

RELATS- FORO RLT 2017

LA REPRESENTACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO EN CHILE

Rodrigo Vázquez Silva

2015

I. Encuadre general

El sindicato, puede ser constituído por:

- a) 8 trabajadores si no existe sindicato en la empresa,
- b) si ya existe, 25 trabajadores o un 10% del total de trabajadores a nivel nacional.

La Federación se conforma con un mínimo de 3 sindicatos, no importando si son o no de la misma área productiva.

La Confederación se compone de 3 Federaciones o de 20 sindicatos, criterios que no pueden mezclarse.

Los sindicatos pueden ser:

- a) de empresa, agrupando a trabajadores de una misma empresa;
- b) interempresa, agrupando a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- c) de trabajadores independientes, agrupando a quienes no dependen de empleador alguno, y
- d) de trabajadores eventuales o transitorios, agrupando a quienes realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

El sindicato se constituye de acuerdo a los quórum señalados, por trabajadores de un mismo empleador o de más de dos empleadores en el caso de interempresa. Deben solicitar a inspección del trabajo un ministro de fe (inspector del trabajo) quien asistirá y dará fe de constitución del sindicato. El inspector requerirá la cédula de identidad de los trabajadores constituyentes, y los estatutos del sindicato. Luego

de la votación, dentro del tercer día se debe comunicar por carta al empleador la constitución del sindicato.

El trabajador electo como dirigente, se denomina de forma genérica, "director", constituyendo el Directorio, que representará judicial y extra judicialmente al sindicato.

El empleador deberá prestar las facilidades necesarias para practicar la elección del directorio y demás votaciones secretas que exija la ley, sin que lo anterior implique la paralización de la prestación del trabajo. La actividad sindical tiene directa relación con los fueros y permisos sindicales.

El fuero sindical está reconocido para:

- a) trabajadores constituyentes de sindicatos de empresa o interempresa, desde 10 días anteriores a la constitución, hasta 30 días posteriores a constitución.
- b) trabajadores constituyentes de sindicatos transitorios o eventuales, desde 10 días anteriores a la constitución, hasta el día siguiente.

El fuero tiene vigencia desde la fecha de la elección y durante su mandato (dos o cuatro años, de acuerdo a estatutos) y hasta seis meses después de haber cesado su mandato (fuero suplementario). En el caso de censura del directorio por parte de la asamblea sindical, el fuero suplementario no rige,

Los permisos sindicales para los directores:

- a) no podrán ser inferiores a 6 horas semanales por cada director, u 8 tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.;
- b) el tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes y cada director podrá ceder la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

Se excluye de este cálculo las citaciones de autoridades públicas.

Esta es la normativa base, que podrá ser superada por convenio o contrato colectivo.

Los permisos sindicales son sin goce de sueldo, salvo acuerdo en negociación colectiva. Empero, este punto es muy difícil de ganar. En la práctica, muchos dirigentes no hacen uso total de sus permisos, para evitar los descuentos remuneracionales.

En el capítulo de prácticas antisindicales y desleales:

- a) no se podrá condicionar el empleo a la afiliación o desafiliación, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedir o perjudicar,

en cualquier forma por causa afiliación sindical o de participación en actividades sindicales.

- b)** serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Respecto de la tutela laboral, se trata de un procedimiento que ampara garantías constitucionales a favor del trabajador con sede en lo laboral, tales como Derechos a la vida y a la integridad física, a la privacidad, a la no discriminación, al no despido por ser testigo en un juicio o por pedir fiscalización, a la seguridad en el trabajo, a un clima laboral propicio, a un entorno sano, sin contaminación en el trabajo...

Estos derechos constitucionales se anteponen a cualquier ley o normativa, por el simple hecho de su esencia y razón.

Desde el año 2000 y amén de la reforma procesal laboral, se ha alcanzado un procedimiento abreviado y especial en el Código del trabajo. La materialización de esta normativa fue una propuesta de la CUT Chile, que participó de una mesa de discusión de esta reforma, siendo su representante jurídico, el suscribiente del presente informe.

II. Normativa sobre RLT

La RLT del sindicato interempresa que tenga directorio es la única forma legal del sector privado. No es una figura que cree el sindicato sino un beneficio que entrega la ley con la denominación de delegado. Estos delegados lo son por establecimiento o local de trabajo, respecto de los cuales se requiere que tengan una administración propia (por ejemplo, un gerente) y que éste dicte órdenes directas a sus trabajadores.

Las normas que rigen a los delegados son las mismas que las de directores sindicales, excepto que no gozan de fuero suplementario, y que la duración del mandato no puede exceder de dos años (en vez de cuatro), luego debe hacerse una nueva elección.

Un dato de base a considerar es que el 70% de la fuerza productiva del país corresponde a la micro, pequeña y mediana empresa (Pymes y Mipymes). Esto afecta la posibilidad de alcanzar quórum, por lo que no más de 15% de los trabajadores de estas empresas tienen representación sindical (Fuente: Estudio de OIT Chile "Sindicalización y Negociación Colectiva en la pequeña y mediana empresa" Consultor: Rodrigo Vásquez Silva)

III. La RLT en la práctica

Más allá de las restricciones establecidas por la normativa, diversos sindicatos de empresa han conseguido el reconocimiento de formas de representación en el lugar de trabajo.

Un primer caso es la Federación de la empresa Unilever, afiliada a la CUT, que ha logrado que sus representantes, sin ser directores sindicales ni delegados sean reconocidos por la empresa.

