muchas veces un movimiento sindical -en lo personal, me ha tocado acompañar en la Región a distintos sindicatos que han tenido huelgas de 20, 30, 40 días, durante los cuales los trabajadores no reciben remuneraciones-, terminada la huelga, reciba automáticamente los beneficios, lo cual obviamente constituye un desincentivo para incorporarse al sindicato.

Hoy les estamos diciendo a los trabajadores: “Si ustedes quieren tener los beneficios de la negociación colectiva, participen en el sindicato”. No les estamos diciendo que no pueden participar.

Lo que se busca por esta vía es, justamente, consagrar uno de los principios que contiene la

reforma laboral, cual es el fortalecimiento de la organización sindical y la entrega de herramientas y mecanismos eficaces de negociación colectiva.

Termino, señor Presidente, señalando que esta es una de las disposiciones centrales de la reforma. Si no se aprueba, es poco probable que logremos lo que estamos persiguiendo: contar con organizaciones sindicales que efectivamente puedan negociar colectivamente.

Mi impresión es que los temores de algunos por la excesiva sindicalización se superarán, toda vez que tendremos sindicatos con nuevas herramientas de negociación y que van a poder conversar con sus empleadores de igual a igual; no como ocurre hoy día: en una cancha absolutamente dispareja, donde el empleador tiene la manija, por el descuelgue de los trabajadores, por la extensión de beneficios. Eso se termina con este proyecto, ya que se avanza en derechos colectivos reales que puedan ejercer los trabajadores.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Senador señor Andrés Zaldívar.

El señor ZALDÍVAR (don Andrés).— Señor Presidente, si uno analiza las normas sobre la extensión de beneficios, no puede sino estar totalmente de acuerdo con que el tema se incluya en la negociación colectiva. ¿Para qué? Para que esto no fuera un monopolio de los empleadores, sino una materia que pudiera regularse en la negociación entre el sindicato y el empleador.

Eso es positivo, y me parece bien.

En segundo término, también es positivo el hecho de que se haya reconocido -al principio costó imponerla- la necesidad de plantear el incremento del IPC en favor del trabajador que no haya participado en la negociación.

Se hizo acá y estoy de acuerdo en ello.

El tema es lo primero: cómo encontramos una solución que nos permita compatibilizar dos intereses que están en juego: por un lado, el derecho del sindicato a aplicar esos benefi-

cios a quienes son parte de él, y, por el otro, la libertad de asociación del trabajador que no participa en ese sindicato y al que, para poder lograr los beneficios, se obliga, directa o indirectamente, a afiliarse.

Si fuera dirigente del sindicato que logró beneficios y me interesara el fortalecimiento de dicha organización, estaría abierto, inmediatamente, a extender los beneficios a los otros trabajadores.

Porque, ¿cuál sería el juicio de ellos? Ellos dirían: “Este sindicato ha hecho una buena negociación, ha trabajado por nuestros beneficios. Y, si nos los otorga, vamos a afiliarnos”. Y lo harían voluntariamente, con convicción. ¿Por qué? Porque la actividad sindical tuvo un efecto positivo para ellos.

Por el contrario, si se obliga al trabajador a afiliarse para lograr un beneficio, él podría, por ejemplo, organizar otro sindicato. De ocurrir así, iríamos en contra de una de nuestras convicciones: la necesidad de contar con sindicatos fuertes. En lugar de ello, tendríamos una fragmentación sindical, porque se organizarían grupos para lograr los beneficios.

Nosotros presentamos una indicación sobre la extensión automática de los beneficios en caso de que hubiera representación sindical sobre el 50 por ciento, en fin. Fue declarada inadmisibles. Y, por mi parte, estoy convencido de que tampoco era la solución final.

El problema es que, a mi juicio, esto puede tener un riesgo de constitucionalidad, como ya ha sido anunciado por algunos Senadores que, al parecer, quieren reclamarlo.

Lo planteo, pero no soy partidario de esa interpretación. Yo no creo que haya un riesgo constitucional.

¿Qué solución hay?

He pensado mucho sobre la materia y no encuentro una respuesta satisfactoria.

Podría haberse dicho, a lo mejor: “Señores, pongámosle una mayor carga a ese trabajador que no participó en la negociación y digámosle que deberá pagar el doble de la cuota sindical”.

Porque tiene que solventar un costo por el hecho de no participar en el sindicato.

O bien -se lo he escuchado a algunos Senadores y también a algunos Diputados-, se podría establecer un espacio de tiempo razonable, después del cual recién se pudiera acceder a los beneficios.

Creo, además, que es un tema de convicciones, no de blanco y negro.

Yo no tengo solución para este problema.

A mí me interesa que los sindicatos sean importantes, fuertes, con capacidad de negociación; y, segundo, que quienes participan en ellos lo hagan por convicción, no por estar obligados a afiliarse.

Este punto me recuerda lo que sucedió con la reforma previsional -excúsenme, sé que es otro tema- que hizo el Gobierno militar. Con el fin de lograr la incorporación de las personas, el Ejecutivo de la época dijo: “A ustedes les vamos a pagar 20 por ciento más de remuneraciones para cubrir el cargo del costo previsional”.

Muchos trabajadores fiscales cometieron el error de involucrarse en el nuevo sistema previsional, y hasta el día de hoy están arrepentidos de haberlo hecho. ¿Por qué? Porque fueron obligados, por esa promesa de un beneficio extra.

Espero que no suceda lo mismo con los otros trabajadores.

Por esa razón, no voy a votar.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Senador señor Quintana.

El señor QUINTANA.— Señor Presidente, a mi juicio, este tema es de la mayor importancia en toda esta discusión.

Concebir una reforma laboral sin la extensión de beneficios, como está planteada -esto fue largamente discutido en la Comisión de Trabajo-, simplemente no se entiende. Creo que sería un engaño a los trabajadores. Y en eso debemos ser muy claros.

Porque, además, esto va muy de la mano

con lo que recién acabamos de aprobar: la titularidad sindical. No se entiende la titularidad sindical, ese reconocimiento, sin un derecho esencial para los sindicatos, para los trabajadores.

Por lo tanto, aquí, sin duda, con la mayor legitimidad y de buena fe, se han buscado soluciones.

Entiendo los puntos de vista que se han planteado, pero claramente pienso que terminan colisionando con este derecho que hoy se intenta consagrar y restándole completa validez.

En definitiva, lo que tenemos -y hoy nadie recurre al Tribunal Constitucional por ello- es un completo monopolio, una unilateralidad en la extensión de estos beneficios.

Nadie ha reclamado: “Y por qué este señor empleador lo hace a su antojo”.

Entonces, aquí hay colisión de derechos, como planteaban el Senador Ignacio Walker y el Senador Zaldívar.

Sí, efectivamente. Porque cuando se constituye una empresa no hay sindicatos ni trabajadores todavía; está el emprendimiento, legítimo, por cierto. Y ¿quién fija las reglas del juego: cuánto se va a pagar, dónde va a estar el establecimiento, la faena, etcétera?

