

**MINUTA**  
**FIEL – CHILE**  
**PDL SOBRE LA MODERNIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**  
**BOLETÍN N° 12827-13**

**I. INTRODUCCIÓN:** La eterna tentación de pasar gato por liebre.

El Gobierno de Sebastián Piñera presentó el día 06 de agosto del presente año un proyecto de Ley titulado como “Modernización de la Dirección del Trabajo”. Sin embargo, bajo ese titular se esconden una serie de modificaciones propuestas de mucho mayor alcance, en especial referidas a la afectación de derechos colectivos como la Sindicación y el Derecho a Huelga, que en el mensaje son mostradas como “mejoras en la gestión institucional”, pero que en la práctica parecen ser un nuevo intento por debilitar la posición del actor sindical en las relaciones laborales y su eficacia en términos de la Negociación Colectiva. En efecto, el proyecto propone dificultar la conformación de sindicatos, debilitar el ejercicio del derecho a Huelga y relativizar la eficacia del Multirut, tal como explicaremos.

Además de lo anterior, el Proyecto de Ley transita sobre un derrotero peligroso y riesgoso en el ámbito de la legislación laboral y de seguridad y salud en el trabajo, cual es, debilitar a la propia Dirección del Trabajo (y no modernizarla) en el ámbito de funciones tan relevantes como la Fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud en el trabajo, al debilitar la comparecencia obligatoria para efectos de fiscalización, externalizar parte de sus funciones y establecer excesivas garantías para el infractor (empleador) al crear un Título completo que regula las garantías procesales de los posibles infractores en el ejercicio de las facultades fiscalizadoras. Lo mismo ocurre cuando se establece que el Director del Trabajo llame a Consulta Pública a los interesados (léase posibles infractores o afectados) para la interpretación y aplicación de las leyes laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

En ese orden de cosas, es evidente que este nuevo proyecto de ley del Gobierno, que persigue objetivos tan perjudiciales para los trabajadores y trabajadoras como el Flexibilidad Laboral, tiene como objetivos implícitos los siguientes: **A) Flexibilizar los mecanismos de control con los que cuenta la Dirección del Trabajo en el ámbito del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud en el Trabajo; B) Dificultar la constitución y creación de organizaciones sindicales y; C) Debilitar el Derecho a Huelga de las organizaciones sindicales, por la vía de transformar los servicios mínimos en servicios máximos, es decir, la mantención plena del proceso productivo durante la Huelga.**

Lo anterior, no es de extrañar, tratándose de un proyecto de ley emanado de un Gobierno cuyo derrotero constante ha sido tratar de reducir al máximo las posibilidades de soberanía de trabajadores y trabajadoras, de tal forma de generar las condiciones para que el “mercado laboral” desvalorice el trabajo, lo que esta vez se pretende conseguir además, incrementando los espacios de evasión de cumplimiento de la normativa laboral, al debilitar el Rol de la Dirección del Trabajo.

**II. REFORMA ASPECTOS MULTIRUT:** Un ámbito más estrecho de derechos laborales.

Como se sabe, el artículo 3° del Código del Trabajo permite que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, siempre que se reúnan ciertos supuestos que la norma describe.

Esa norma regula lo que antiguamente era un fraude laboral, esto es, que bajo una misma dirección laboral común, se escondían infinitos RUT que no sólo permitían a sus dueños diluir ganancias, sino que desintegrar los espacios de ejercicio de derechos colectivos e individuales. En Chile, en las empresas pequeñas es muy complejo ejercer derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Actualmente, la norma exige un informe previo de la Dirección del Trabajo, la que luego de fiscalización respectiva, remite sus antecedentes al Juzgado competente, sirviendo como una prueba más de la existencia de Multirut. Pues bien, el proyecto de ley elimina este informe previo y obligatorio, transformándolo en voluntario, lo que obviamente debilita el rol de la Dirección del Trabajo.

Asimismo, en lo que es una novedad de efectos impensados, el proyecto de Ley propone un nuevo inciso final al artículo 507 que permite, en la práctica, deshacer la declaración de multirut. En efecto, dispone que se “podrá solicitar judicialmente el término de la calificación de las empresas como un solo empleador, respecto de aquellas que hubieren sido consideradas en tal calificación”. Esta nueva facultad, que obviamente será ejercida por las empresas declaradas en calidad de tales, pudiese nuevamente desintegrar el espacio de ejercicio de derechos colectivos y afectar la constitución de sindicatos y su funcionamiento.

