

Proyecto de Reforma Laboral

Síntesis de los principales puntos en discusión



Carla Brega y Valentina Doniez



IDEAS PARA EL BUEN VIVIR— N°5

Proyecto de Reforma Laboral Síntesis de los principales puntos en discusión

Carla Brega B.

Socióloga UCH, Investigadora en Fundación SOL

carla.brega@fundacionsol.cl

Valentina Doniez S.

Antropóloga UCH, Investigadora en Fundación SOL

valentina.doniez@fundacionsol.cl

Septiembre de 2015

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-No Comercial-Compartir Igual
4.0 Internacional



Introducción

El 29 de diciembre de 2014 se presentó un proyecto de Ley que “*Moderniza las Relaciones Laborales*”, esto es la llamada Reforma Laboral. En palabras de las autoridades, la Reforma se orientaría a combatir la desigualdad en el país, “*nivelar la cancha*” entre empleadores y trabajadores y recuperar varios derechos perdidos por estos últimos durante la dictadura. Uno de los puntos centrales, por ejemplo, sería terminar con el reemplazo de trabajadores en la huelga.

A lo largo de este año 2015 y con el paso del Proyecto por su primer trámite constitucional en la Cámara de Diputados, se han visto modificaciones al Proyecto inicial, pero su espíritu se mantiene. Desde nuestro análisis, **este proyecto de Reforma Laboral, no cumple con el objetivo de avanzar decididamente en derechos colectivos para los trabajadores, sino que profundiza y consolida el tipo de relaciones laborales que existe actualmente**, herencia de la dictadura y que no se ha modificado en lo sustancial hasta hoy.

En este breve documento, nos referimos a los mitos que giran en torno a una reforma de las relaciones laborales y se resumen los puntos fundamentales de esta Reforma Laboral, dando cuenta de su importancia para los trabajadores en cuanto pretende modificar las relaciones entre sindicatos y empleadores.

Hechos y mitos sobre la reforma laboral:

- Es un proyecto que se centra en las relaciones colectivas de trabajo, cambiando el Libro IV del Código del Trabajo que norma la Negociación Colectiva y la Huelga (que pasa de tener 111 artículos a 112), y algunas materias de sindicalización del Libro III (prácticas antisindicales, *quorum* para elegir delegados, entre otras).
- En los fundamentos de la ley se valora

la acción sindical: se reconoce su vínculo con la disminución de la desigualdad y con el ejercicio de la democracia. También se hace notar la deuda de Chile con el cumplimiento de estándares internacionales sobre la Libertad Sindical (Convenios 87 y 98 de la OIT). Pero, por otro lado, se busca **forzar una “cultura de diálogo y colaboración”** en la empresa.

- Si somos generosos, podemos ver algunos avances (por ejemplo en materia de titularidad sindical), pero también presenta otros importantes retrocesos como aumentar las prácticas desleales de los trabajadores, lo que tiende a criminalizar la acción sindical, o la inclusión de pactos de flexibilidad, entre otras.
- Durante el primer trámite constitucional (en la Cámara de Diputados) se ingresaron más de 800 indicaciones para cambiar aspectos del proyecto. Algunos parlamentarios incluyeron la posibilidad de negociar por rama, pero eso fue desestimado por el gobierno. Las principales modificaciones fueron: eliminar el concepto de “pacífico” al derecho de huelga y quitar una de las prácticas desleales hacia los dirigentes sindicales.
- El proyecto fue aprobado en la Cámara de Diputados el 17 de junio y falta que se apruebe en el Senado.



En torno a la idea de una reforma laboral se han generado varios mitos, que van principalmente en dos direcciones. Los primeros son los mitos que se han utilizado como argumentos para moderar lo planteado en el proyecto de Reforma Laboral particular de este gobierno (mitos 1 al 4). Pero también hay otros que son más generalizados (mito 5 y 6), y que sirven como base para que desde el inicio la Reforma no se plantee en términos más amplios como, por ejemplo, incluyendo la negociación colectiva más allá de la empresa (nivel de rama o sector económico).

1. Esta Reforma Laboral incentiva el conflicto en las relaciones laborales
2. Esta Reforma genera “monopolio sindical” (Trabajadores dejan de ser principal sujeto de la negociación y pasan a ser las organizaciones sindicales)
3. Esta Reforma trae consigo una “sindicalización forzosa encubierta”
4. Esta Reforma no incluye a mujeres, jóvenes y adultos mayores
5. La economía está en crisis, es imposible hacer reformas estructurales
6. Una reforma laboral que incluya la negociación colectiva más allá de la empresa, hará que:
 - Disminuya la productividad
 - Disminuya el empleo
 - Colapsen las PYMES
 - No mejorará la distribución de los ingresos