Naturalmente, eso lo hace el empleador.

Pero el derecho absoluto que se ejerce en ese instante tiene límites, admite una excepción. La excepción se manifiesta cuando entran los trabajadores, cuando ellos se asocian, si es que realmente creemos en la asociatividad y en la sindicalización.

Aquí se han dado múltiples argumentos. Pero sucede que estamos frente a una excepción a la eficacia relativa de los contratos.

¿Cuál es la esencia de un contrato? Que los efectos son para las partes.

Y aquí estamos hablando de algo que va más allá de esa lógica, básica en el Derecho, y es que los efectos de estos contratos van a terceras personas que no han tenido ninguna participación. Y, por supuesto, con acuerdo.

En este punto no es que estemos pasando de la unilateralidad absoluta que existe hoy día respecto del empleador a la unilateralidad absoluta del sindicato. ¡No, señor! Porque esto es con acuerdo.

He escuchado los argumentos que han dado algunos señores Senadores para recurrir al Tribunal Constitucional. Por ejemplo, el relativo al derecho de propiedad. Es refácil llenarnos la boca con la responsabilidad social empresarial, pero eso también tiene un límite. Y aquí, efectivamente, lo que hay es una colisión con otro derecho de propiedad, que es el derecho de propiedad del trabajador contemplado en su contrato, con los beneficios que pueda ir obteniendo de ese contrato. Pero ese derecho de propiedad del trabajador ¿acá no importa!

Se ha dicho también que el empleador va a perder una serie de derechos de administración, esta posibilidad de premiar a los trabajadores. La verdad es que aquí se han mencionado varios casos donde él conserva esos derechos: la extensión del IPC, el acuerdo individual que pueda sostener con algunos trabajadores en torno a la productividad.

En consecuencia, señor Presidente, la verdad es que uno no lo entiende, como tampoco entiende este planteamiento de la Derecha, ni la indicación planteada, ni la argumentación del Senador Ignacio Walker. Porque, en definitiva, lo que vamos a tener con la denominada “extensión automática del beneficio” será un sindicato que hace la pérdida, que negocia, que se desgasta, que se expone, con todos los costos que ello significa. No debe ser nada de fácil ir a la huelga y llevar adelante todo un proceso que es muy complejo, para que finalmente el beneficio lo reciban todos, incluidas aquellas personas recién entradas a la empresa, a las cuales probablemente no les interesa en absoluto el tema sindical ni nada de lo que estamos discutiendo acá hoy día.

Francoamente, nos parece que lo planteado se aparta de un principio elemental, que es, básicamente, darle derechos al sindicato, lo cual

hemos hecho a través de la norma anterior.

Lo dije al comienzo: creo que no se entendería una titularidad sindical efectiva que, por cierto, no esté provista de este más mínimo apoyo, que es la extensión de beneficios como un derecho esencial.

Por lo tanto, voto a favor.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Senador señor Bianchi.

El señor BIANCHI.— Señor Presidente, yo tengo el mayor de los respetos por la sindicalización. Los sindicatos no me producen ningún temor. Tal vez tengo una mirada no tan politizada de estas entidades, tan relevantes. Y aspiro a que, ojalá, no exista ese temor en la sindicalización y a que esto esté capturado por estructuras políticas partidarias.

Yo, inocente o no, pienso que hay grandes sindicalistas que, sin tener participación partidaria, están abocados o dedicados al mil por ciento a la defensa de los trabajadores.

En eso creo yo: en la defensa de los trabajadores, entendiéndolo que estos no son el enemigo del empleador ni este el enemigo de los trabajadores. ¡Muy lejos de eso!

Pero, señor Presidente, considerando que esta materia va a ir al Tribunal Constitucional, hay una mirada que debemos desarrollar en esta discusión.

Yo soy partidario del fortalecimiento de la sindicalización. Esto se contrapone cuando se dice: “Bueno, ¿y por qué no crear, en paralelo, otro sindicato?”. Es ahí donde uno ve un debilitamiento de la sindicalización más que un fortalecimiento.

Y en este artículo en particular hay, efectivamente, vías para que un trabajador, con los méritos que tenga -profesionales, laborales o los que sean-, pueda llegar en algún momento a una negociación con su empleador.

Al respecto, sostengo que los beneficios que pueda lograr un determinado sindicato deben ser universales, para todos los trabajadores. Cuesta entenderlo de otra manera. Y en esta

lógica de no estar en una discusión más politizada, señor Presidente, me parece que esto tiene que resolverse en la Comisión Mixta. Es ahí donde, según entiendo, se podrá solucionar este asunto, donde se buscará una fórmula que, tal como lo conversaba con algunas autoridades, apunte más a normas que hoy se hallan establecidas en Europa -no a una medida nuestra, chilena-, que permitan que se pueda lograr, en definitiva, un mecanismo que lleve a que el beneficio esté en los trabajadores, se encuentren sindicalizados o no.

Ahora, para la resolución de este tema, se irá, por un lado, al Tribunal Constitucional, y por el otro, a una Comisión Mixta.

En lo que a mí respecta, para ser consecuente con lo anterior, que voté a favor, donde señalé que estoy por el fortalecimiento de las estructuras sindicales, en esta oportunidad también me voy a pronunciar a favor, pero dejando claramente estipulado que aquí se necesita una modificación para que no queden exceptuados de los beneficios quienes no se encuentren sindicalizados.

He dicho.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Senador señor Letelier.

El señor LETELIER.— Señor Presidente, si el dueño de una empresa firma un contrato para dar una servidumbre y establece que ella solo será para algunos, está ejerciendo la autonomía que tiene sobre su propiedad.

Si un empleador celebra un contrato individual con un trabajador, es una determinación entre él y este. Y si lo firma con una persona jurídica, con un sindicato, se establecen ciertas obligaciones.

Por ende, ahí no hay discusión de constitucionalidad. Más aún, cuando en ese contrato el empleador, por propia voluntad, pacta -y está obligado a eso en esta ley-, tiene que definir sus políticas de extensión de beneficios. Es algo que los dueños de la empresa voluntariamente acuerdan respecto a los trabajadores no afiliados al sindicato, sabiendo de antemano

que quien se afilie a este va a tener los mismos beneficios.

De la misma forma se establece, a diferencia de la Cámara de Diputados, que “No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador”. O sea, se pueden dar beneficios individualmente, siempre que ellos estén basados en criterios objetivos.

Aquí se pregunta qué pasa con el trabajador que quiera acceder a los beneficios y no los obtenga.

Hay tres alternativas; en realidad cuatro. Y aquí algunos se quedan con dos.

Una es afiliarse al sindicato. La segunda: armar otro sindicato. A algunos les gusta la libertad sindical a veces nomás. Siempre se puede armar otro sindicato. Y el empleador -en una tercera variante-, que tiene a un encargado de recursos humanos -con todo respeto- y que muchas veces ayuda a armar los sindicatos, puede, en las distintas negociaciones, dar diferentes beneficios según con quien esté negociando.

Eso se tiende a emparejar en el tiempo.