**III. REFORMA A LAS NORMAS DE CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO SINDICAL:** Nuevamente la sospecha prejuiciosa e infundada sobre el Sindicato.

El año 1999 Chile ratificó dos Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio N° 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio N° 98, relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de

Sindicación y de Negociación Colectiva. Posteriormente, han existido una serie de leyes que, en mayor o menor medida, han tratado de profundizar el ejercicio de los derechos emanados de la LIBERTAD SINDICAL.

Sin embargo, el proyecto de ley presentado actualmente por el Gobierno va en sentido contra de aquella dirección seguida por el Estado de Chile no sólo en materia legislativa, sino que además en materias judiciales.

En primer lugar, se establece que para la constitución del sindicato, de renovación de la directiva sindical y de elección del delegado sindical, solo podrán actuar como ministros de fe los inspectores del trabajo, en circunstancias que hoy puede serlo cualquier ministro de fe. Por otro lado, en el ámbito de la autonomía sindical, elimina la posibilidad de recurrir a ministro de fe establecido en los estatutos.

En el mismo sentido, establece una especie de “permiso previo para constituir sindicatos”, pues exige una solicitud reservada de ministro de fe, la que determina el inicio del fuero sindical, estableciéndose que si la asamblea constitutiva no se realiza en el plazo señalado, no se originará el fuero establecido en los incisos anteriores.

Lo anterior, se agrava al momento de señalar que el ministro de fe respectivo (inspector del trabajo) deberá emitir y entregar a solicitud del empleador o los trabajadores, un certificado electrónico dando cuenta del día y la hora en que ingresó la solicitud reservada de ministro de fe e informar de oficio al empleador respecto del hecho de haberse realizado la asamblea constitutiva y la nómina del Directorio y quiénes dentro de él gozan de fuero.

Se crea así un mecanismo de control y obstrucción absoluta de la actividad sindical, que además cede en utilidad del empleador al establecer mecanismos de entrega de información tan relevante como quienes son los trabajadores y trabajadoras interesados en constituir sindicatos. Esta afectación grave de la Libertad y Autonomía Sindical pudiese además dar origen a infinitos abusos y prácticas antisindicales.

#### **IV. REFORMA SERVICIOS MINIMOS:** El Destierro del Derecho a Huelga.

Lo que ocurre en el caso de la reforma a los Servicios Mínimos es paradigmático. Sin decirlo, el proyecto de Ley destierra del Código del Trabajo el Derecho a Huelga. Esto, pues define con tan amplitud los servicios mínimos, que en la práctica termina por impedir el ejercicio del derecho a Huelga. En efecto, el proyecto propone que los Servicios Mínimos ahora sean además para asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales, tributarias y de pago de la empresa y proteger los bienes corporales, incorporales e instalaciones de la empresa. Como ejemplo, una de las obligaciones

laborales de la empresa es otorgar las funciones convenidas, lo que no es otra cosa que impedir todo ejercicio de paralización del proceso productivo.

Asimismo, modifica completamente las normas procedimentales en el ámbito de la calificación de servicios mínimos, cuyo único objetivo pareciera ser facilitar al empleador la proliferación de servicios mínimos, al permitir por ejemplo: a) Que el acuerdo sobre servicios mínimos pueda ser con un solo sindicato (existiendo varios) y además por una cierta categoría de trabajadores (aunque sindicato represente a más); b) Entregar la calificación a un “panel de expertos” pagados por el empleador, tratándose de las grandes empresas; c) Que el sindicato deba responder “fundadamente” la solicitud de servicios mínimos, cuestión que hoy no se exige; d) Que la calificación en las medianas, pequeñas y micro empresas no sea realizada necesariamente por el Director Regional; e) Eliminar el plazo que actualmente tiene la Dirección Regional para calificar Servicios Mínimos, ampliando el tiempo de las suspensiones de Negociaciones Colectivas y; f) Imponer al Sindicato la obligación de designar la identidad del equipo de emergencia cuando hay discrepancia, cuestión que hoy debe resolver la Dirección del Trabajo.

El mismo efecto se pretende al exigir que para ser consultado, el sindicato no solo debe existir en la empresa, sino que además encontrarse “vigente”, entregándosele unilateralmente al empleador la facultad de ponderar tal circunstancia, sin considerar que las normas de disolución sindical son de derecho estricto y las causales están establecidas explícitamente en el Código del Trabajo en los artículos 295 y siguientes.