IDENTIFICANDO LOS MITOS

MITO 1: Esta Reforma Laboral incentiva el conflicto en las relaciones laborales

Se ha dicho que **fortalecer al sindicato como actor social es motivar el conflicto entre trabajadores y empleadores**. En breve, puede decirse que este argumento:

- Se basa en el supuesto ficticio de que quienes se encuentran en el lugar de trabajo (trabajador y empleador) poseen iguales capacidades y libertades para tomar decisiones, cuando es el empleador el que en realidad tiene el poder de decidir sobre la mayoría de los temas (desde dar y quitar trabajo, hasta organizarlo como desee).
- Desconoce que existe una desigualdad económica entre las partes (trabajadores y empleadores), que es estructural, y que se reequilibra y se compensa jurídicamente por el derecho laboral. Por lo tanto, que la ley favorezca (un poco) a los trabajadores, es lo mínimo.
- Asume que la negociación entre trabajadores organizados y empleadores es siempre un conflicto, queriendo decir algo negativo. Esto desconoce que la negociación de las necesidades de los trabajadores puede darse en buenos términos con los empleadores, y que en última instancia, **ha sido la movilización de trabajadores la que a lo largo de la historia les ha otorgado derechos**. Por lo tanto, resulta necesario establecer que existe una desigualdad entre trabajadores y empresarios, lo que implica diferentes intereses que están en una posición de conflicto; esto no debería ser considerado como algo dañino, sino simplemente como un “dato a la causa”, que debe ser asumido en un sistema capitalista.

MITO 2: Esta Reforma genera “monopolio sindical”

Amparándose en el “slogan” de la libertad sindical, se ha dicho que con esta reforma laboral, los trabajadores dejan de ser principal sujeto de la negociación y pasan a ser las organizaciones sindicales. Esto porque la reforma propone acabar con los llamados “grupos negociadores” cuando exista sindicato capaz de negociar en una empresa.

- Este argumento del “monopolio sindical” pretende desprestigiar la acción sindical, como se ha venido haciendo desde la dictadura, diciendo que la agrupación sindical pasa a llevar la libertad individual de cada trabajador. Sin embargo, lo que cada trabajador puede lograr individualmente, es en general menor a lo que puede lograr en unidad con sus pares, puesto que la unidad es la que le da la fuerza a los trabajadores para enfrentar las negativas de la empresa y su capacidad de ejercer represalias. Esta es la fortaleza del derecho colectivo del trabajo.
- Desde nuestra perspectiva, fortalecer el sindicalismo es un pequeño paso para fortalecer las mejoras de las condiciones laborales y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras. Se debería, entonces, revalorizar a la organización sindical en todos sus niveles.

MITO 3: Esta Reforma trae consigo una “sindicalización forzosa encubierta”

Esta Reforma propone la titularidad del sindicato sobre el contrato colectivo que resulte de un proceso de negociación, de modo que el empleador ahora necesitará la autorización del sindicato que negoció para extender los beneficios a los trabajadores no sindicalizados. Esto ha desatado que se diga que la Reforma trae consigo “sindicalización forzosa”, argumento ficticio, porque lo único que hace es ponerse al día con que el sindicato tenga autoridad de extender o no los frutos de su conquista colectiva. **Nadie va a estar obligado a sindicalizarse**, pero si quiere recibir los beneficios, necesitará la autorización del sindicato y el empleador o bien, afiliarse al sindicato.

MITO 4: Esta Reforma no incluye a mujeres, jóvenes y adultos mayores

La idea de que la Reforma Laboral planteada no incluye a mujeres, jóvenes y adultos mayores, se utiliza como argumento por la oposición para **introducir aún mayores formas de flexibilidad laboral** (como el trabajo por hora), no así para proteger el empleo ni las condiciones laborales de estos trabajadores. Esto sin mencionar que se habla de “incluir” a los adultos mayores, es decir, que en lugar de que vivan su vejez tranquila y con pensiones decentes, se quiere que trabajen en condiciones precarias.

Además, no es coherente que se le exija rendir en temas de empleabilidad a una reforma que tiene su foco sólo en derechos colectivos de los trabajadores.

MITO 5: La economía está en crisis, es imposible hacer reformas estructurales

El argumento de la desaceleración económica del país se ha llamado “crisis” y se utilizado tanto para justificar que reformas como la tributaria o la laboral no sean “profundas”, y también se ha dicho que la desaceleración es, justamente, consecuencia de las reformas aplicadas y en curso.