Se plantea que el que un trabajador quiera llegar a esos beneficios sin afiliarse es inconstitucional. Lo único que puedo decir al respecto es que la ley no señala que un trabajador tiene derecho a afiliarse para obtener beneficios. Se puede afiliarse o no, libremente, a un sindicato, pero no se puede amenazar su derecho a trabajo.

La Constitución no establece otra cosa. Podríamos cambiar la Constitución en esta materia, por cierto.

Yo sé que algunos dicen: “No, es que aquí está la sindicalización obligatoria, encerrada”. Se podrá discutir, si es que algunos lo consideran justo o injusto.

Yo creo que el movimiento sindical chileno no tendría ningún problema -y esta es una de

las dificultades que le encontré a la indicación del Senador Ignacio Walker- en que, si tuviéramos el criterio del sindicato más representativo y se dispusiera de un tiempo para que el sindicato alcanzara el 50 por ciento o más de representación, la extensión fuera automática, pero no la suma de los sindicatos. Porque se dice “el o los”.

Eso es parte de la dificultad que yo vi, políticamente, en la indicación.

Lo que uno quiere son sindicatos fuertes.

Yo no tengo problema hacia futuro, cuando haya titularidad sindical con extensión de beneficios, que es un instrumento para fortalecer a los sindicatos. Por eso algunos pretenden debilitarlos, no por este principio de discusión jurídica.

Nosotros queremos sindicatos fuertes, que puedan crecer en el tiempo. Pero la indicación del Senador Ignacio Walker es inadmisibles.

Yo me pregunto por qué se oponen a que los trabajadores que no puedan acceder a un beneficio formen otro sindicato, por qué los complica.

Creo que este es un debate largo.

La extensión de beneficios en otros países, en Europa por ejemplo, se produce cuando hay negociación por rama, que en Chile no existe. Aquí, por desgracia, estamos encerrados solo en la negociación de empresa.

Aquí estamos frente a un modelo de extensión en que el empleador libremente decide, con su sindicato, o el sindicato, a quién extiende los beneficios.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Señor Secretario.

El señor LABBÉ (Secretario General).— ¿Alguna señora Senadora o algún señor Senador no ha emitido su voto?

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Terminada la votación.

—**Se aprueba la letra j), que ha pasado a ser h), del artículo 289 (19 votos a favor y 14 en contra).**

Votaron por la afirmativa las señoras

Allende, Goic y Muñoz y los señores Araya, Bianchi, De Urresti, Girardi, Guillier, Harboe, Horvath, Lagos, Letelier, Matta, Montes, Navarro, Pizarro, Quintana, Quinteros y Tuma.

Votaron por la negativa las señoras Lily Pérez, Van Rysselberghe y Von Baer y los señores Allamand, Chahuán, Coloma, Espina, García, García-Huidobro, Hernán Larraín, Orpis, Ossandón, Pérez Varela y Prokurica.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor LABBÉ (Secretario General).— Dentro del mismo tema, quedan los artículos 323 y 324, que van de la página 115 a la 118 del comparado, referidos, el primero, a los efectos de la afiliación sindical y a la aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo, y el segundo, al derecho a la libre afiliación y a la vinculación del trabajador con el instrumento colectivo.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— ¿Habría acuerdo para votar ambas disposiciones en conjunto?

No hay acuerdo.

Recordemos que la discusión global ya la tuvimos y que, por lo tanto, lo que corresponde ahora es abrir la votación.

Tiene la palabra el Senador señor Larraín.

El señor MONTES.— ¿Qué estamos votando?

El señor LARRAÍN.— Ese es el punto: qué estamos votando.

Porque ya votamos una disposición y ahora habría que votar otras dos, para las cuales, en mi opinión, se podría efectuar una sola votación.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Es lo que estaba proponiendo: que los artículos 323 y 324 fueran votados mediante un solo acto, dado que la discusión global ya se realizó.

¿Habría acuerdo?

Tiene la palabra el Senador señor Letelier.

El señor LETELIER.— Señor Presidente, muchos colegas entendieron que se estaba

votando el paquete completo, incluidos los artículos 323 y 324. Pero de la aprobación se deduce que solo se estaba votando la norma relativa a práctica desleal y no el tema sustantivo.

Muchos colegas se retiraron de la Sala en ese entendido.

El señor MONTES.— El acuerdo incluía todo el paquete.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Voy a reiterar el acuerdo, que explicamos con toda claridad.

La discusión iba a abarcar los tres temas, otorgando diez minutos a cada una de las partes, más el Gobierno, después de lo cual se abriría la votación respecto del primero, correspondiente a la letra j) del artículo 289.

Por lo tanto, ahora correspondería votar los artículos 323 y 324, que yo propuse votar en conjunto.

Ahora reitero: ¿habría acuerdo para aquello?

Senador Montes.

El señor MONTES.— Señor Presidente, hay que darles tiempo a los Senadores que no se encuentran en la Sala para que vuelvan y voten.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Entonces, se haría una sola votación.

Hay varios inscritos, así que habría tiempo para que esos Senadores volvieran a la Sala.

Por lo tanto, se abriría la votación respecto de los artículos 323 y 324.

La señora ALLENDE.— ¡Que se toquen los timbres!

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Muy bien. Pero repito que hay muchos inscritos.

En consecuencia, en votación ambas disposiciones.

—(Durante la votación).

El señor LABBÉ (Secretario General).— Los artículos 323 y 324 están entre las páginas 115 y 118.

Quienes estén de acuerdo con ellos deben

votar que sí, y quienes no lo estén deben votar que no.

El señor MONTES.— ¡Punto de reglamento, señor Presidente!

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Estamos en votación, señor Senador.

El señor MONTES.— ¡Es que cambiaron las reglas del juego!

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— No hemos cambiado ninguna regla del juego.

Le voy a aclarar el procedimiento.

El señor Secretario, antes de la votación -¡antes de la votación!-, explicó con toda precisión que para estos artículos se había pedido votación separada. Se propuso a la Sala, y así se acordó -nadie se opuso-, que la discusión global (diez minutos para cada lado, más la posibilidad de que hablara la Ministra o el Subsecretario), iba a ser sobre los tres temas, y que después se votaría cada uno de ellos en forma separada.

Acabamos de votar el artículo 289. Y para los artículos 323 y 324, respecto de los cuales se había pedido votación separada, yo propuse a la Sala votarlos en conjunto.

Como entendemos que hay Senadores que no están presentes, la discusión ha comenzado con la fundamentación de voto y, naturalmente, se pueden inscribir los colegas que quieran, a la espera de aquellos que entendieron, equivocadamente, lo que el Senador Montes señaló. Y digo “equivocadamente” porque el señor Secretario fue muy claro y categórico.

Tiene la palabra el Senador señor Montes.

El señor MONTES.— Señor Presidente, solamente le pediría que, cada vez que se vaya a alterar el acuerdo de ayer según el cual se votaría en paquete -es legítimo que alguien lo pida-, por lo menos se informe a los jefes de bancada.