Otro ejemplo se refiere al holding LAN Chile, donde, laboralmente hablando, la mayor parte de los trabajadores son subcontratados (conocidos en el país como “terceristas”), los que han constituido la Federación de Trabajadores de LAN, afiliada a la CUT, con más de ocho mil afiliados. Aún cuando la empresa se resiste a reconocer esta organización, en la práctica ha aceptado una negociación “ramal”, es decir, de actividad, lo que es una excepción en la normativa laboral chilena. Como de esta situación es que, en el plano de la RLT, la Federación ha nombrado delegados no formales, con quienes trata la empresa, aún cuando no los reconoce, en áreas sensibles como mantenimiento de vuelo, carga, sobrecarga, espacio aéreo, hangares, equipaje, asistencia técnica y sobre vuelo.

Asimismo, en los bancos Estado, Chile y Scotiabank, y la empresa Cooper, los sindicatos han podido instalar un delegado sindical con carácter de “emisario”, una figura no formal, aceptada de buena fe por la empresa, encargada de recabar las inquietudes de los trabajadores, aunque quienes las hacen valer y denuncian siguen siendo la Directiva del sindicato.

Finalmente, en las empresas telefónicas, sobre todo en Movistar, donde el elemento en juego es la subcontratación de empresas para servicios complementarios, los trabajadores de las empresas subcontratistas nada sacan con hacer sindicato de empresa, pues son muy pocos, por lo que conforman un sindicato interempresa. Cuando no se alcance el quórum para nombrar un delegado sindical en los términos establecidos por el Código del trabajo, la empresa reconoce la fuerza numérica del sindicato interempresa y acepta la designación de un delegado sin el fuero de la figura oficial del Código del trabajo, ni mayor poder de gestión. Es un acuerdo tácito, sin consecuencias ni efectos legales.

IV. Otras normativas

IV.1 Comités paritarios de salud y seguridad en el trabajo

En Chile, el tema de la salud y seguridad en el trabajo está regulado por la ley 16.744 de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con un concepto de cobertura objetiva: Es decir no requiere de la intencionalidad del empleador por situar al trabajador en una inprotección, ni de parte del trabajador por no prever de forma responsable un accidente. Sólo se exceptúa el caso en que el trabajador no cumpla con las medidas de seguridad o que se ponga irresponsablemente en algún tipo de riesgo, como es el hecho de no usar o de usar incorrectamente sus implementos de seguridad

La ley obliga a la creación de un Departamento de Prevención de Riesgos, con la tarea de: diseñar un Programa de Prevención de Riesgos, llevar registros estadísticos, Investigar los accidentes, detectar y evaluar riesgos, generar medidas de prevención, controlar el cumplimiento de medidas de prevención, desarrollar acción educativa a los trabajadores, informar sobre los riesgos laborales a la empresa y a los trabajadores, controlar a los contratistas y subcontratistas.

Además, la empresa debe crear un comité paritario sobre salud y seguridad en el trabajo, con las tareas de: investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa y de cualquiera otra afección reiterada o general que sufran los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud, asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de `protección `personal, vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene, investigar causas de accidentes y enfermedades profesionales, indicar la adopción de medidas de seguridad e higiene, cumplir recomendaciones encomendadas por el organismo administrador, `promover la realización de cursos de capacitación. Informar los riesgos laborales, revisar el reglamento interno, definir la negligencia inexcusable, vigilar a contratistas.

El comité está conformado por tres representantes titulares de los trabajadores y tres de la dirección. Los representantes de los trabajadores son elegidos en votación secreta y directa. Los requisitos

son: estar trabajando en el lugar hace al menos un año, y haber seguido un curso de orientación en prevención de riesgos.

Un caso a mencionar es el de los trabajadores temporeros de la fruta en época de verano, respecto de los cuales la Dirección del Trabajo ha exigido al empleador abastecerlos de agua y de bloqueador solar, caso contrario se lo considera una infracción grave a la ley de seguridad en el trabajo.

IV.2 RLT en el sector público

En relación al sector público, aquí se presenta el hecho de que, a diferencia del sector privado, donde se puede hacer lo que la ley no prohíbe, solo puede hacerse lo que dice y autoriza la ley. Por ello está completamente atado de manos para crear RLT. Las representaciones que se dan son estrictamente de acuerdo a la ley y previa consulta a Contraloría general de la República.

Pueden mencionarse también instancias de cogestión, no asimilables a RLT, principalmente en Universidades (U. de Valparaíso. U. Católica de Valparaíso. U. de Chile, U. de Concepción) en que se conforma un Consejo rector, con participación tripartita entre la Universidad, el sindicato de trabajadores (de empresa) y la federación de estudiantes. Este régimen es utilizado para decisiones directivas anuales de la casa de estudios. En la práctica, dado que entre el sindicato y las federaciones de estudiantes solo llegan a cuatro cupos, contra diez de las autoridades de la Universidad, por lo que en la práctica más que ser consultados, son informados de las políticas anuales de la Universidad.

Durante el gobierno de la Unidad Popular de Salvador Allende se creó la figura del “interventor”, respecto de 44 empresas específicas que se consideraba afectaban maliciosamente la producción y el abastecimiento y los derechos laborales. El Interventor era designado por el Presidente de la República, no era una figura sindical sino netamente administrativa, para el buen funcionamiento en general de esa empresa, no era un concepto sindical. Claro está que esa figura concluyó el 11 de septiembre de 1973 con el golpe de Estado.