1. Lo primero que hay que tener en cuenta, es que el país no se encuentra en crisis económica, sino que **la economía crece, pero a un ritmo menor**. De todos modos, el problema sigue siendo que unos pocos se apropian de los frutos del trabajo de todos.
2. En concreto, en el mes de julio el gobierno anunció una rebaja en la proyección del crecimiento económico, explicando que la economía del país en el año 2015 crecerá un 2,5% respecto del año 2014, y no un 3,6% como estimaron anteriormente los expertos consultados^a. En esto hay varios factores influyendo, que son nacionales e internacionales (precio del cobre, tipo de cambio, etcétera).
3. En línea con lo anterior, **la desaceleración es un fenómeno que no se está dando sólo en Chile**; a junio de 2015 el Banco Central de Brasil recorta su proyección de crecimiento en un 1,1%^b; LatinFocus redujo a 3,2% su proyección de crecimiento de la economía peruana para el 2015^c; el Fondo Monetario Internacional (FMI) recorta proyección de crecimiento para México en 2,4% para 2015 y 3% para 2016^d; en Colombia el mercado reduce su proyección de crecimiento para 2015 de 3,2% a 3,1%^e.
4. El problema sigue siendo quién paga la desaceleración en Chile, pues los datos verifican que el país sigue siendo un destino predilecto para la Inversión Extranjera Directa y que la riqueza privada ha crecido, además de que los ingresos se siguen concentrando en pocas manos. **Es decir, a pesar de las quejas del empresariado, en un año de desaceleración y de reforma tributaria, los ricos se hacen más ricos.**
 - La riqueza financiera de los hogares crece un 14,9% en 2014 (Informe de The Boston Consulting Group). De todo este crecimiento, son tan sólo 45 familias las que captan el 10% del total; **la brecha de ingresos entre las personas que pertenecen al 5% de los hogares más rico y al 5% más pobre aumenta más del doble entre los años 1990 y 2013** (Encuestas CASEN, años respectivos). Es decir, si el 5% más rico de la población tenía un ingreso de 130 veces el ingreso del 5% más pobre de la población en 1990; para el año 2013 la diferencia era de 285 veces. Pero por otro lado, **la realidad de la mayoría de los trabajadores chilenos son salarios muy bajos**. Según los datos CASEN 2013, El 50% de los ocupados gana menos de \$260.000 líquidos al mes, el 74% gana menos de \$400.000 y el 80% gana menos de \$500.000 líquidos mensuales.
5. Alegando que la **desaceleración económica** es causada por las reformas aplicadas, **se ha generado miedo en los trabajadores**, pues se ha utilizado como excusa para despidos masivos que, en realidad, sólo **buscan resguardar la tasa de ganancia y operar con la planta mínima de trabajadores** (aunque uno solo deba realizar el trabajo de dos o tres), reduciendo el costo del factor trabajo.

^aLa Tercera: <http://goo.gl/PzOfHe>

^bAmérica Economía: <http://goo.gl/kA4FH9>

^cGestión: <http://goo.gl/TZl7qo>

^dEconomía Hoy: <http://goo.gl/wWntYk>

^eData IFX: <http://goo.gl/uVMCWP>

MITO 6: Una reforma laboral que incluya la negociación colectiva más allá de la empresa, hará que:

Esta Reforma Laboral no toca la Negociación Colectiva (anclada al nivel de la empresa), y los siguientes mitos son parte de los argumentos tanto del gobierno como de la oposición. Lo primero que hay que tener en cuenta, es que **una negociación colectiva más allá del nivel de la empresa** (por sector, rubro, nacional, etcétera), **no elimina la negociación en la empresa (nivel local)**.

- Una reforma laboral que incluya la negociación colectiva más allá de la empresa, hará que disminuya la productividad

Chile es un caso extraño como país, sólo hay muy pocos donde la negociación colectiva por empresa es la dominante y única. De hecho, la evidencia muestra que sistemas de negociación colectiva más centralizados y niveles altos de productividad, no son incompatibles, según los datos de la OCDE.

- En el total de los 16 países con mayor productividad laboral de la OCDE en 2014, existe negociación colectiva por rama de actividad económica y ésta coexiste con otros niveles tales como la negociación nacional y la negociación por empresa. Incluso, entre los 7 países más productivos de la OCDE, 6 de ellos tienen predominantemente negociación colectiva por rama de actividad económica (Durán, 2015).
- No existen estudios que muestren evidencia inequívoca de que una mayor cobertura de la negociación colectiva hace disminuir la productividad de un país.

- Una reforma laboral que incluya la negociación colectiva más allá de la empresa, hará que disminuya el empleo

- De los 13 países OCDE que tiene tasas de ocupación laboral sobre 70% (es decir, las tasas de ocupación más altas del mundo), en 11 de ellos (Dinamarca, Alemania, Holanda, Austria, Noruega, Suecia, Suiza, Reino Unido, Canadá, Islandia y Australia), existe Negociación Colectiva por rama de actividad económica (Durán, 2015).
- Como en el caso de la productividad, no hay prueba de que un elevado nivel de empleabilidad sea incompatible con un sistema de negociación colectiva ramal.