Varios no nos percatamos de que se estaba rompiendo el acuerdo que tomamos ayer en Comités.

El señor WALKER, don Patricio (Presiden-

te).— Senador Montes, le voy a reiterar por tercera vez.

Acá no se ha roto ningún acuerdo. Sobre estos tres temas había petición de votación separada.

Por lo tanto, se decidió realizar, en paquete, la discusión, no la votación.

Por eso, yo les pido estar atentos cuando el Secretario explique qué se va a votar.

En consecuencia, ofrezco la palabra para fundar el voto.

Tiene la palabra el Senador señor Navarro.

El señor NAVARRO.— Señor Presidente, se debe garantizar que estén todos los Senadores que votaron la vez pasada, para reflejar fielmente cuál fue la voluntad.

Como efectivamente se ha tornado compleja la secuencia de la votación, me gustaría que el señor Secretario nos señalara claramente qué vamos a votar ahora en forma separada.

El señor LARRAÍN.— ¡Ya lo han explicado tres veces!

El señor QUINTANA.— ¡Ya lo dijo!

El señor NAVARRO.— ¿Se va a votar el paquete o se va a ir votando secuencialmente?

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Senador Navarro, voy a repetir por cuarta vez.

Acá se pidió votación separada, pero hubo voluntad para que los artículos 323 y 324 se votaran juntos, que es lo que estamos haciendo.

¿Usted quiere fundar su voto?

El señor NAVARRO.— Aclarado eso, señor Presidente, retiro mi petición para hacer uso de la palabra.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Gracias.

Entonces, tiene la palabra el Senador señor Larraín.

El señor LARRAÍN.— Señor Presidente, yo quisiera analizar este tema desde un punto de vista constitucional.

Quiero ser muy claro.

Aquí pareciera que plantear que se puede

recurrir al Tribunal Constitucional es algo inaceptable.

En este proyecto hemos compartido algunas cosas, que espero que ayuden a fortalecer los derechos sindicales; hay otras que no hemos compartido y que tienen reparos de constitucionalidad, y hay otras que no hemos compartido pero que no presentan reparos de constitucionalidad, en las cuales se está en desacuerdo con la norma misma.

Ahora, respecto de aquellas que, a nuestro juicio, vulneran la Carta, tenemos derecho a reclamar ante el Tribunal Constitucional, porque creemos que una mayoría no puede alterar una norma fundamental.

Si a esas mayorías políticas no les gusta la Constitución, tienen que cambiarla, pero el tema de fondo es que por ahora no se puede alterar su texto, que en este ámbito es, por lo demás, bastante universal. En este tipo de materias no hay muchas diferencias doctrinarias o conceptuales.

¿Cuál es el problema? Que, en este caso, se le está dando al sindicato un poder de veto que va más allá de lo razonable, con efectos y consecuencias que, a mi juicio, hacen que se vulnere la Constitución. Porque, al final del día, se está estableciendo una discriminación arbitraria entre trabajadores. Habrá algunos que, producto de su decisión de participar en un sindicato, van a poder negociar colectivamente y llegar a acuerdo. Y habrá otros que, si el sindicato no les da el pase, no lo van a poder hacer.

Por lo tanto, habrá diferencias en el trato de cada uno de ellos que atentan contra el artículo 19, número 2º, de la Carta, que prohíbe las diferenciaciones arbitrarias.

Ese es un primer punto que, a mi juicio, resulta muy claro.

Y de ahí se derivan también otras consecuencias.

Un Senador manifestó su sorpresa por cuanto podría entenderse que esto afectaba al artículo 19, número 24º, relativo al derecho de

propiedad.

Lo que ocurre es que el derecho de propiedad no se refiere a la propiedad de alguien sobre una cosa, sino, en general, a su derecho sobre aquella y a ejercer los atributos propios del dominio, entre los cuales está la administración de la cosa de la cual es propietario. Es inherente al mismo derecho.

Y aquí, sin lugar a duda, se restringe al empleador, que es propietario de una empresa determinada, el ejercicio de sus derechos en ella. Porque, sin ninguna justificación objetiva, se le impide llegar a acuerdos con otros trabajadores, que pueden ser similares a los establecidos en el contrato colectivo.

Eso nos lleva a una tercera transgresión, que me parece importante subrayar: se afecta el artículo 19, número 16º, en virtud del cual se limita la libertad de contratación del empleador y del trabajador.

Si ambos están de acuerdo en llegar a una fórmula de solución, ¿por qué el contrato colectivo les impide llegar a algún arreglo? De nuevo un señor Senador decía: “Pero si a los únicos que obliga este acuerdo es a los que forman parte del convenio colectivo”.

Ahora, si los que no forman parte de él quieren arribar a fórmulas similares, ¿por qué se les impide hacerlo?

Se trata de una limitación a la libertad de contratación.

Existe, también -de nuevo-, el forzamiento indirecto a la afiliación sindical y a la asociación, con lo cual se vulneran los números 15º y 16º del artículo 19, por lo que formulo reserva de constitucionalidad.

Antes de terminar, debo hacer presente que lo que acabo de señalar no es una opinión aislada.

De acuerdo a un reportaje de prensa, un informe del exparlamentario DC Zarko Lukšić dice, en lo fundamental, a propósito de la extensión de beneficios, que esto “violenta la libertad de un trabajador para afiliarse o desafilarse” de un sindicato.

“Esta situación no solo vulnera la libertad sindical, sino que también provoca un claro y manifiesto desmedro económico al trabajador que no quiere afiliarse, generando una discriminación arbitraria respecto de quienes sí están sindicalizados, afectando la igualdad ante la ley, inciso 2 del n° 2 del artículo 19.”

Es decir, juristas de distintos sectores políticos concuerdan en que, en lo fundamental, la norma en cuestión viola derechos y libertades sindicales de los trabajadores, lo cual es inconstitucional.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Señor Secretario.

El señor LABBÉ (Secretario General).— ¿Alguna señora Senadora o algún señor Senador no ha emitido su voto?

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Terminada la votación.

—**Se aprueban los artículos 323 y 324 (19 votos a favor y 13 en contra).**

Votaron por la afirmativa las señoras Allende, Goic y Muñoz y los señores Araya, Bianchi, De Urresti, Girardi, Guillier, Harboe, Horvath, Lagos, Letelier, Matta, Montes, Navarro, Pizarro, Quintana, Quinteros y Tuma.

Votaron por la negativa las señoras Van Rysselberghe y Von Baer y los señores Allamand, Chahuán, Coloma, Espina, García, García-Huidobro, Hernán Larrain, Orpis, Ossandón, Pérez Varela y Prokurica.

—**(Aplausos en tribunas).**

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Ruego a los asistentes a las tribunas guardar silencio.

Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor LABBÉ (Secretario General).— Conforme a lo acordado ayer, corresponde pasar al N° 11 Huelga, en el cual figura el artículo 347 Derecho a huelga; los artículos 359, 360 y 360 bis Servicios mínimos y equipos de emergencia, Calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia y Conformación de los equipos de emergencia, respectivamente; además del artículo 405, letra d) Prácticas desleales del empleador: “Adecuaciones

necesarias”.

Ya se ha pedido votación separada para los artículos 360 bis y 405, letra d).

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Senador señor Allamand.

El señor ALLAMAND.— Señor Presidente, solo deseo aclarar el asunto, para evitar que se produzcan confusiones en el Senador Montes.

Estaríamos pronunciándonos sobre los artículos 347; 405, letra d) (respecto del cual se pidió votación separada), y 359.

En cuanto al artículo 360, se me presentan dudas, porque además hay un artículo 306 ter, que no está en la minuta.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Efectivamente.

El señor LETELIER.— Se aprobó.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Me dicen que fue aprobado unánimemente.

El señor ALLAMAND.— De acuerdo.

Asimismo, nosotros hemos pedido votación separada en cuanto a Servicios mínimos y equipos de emergencia (artículo 359).

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— En Calificación de los servicios mínimos, no.

En Conformación de los equipos de emergencia, sí.

El señor ALLAMAND.— Correcto.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Me acaba de ratificar el señor Secretario que se pidió votación separada de los artículos 405, letra d), Prácticas desleales del empleador: “Adecuaciones necesarias”, y 360 bis, Conformación de los equipos de emergencia.

El señor ALLAMAND.— Okay.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Senador señor Montes.

El señor MONTES.— Señor Presidente, el hecho de realizar tres votaciones, ¿significa que en cada una se podrá fundar el voto o que habrá un solo fundamento y después solo se votará?

Aclaremos el punto, para ver si podemos establecer un procedimiento más expedito al respecto.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Por supuesto que en cada una de las votaciones los Senadores tienen el derecho a fundamentar por cinco minutos.

Eso es así.

Pero existe la posibilidad de que en todo el tema “Huelga” podamos hacer lo mismo que antes, es decir, que intervenga el Gobierno (la señora Ministra o el señor Subsecretario); luego cada Coalición por 10 minutos, respectivamente, y después que cada Senador pueda fundamentar el voto para plantear sus puntos de vista en detalle.

¿Habrá acuerdo?

El señor ALLAMAND.— No, señor Presidente.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— No hay acuerdo.

Tiene la palabra la señora Ministra.

La señora RINCÓN (Ministra del Trabajo y Previsión Social).— Señor Presidente, vamos a votar las materias específicas de Derecho a huelga y Prácticas desleales del empleador y, además, Servicios mínimos y equipos de emergencia.

Sobre la primera materia, Derecho a huelga y Prácticas desleales del empleador, vale decir, los artículos 347 y 405, letra d), respectivamente, debemos decir como Gobierno que la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores y consustancial al principio de libertad sindical.

Así es reconocido en nuestro ordenamiento jurídico, en la Constitución Política y en los tratados internacionales de derechos humanos, entre ellos, el Pacto de Derechos Económicos, Políticos y Culturales, la Convención Interamericana de Derechos Humanos, y los Convenios Fundamentales de Libertad Sindical de la OIT N°s 98 y 87.

En el actual Código del Trabajo es posible remplazar a los trabajadores durante la huelga

tanto con trabajadores externos, vía contratación de nuevos trabajadores, como con trabajadores de la empresa que no negocian, esto es, un remplazo interno.

La existencia de remplazo de trabajadores en huelga genera un debilitamiento del derecho pertinente y lo torna absolutamente ineficaz.

En ese contexto, el presente proyecto de ley reconoce la huelga como un derecho de los trabajadores que debe ser ejercido colectivamente, y establece la prohibición del remplazo de los trabajadores en huelga.

Tal prerrogativa es fundamental. Su ejercicio debe ser conciliado con otros derechos, particularmente con el de los terceros a quienes puede afectar en el acceso a servicios de importancia trascendental, como el derecho a la libertad laboral de los trabajadores no involucrados en la huelga.

Y en cuanto al derecho de terceros, se regulan pormenorizadamente mecanismos para la determinación de servicios mínimos y la conformación de equipos de emergencia, sin afectar el derecho a huelga en su esencia, como también los procedimientos para que en calificados casos se limite este derecho en empresas que atiendan servicios esenciales.

En relación con la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en la huelga, se explicita que pueden continuar prestando las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, lo que ha generado una fuerte discusión a nivel político y técnico.

En efecto, a raíz de las últimas indicaciones del Ejecutivo, se ha suscitado una fuerte polémica respecto de si estas admiten o no el remplazo interno en caso de huelga. Algunos critican la reciente indicación en que se usa la frase “Adecuaciones necesarias”, alegando que abre espacio para el remplazo interno, y otros lo hacen señalando que lo impedirá.

Es necesario, entonces, fijar el sentido y alcance de la propuesta del Ejecutivo en una materia que ha adquirido alta importancia en

el debate político, pero que se debe contextualizar en la discusión técnica propia de la tramitación legislativa de este proyecto, esencialmente para fijar el sentido y alcance de la propuesta.

Quiero partir por señalar que la indicación del Ejecutivo no encubre lo que se ha denominado “reemplazo interno” ni afecta a uno de los pilares de la reforma, como es la huelga efectiva.

Con el fin de ilustrarlo, me referiré a las propuestas del Ejecutivo sometidas a la consideración del Senado y que hoy nos convocan.

En primer término, deseo destacar que el Ejecutivo ha formulado una definición de huelga **completamente limpia**, en que, sin ningún tipo de matices, se prohíbe el remplazo. Así, el artículo 347 señala:

“Derecho a huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores.

“Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga.

“La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo. La infracción de la prohibición señalada en el inciso segundo constituye una práctica desleal grave, la que habilitará a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.”

En segundo término, hay que hacer mención del artículo 405, sobre prácticas desleales.

En ese artículo se explicita que el remplazo de los trabajadores en huelga es una práctica desleal, pero se aclara que el hecho de que los trabajadores no huelguistas sigan desempeñando sus funciones no puede ser considerado un remplazo, según lo señala el artículo 405, en su letra d). Y cito:

“El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro” es una práctica

desleal.

Y agrega en su inciso segundo:

“El empleador en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.”

Luego, la letra e) señala que no se puede cambiar a los trabajadores del establecimiento en que presten servicio durante una huelga.

Del tenor literal de los artículos 347 y 405, letras d) y e), solo podemos concluir lo siguiente:

a) La huelga no admite remplazo de los trabajadores en huelga.

b) Los trabajadores que no están en huelga pueden seguir trabajando en las funciones convenidas y el empleador, en el ejercicio de sus facultades, solo podrá modificar los turnos u horarios de trabajo y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de que les sea posible ejecutar tales funciones.

c) De lo anterior se desprende lo siguiente:

-Si un trabajador no involucrado en la huelga es cambiado de sus funciones para remplazar a trabajadores que sí lo estén, el empleador incurre en una infracción.

-Si un trabajador no involucrado en la huelga es cambiado del establecimiento donde debe prestar sus servicios, para remplazar a los trabajadores en huelga, también comete una infracción.

En consecuencia:

-El empleador puede efectuar modificaciones a turnos y horarios, y otro tipo de adecuaciones, como reorganizaciones de trabajo que no impliquen cambio de funciones ni de establecimiento. Eso lo hace con un solo objeto: asegurar que el trabajador no huelguista siga ejecutando las funciones de su contrato. *A contrario sensu*, si no existiera tal necesidad

(asegurar que los trabajadores no huelguistas cumplan sus funciones), no sería posible la alteración en turnos y horarios u otras adecuaciones requeridas.

Insisto, cualquier tipo de adecuación que haga el empleador, se deberá realizar sin alterar las funciones convenidas ni el establecimiento donde trabaja el no huelguista.

Ni la modificación a turnos y horarios, ni las adecuaciones necesarias están destinadas a afectar la eficacia de la huelga de los trabajadores en negociación, sino a asegurar que los no involucrados en ella puedan seguir desarrollando sus funciones, por lo que el empleador debe ejercer estas medidas con racionalidad y sin alterar ese derecho.

De esta forma, el principio rector que orienta la interpretación es el aseguramiento de las funciones contenidas en el contrato de los trabajadores no huelguistas, sea que estén explícitas, o que, de no estarlo, correspondan a funciones que desarrollen en la práctica.

La jurisprudencia judicial y administrativa sostiene que las funciones o cualquier otra cláusula del contrato de trabajo incluyen no solo lo establecido explícitamente en ese contrato, sino también lo que en la práctica se verifica.

Ello se sustenta en el principio de la “primacía de la realidad” (así se llama, aunque a algunos les moleste que nosotros ocupemos ese término), en virtud del cual en el ámbito de las relaciones laborales prima lo que sucede en la realidad por sobre lo establecido en documentos, que pueden ser aparentes o falsos.

De tal modo, si el empleador pone en el contrato de trabajo un listado de funciones que el trabajador no huelguista no realiza en la práctica, y que corresponden a funciones de trabajadores que en el futuro podrían estar en huelga (falsa polifuncionalidad), en consideración al principio en comento debería estarse a la realidad y no a las apariencias documentales.

En consecuencia, sobre la base de ese principio, la doctrina administrativa y judicial de larga data limita adecuadamente la falsa poli-

funcionalidad.

Es decir, la doctrina administrativa y judicial basada en el principio de la primacía de la realidad da cuenta de mejor forma de la polifuncionalidad falsa que un contenido normativo basado en el concepto de habitualidad: cumple con los mismos objetivos, pero no es restrictiva.

Y cierro aquí, señor Presidente: podemos tener un contrato de trabajo en donde haya dos, tres o cuatro funciones de temporada que se ocupan o se ejercen en determinados momentos, y no estaríamos frente a una falsa polifuncionalidad.

Por el contrario, es posible contar con un listado de cien funciones que nunca se han ejercido en muchos años, lo cual claramente atenta contra ese principio.

Tenemos que garantizar dos derechos: el de quienes están en huelga y el de quienes están trabajando.

Eso busca esta norma.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Yo había formulado una propuesta, pero no hubo acuerdo de la Sala a fin de efectuar una discusión respecto del tema referido a la huelga y de que, después, obviamente se fundamentara el voto en cada uno de los cinco artículos.

El señor ALLAMAND.— ¿En los tiempos acordados?

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Sí, diez minutos para los Senadores de un lado y diez minutos para los del otro.

Lo que sucede es que, si seguimos el esquema de hacer una discusión general respecto de estos cinco puntos, además del legítimo derecho a fundar el voto tendremos que referirnos solamente al artículo 347 “Derecho a huelga” y no al tema en su globalidad.

El señor ALLAMAND.— Señor Presidente, ¿me permite?

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra el Senador señor Allamand.

El señor ALLAMAND.— Señor Presidente, en el espíritu de lo que convinimos ayer, en la tablita que tenemos todos figuran los artículos 347, 405, 359, 360 y 360 bis, y entiendo que el Ejecutivo quiere agregar una última norma.

No hay ningún problema, desde nuestro punto de vista, en que para estas materias, que son extraordinariamente complejas, los diez minutos que tenemos asignados los ocupemos para discutir las todas. Con ello ahorraríamos mucho; de lo contrario podríamos demorarnos hasta dos horas.

Es decir, discutiríamos durante diez minutos todos los artículos, y posteriormente aplicaríamos la norma habitual conforme a la cual se fundamenta el voto por cinco minutos por cada uno de ellos.

Por lo tanto, haríamos un paquete.

Además, quiero hacer presente lo siguiente: son las 13:47 y el término de la sesión está fijado a las 14. Da la impresión de que sería razonable suspender ahora la sesión y partir la siguiente diez minutos antes, para hacer de una sola vez la discusión.

El señor LETELIER.— ¡Hagamos un debate general!

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Senador señor Allamand, propongo lo siguiente, porque algunos no están de acuerdo con lo que planteó.

Realicemos el debate general por 20 minutos -diez y diez-; luego, suspendamos la sesión, y votemos después de las tres de la tarde.

Acordado.

Entonces, realizaremos una votación global de todos los temas.

Tiene la palabra la Honorable señora Muñoz.

La señora MUÑOZ.— Señor Presidente, dentro de los artículos para los que pedí votación separada se incluye el artículo 357, que tiene relación con la huelga y que plantea el tema de la sede sindical durante aquella.

Entonces, como esa norma está puesta en los artículos que vamos a debatir al final, soli-

cito que se discuta en este paquete, que contiene lo relativo a la huelga.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Así se hará, señora Senadora.

En discusión el número 11, referido a la huelga.

Tiene la palabra el Senador señor Allamand.

El señor ALLAMAND.— Señor Presidente, deseo hacer una consideración general sobre un punto que puede verse un poco en broma, pero que, a mi juicio, es muy de fondo.

Tal como dijo la señora Ministra del Trabajo, este ha sido quizás el asunto más polémico que ha existido en el debate público durante estos meses.

Al inicio de esta semana, hubo fuertes intercambios verbales entre Senadores de la Nueva Mayoría precisamente por este artículo.

Y la verdad es que, como Senado, debemos hacer un esfuerzo particularmente intenso para explicar bien cuáles son las diferencias existentes, a fin de que se entienda qué dificultad tenemos, cuáles son las aproximaciones que debemos hacer.

Ello, para que no suceda algo completamente absurdo: que, habiendo tantas opiniones contrarias, finalmente todos -o algunos- terminen votando de la misma manera y esto se parezca a una pelea de payasos, en que el Tony Caluga discute durante meses con el Charolita, para finalmente acabar por hacer lo mismo.

Señor Presidente, sin perjuicio de que nosotros vamos a utilizar nuestro tiempo para explicar cada una de las palabras que están aquí en juego, deseo exponer el problema de fondo a partir de un ejemplo.

Supongamos que en un local comercial de treinta trabajadores existe un sindicato conformado por diez personas, entre las cuales están los tres cajeros del establecimiento: dos que se desempeñan en la mañana y uno que lo hace en la tarde.

La pregunta es la siguiente: si se declara en huelga ese sindicato, ¿qué puede hacer la empresa para seguir funcionando?

Considerando que absolutamente nadie puede desempeñar -y quiero ser preciso con las palabras- las funciones de cajero, en la práctica se está estableciendo -y aquí uso las expresiones del Ministro de Hacienda, señor Valdés- una huelga completamente desproporcional.

¿Por qué “desproporcional”? Porque un sindicato minoritario, solo por el hecho de contar con los tres cajeros, genera sin más la paralización total de ese local comercial.

Este ejemplo muy simple puede darse en todas y cada una de las empresas del país.

Ante eso, señor Presidente, hay dos posiciones.

Unos dicen: “Como los tres cajeros están paralizados, la huelga es completamente efectiva, porque nadie puede desempeñar esas funciones”.

Otros, en cambio, señalan: “¡Momentito! En ese caso, entre los veinte trabajadores no involucrados en la huelga, algunos sí podrían ejecutar tales funciones bajo determinadas condiciones”.

Entre paréntesis, expertos como Eduardo Engel, Andrea Repetto (por mencionar a dos personas del mundo progresista de la Izquierda), René Cortázar o Marcelo Alborno consideran, al igual que nosotros, que en el caso descrito tiene que ser perfectamente posible, para que la huelga no sea desproporcionada, que algunos de los veinte trabajadores -en las condiciones que voy a explicar- desempeñen las tareas de cajero.

Quienes sostienen que no es factible que otros desempeñen tales funciones están de acuerdo con que un sindicato minoritario pueda paralizar siempre una empresa, sin que haya absolutamente nada que hacer al respecto.

En los que estamos en la otra posición, se observan dos posturas.

Hay quienes plantean que en el ejemplo señalado debiera haber reemplazo puro y simple de tipo interno. O sea, si alguno de los veinte trabajadores no paralizados realiza tareas similares a las de cajero, por el simple *ius variandi*,

podrá desempeñar dicha función en caso de huelga. Por ejemplo, un ayudante de contabilidad.

La indicación que presentó inicialmente el Ejecutivo en esta materia, que generó toda una polémica -y voy a explicar por qué va a ser rechazada por el Partido Socialista, según se ha informado, en la Cámara de Diputados-, estableció un concepto que, en rigor, no es reemplazo interno.

Dicho tipo de reemplazo, insisto, funciona automáticamente cuando -y sigo con el ejemplo-, dentro de los veinte trabajadores no paralizados, existe uno que desarrolla tareas similares a las de cajero.

¿Qué propuso el Ejecutivo? Que un trabajador no involucrado en la huelga y que tenga convenido en su contrato la función de cajero sí puede desempeñar ese cargo. Caso concreto: un ayudante de contabilidad cuyo contrato -no uno fabricado al efecto, sino el que posee desde siempre- incluye la tarea de cajero.

Dicha propuesta no es reemplazo interno, sino una adecuación.

Si el contrato de Juan Pérez, ayudante de contabilidad, contempla además la función de cajero, cuando haya huelga va a poder realizar dicha labor.

¿Está reemplazando? No.

¿Por qué no? Porque solo desempeña su tarea. Hay reemplazo cuando se ejerce la función de otro; pero, si la función de cajero se halla incorporada en el contrato, no existe reemplazo; sino ejecución de lo propio.

Nosotros no tenemos problemas con el reemplazo interno ni con esta adecuación, pues queremos evitar una huelga desproporcionada.

Pero ¿qué ocurrió con esa indicación? Las Senadoras Muñoz y Goic y el Senador Letelier, la rechazaron en la Comisión.

El Gobierno se comprometió, a través de la Ministra del Trabajo, a introducir una nueva indicación, que no se materializó.

¿Qué estamos discutiendo hoy?

El día miércoles de la semana pasada el Eje-

cutivo reinstala la idea de la “adecuación necesaria” y la señora Ministra -pido, por favor, que se remitan al informe del órgano técnico-introduce, simplemente haciéndose cargo de la jurisprudencia, un concepto que le quita a esa adecuación toda importancia.

En el fondo dice -siguiendo el ejemplo- que ya no basta que el contrato de ese ayudante de contabilidad incluya también la tarea de cajero para reemplazar a los tres cajeros en huelga, que son una minoría pero que tienen paralizada a toda la empresa. ¡No basta! Donde figura la expresión “funciones convenidas” debemos leer “funciones convenidas y ejecutadas”.

En consecuencia, tal interpretación, que va mucho más allá del sentido práctico, transforma la indicación en letra muerta.

Ese es el fondo de la discusión.

Se preguntará, señor Presidente, por qué el Partido Socialista y la CUT están en contra de ese planteamiento. Muy simple: porque defienden determinado argumento jurídico.

Aprovecho de señalar que, si bien tengo muchas diferencias con la Central Unitaria de Trabajadores, siento el mayor respeto profesional por los asesores de tal organismo que trabajaron con nosotros en la Comisión. Valoro su seriedad y la forma en que defienden sus argumentos.

—(Manifestaciones en tribunas).

La nueva indicación es letra muerta y se va a denominar “la indicación jalea”.

¿Qué va a ocurrir? Para evadir la interpretación forzada de la Ministra del Trabajo, los empleadores van a hacer que Juan Pérez, ayudante de contabilidad y cajero, trabaje todos los lunes en la caja por dos horas. Así podrán decir que existe habitualidad.

Por eso el Partido Socialista va rechazar esa propuesta en la Cámara.

Hay que resolver qué hacemos.

—(Manifestaciones en tribunas).

Algunos quieren reemplazo interno, ya no es el caso. Otros planteamos que haya, a lo menos, una adecuación interna en la forma originalmente pensada.

Eso es lo que tenemos que discutir.

Quienes no desean que exista ningún tipo de adecuación...

—(Manifestaciones en tribunas).

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— A las personas que se encuentra en las tribunas les pido silencio y respeto para escuchar las intervenciones.

El señor ALLAMAND.— Un minuto, señor Presidente.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— No se lo puedo dar, señor Senador, pues el acuerdo adoptado es inflexible al respecto.

Tiene la palabra el Senador señor Letelier.

El señor LETELIER.— Señor Presidente, la huelga es un derecho fundamental y reconocido en los convenios internacionales que Chile ha suscrito, los que, gracias al artículo 8° de la Constitución, son parte de nuestras leyes internas. Por eso la Corte Suprema desde hace meses ha estado fallando materias de tal orden. En el fondo, contamos con otra legislación en este ámbito, además de la que ahora se modifica.

Se trata de un derecho esencial de los trabajadores y las trabajadoras.

El presente proyecto de ley no regula todos los tipos de huelga, sino solo la llamada “huelga reglada”.

Sin perjuicio de lo anterior, también se proponen restricciones a que algunos ejerzan tal derecho. Ello da para un debate largo, que no haremos ahora.

Para las empresas del Estado, las llamadas “empresas estratégicas”, hay un procedimiento específico. Ahí no existe negociación colectiva ni huelga.

En el proyecto de ley también se considera la realidad de los trabajadores por obra o faena -veremos este punto en otro momento-, quienes, cuando negocian, tampoco tienen derecho a huelga ni a fuero.

Asimismo, con relación a las restricciones a la huelga, se plantea garantizar -ahora por ley- los servicios mínimos.

Para que quede constancia en la historia de la ley, aclaro que estos no son los que permiten seguir la producción de la empresa cuando hay una huelga. Como sostuvo una persona cuya reflexión en la materia respeto mucho, tales servicios son los que operan en una industria o en un establecimiento comercial durante un día de feriado legal.

Se piensa garantizar los servicios mínimos para que pueda retomarse la producción el día después de la huelga, ¡nada más y nada menos!

Respecto de la huelga como derecho fundamental, la definición del artículo 347 es clara: “un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores” y donde no hay reemplazo.

También se reconocen -y es una innovación- los derechos de los trabajadores que no están paralizados, como el de seguir laborando, sea porque pertenecen a otro sindicato o porque no están afiliados.

Señor Presidente, algunos quieren, a través de la casuística, instalar un conjunto de temas que no corresponde. Para eso están los tribunales y la Dirección del Trabajo, que irán fijando la jurisprudencia.

Lo cierto es que con la ley vigente -¡la ley vigente!- no hay reemplazo en huelga, lo que es concordante con los convenios internacionales que hemos suscrito. No olvidemos que estamos adecuando nuestra legislación a las obligaciones internacionales en esta materia.

La definición de huelga está bien planteada en el artículo 347.

En el capítulo relativo a prácticas desleales se establecen dos criterios sobre reemplazo. Cuando la huelga es completa, se paralizan todas las funciones. Pero qué ocurre cuando la paralización afecta una proporción mayor o menor de la actividad.

Es efectivo que hay diferencias si las empresas son micro, pequeñas, medianas o grandes. Para eso están la Dirección del Trabajo y los tribunales: para ir matizando realidades puntuales.

Con todo, el criterio general, que es lo que debe establecer la ley, es que al trabajador que no está en huelga no puede cambiarse ni de lugar de trabajo ni de función, porque ello implica reemplazo.

La razón por la que en enero se rechazó la indicación que presentó el Ejecutivo -en esa oportunidad di la misma opinión como Presidente de la Comisión- fue porque su redacción era ambigua.

La señora Ministra entonces precisó que el Gobierno no estaba tratando de aprobar el reemplazo interno. Las bancas de enfrente han entendido mal.

No compartimos la redacción de dicho texto, porque era factible hacer una interpretación distinta. Se hablaba de “adecuaciones necesarias”, pero sin definir su objeto. En efecto, con esa propuesta el empleador podía realizar ajustes de cualquier índole, incluidos cambios de turnos y horarios.

Por su parte, la nueva indicación, a diferencia de la formulada en enero, dispone que el empleador podrá efectuar las adecuaciones necesarias con un fin específico: asegurar que los trabajadores y las trabajadoras no involucrados en la huelga “puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo”.

Eso dicen las normas internacionales; esa ha sido la interpretación de la Corte Suprema; eso es lo que señala la indicación que fue aprobada en la Comisión.

¡No hay reemplazo interno!

No nos vamos a ir por la casuística.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Terminó su tiempo, señor Senador.

Le doy un minuto para que concluya.

El señor LETELIER.— No vamos a caer en el juego que quieren algunos.

La interpretación de la ley corresponderá después a la Dirección del Trabajo y a los tribunales. Nosotros fijamos criterios generales en la legislación, y en este caso es que no hay reemplazo en huelga.

El punto es que algunos no desean eso -he ahí el tema de fondo-, porque quieren debilitar la huelga.

Nosotros creemos en una huelga proporcional, lo que obedece a la realidad del movimiento sindical.

Por cierto, quisiéramos que no se llegara a la huelga. ¡Esa es la gran paradoja! Aquí la Derecha no habla de diálogo ni de generar un incentivo claro para que el empleador quiera discutir, conversar y llegar a acuerdo con sus trabajadores en materia de productividad, de condiciones laborales, de compatibilidad con la vida familiar.

La huelga dura, sin reemplazo, es un incentivo para que el empleador respete a sus trabajadores y colabore con ellos.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Tiene la palabra la Senadora señora Muñoz, hasta por cuatro minutos.

La señora MUÑOZ.— Señor Presidente, de manera muy general, quiero recordar el marco normativo en que se inserta la huelga en nuestra legislación, marco que mutila este derecho.

Traigo a colación este aspecto porque el debate sobre el reemplazo en huelga se da en un contexto sumamente restrictivo. Y todos lo conocemos.

Voy a enumerar algunos de sus elementos:

-La huelga en Chile solo se da en el marco de la negociación colectiva, a diferencia de lo que ocurre en otros países.

-Se fija el período en que puede tener lugar. El empleador siempre sabe cuándo se va a producir la huelga. Esta no surge de improviso.

-La paralización comienza después del día 45 de iniciada la negociación colectiva. El empleador está avisado.

-Hay descuelgues.

-Se requiere mayoría absoluta, un *quorum* excesivo, para votar la huelga y la mayoría más uno para que se materialice.

-En el proceso de declaración de la huelga se produce una serie de intentos intermedios de acercamiento y mediación.

Entonces, ¡de qué mundo espantoso y atroz me hablan! Lo único que estamos buscando es

que la huelga se ejerza de verdad, pese a toda la mutilación de que es objeto en la ley.

Así lo planteó la Presidenta de la República en el proyecto y así se aprobó en la Cámara de Diputados.

La idea es que la huelga sea efectiva, para que no ocurra lo que hoy es habitual: por ejemplo, trabajadores de un supermercado en huelga afuera del recinto, con bombos, pitos y flautas, y adentro todo funcionando de manera normal.

Queremos impedir el reemplazo interno y externo durante una huelga. Tal situación no debe seguir repitiéndose en este país, porque es una burla. ¡Una burla! No olvidemos que, cuando los trabajadores paralizan sus funciones, pierden de ganar su ingreso diario.

Ese es el debate que hoy queremos hacer, señor Presidente.

Los discursos de las bancas de la Derecha respecto de que la huelga de los trabajadores es una atrocidad, una bomba de tiempo, ¡no tienen ningún sentido!

Dado que rige un marco normativo absolutamente mutilador de la huelga, vamos a abrir una válvula para que ella sea efectiva.

En mi opinión, señor Presidente, durante una huelga no debe haber ni reemplazo interno ni externo.

Cuando corresponda debatir el artículo 405, letra d), sobre prácticas desleales, daré mi opinión sobre el particular.

El señor WALKER, don Patricio (Presidente).— Señoras y señores Senadores, nos vemos a las 15 horas.

Por haberse cumplido su objeto, se levanta la sesión.

—Se levantó a las 14:8.

Manuel Ocaña Vergara,
Jefe de la Redacción