- Una reforma laboral que incluya la negociación colectiva más allá de la empresa, hará que colapsen las PYMES

- La negociación por rama no se trata de imponer exactamente las mismas condiciones a una empresa pequeña que a una grande (con grandes ganancias).
- Justamente, discutir la posibilidad de tener una negociación colectiva a nivel superior, debe hacerse cargo de las diferentes capacidades productivas que tienen las empresas de un país. Por eso lo que hay a nivel internacional es la coexistencia de niveles de negociación (local, sectorial, nacional).
- La discusión se ha dado sin estudiar los distintos casos que existen internacionalmente, pues hay diferentes modelos de negociación colectiva (articulada, cascada, etc.)

Con todo esto, lo que hacen los mitos en torno a una reforma laboral es cerrar una vez más la puerta a una negociación colectiva a niveles superiores al local, que podría entregar a los trabajadores más poder para negociar de igual a igual con los empresarios y sacar al sindicalismo del ámbito único de la empresa, en el que está estancado.

Pero entonces, ¿cuáles son los puntos fundamentales que modifica el proyecto de Reforma Laboral?

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Específicamente, esta Reforma plantea los siguientes puntos sobre el derecho de negociación colectiva:

- Se mantiene como proceso a **nivel de empresa** y las disposiciones para que negocien Federaciones o Confederaciones continúan dejando el procedimiento de negociación supraempresa al arbitrio del empleador (Título X del proyecto de reforma ingresado al Senado). Los Sindicatos Interempresa pueden negociar en procedimiento reglado, pero sólo a nivel de empresa.
- Mantiene la **multiplicidad de mecanismos** de negociación colectiva: negociación colectiva reglada, semi-reglada y no reglada, estos últimos sin derecho a huelga.
- Se permite la negociación colectiva para **sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios**, pero sin derecho a fuero ni a la huelga, y debiendo cumplir con una negociación entre 60 y 50 días antes del comienzo de la faena.
- Se sigue excluyendo del derecho a negociar colectivamente a los **trabajadores del sector público**.
- Engorrosos mecanismos de **intervención de la DT**: audiencias obligatorias, mediación voluntaria, mediación forzada (los anteriores Buenos Oficios), arbitraje voluntario y arbitraje forzado.
- No incluye en las materias de negociación las **facultades de administración** del empleador, a pesar de que entre las promesas presidenciales estaba el hecho de ampliar las materias a negociar.
- Se incorpora un mejoramiento del **derecho a información del sindicato**, tanto para la negociación colectiva como en general, pero aun así siguen faltando elementos fundamentales como el Balance Tributario (o de ocho columnas) que permite observar de manera más clara la situación de la empresa.
- Posibilita negociación de pactos sobre condiciones especiales de trabajo o **“Flexibilidad Pactada”** con todo tipo de sindicato cuando exista un 30% de sindicalización en la empresa.
- El piso de la negociación (los beneficios obtenidos en el instrumento colectivo vigente) se puede **negociar a la baja** si el empresario declara tener “malas condiciones económicas”. No se fija el procedimiento como se determinará la mala condición económica, dejando un espacio para la arbitrariedad del empleador.



Piso de la Negociación “a la baja”

El concepto de piso mínimo de la reforma significa que el empleador tiene que contestar al proyecto de contrato colectivo con las mismas estipulaciones del contrato anterior (art. 338) y que ambas partes pueden suscribir en cualquier momento estas cláusulas (art. 343), pero sin contemplar la reajustabilidad ni beneficios pactados por una sola vez (como bonos de término de negociación).

No se trata realmente de un mejoramiento de lo que ya existe ya que, bajo el actual artículo

369, es posible firmar un contrato que contenga las mismas cláusulas del contrato anterior, excluyendo la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de otros beneficios, por 18 meses.

Por otro lado, en el proyecto se abre la posibilidad para que el empleador se niegue a suscribir este piso de negociación apelando a que las condiciones económicas de la empresa no lo permiten (art. 344). De esta forma, es posible que este argumento se preste para el abuso empresarial.



PACTOS DE ADAPTABILIDAD

Esta Reforma plantea los siguientes puntos sobre los llamados “pactos de adaptabilidad”:

- El proyecto propone que, en empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30%, será posible suscribir “Pactos sobre Condiciones Especiales de Trabajo” (Título VI del proyecto de reforma). En ese caso la o las organizaciones sindicales, separadas o individualmente, pueden acordar estos pactos con el empleador.
- Para aplicar el pacto de flexibilidad a los no sindicalizados, se debe contar con el acuerdo individual de ellos y la aprobación de la Inspección del Trabajo. Además, en el caso de que la aplicación sea acordada por el 50% + 1 de los no sindicalizados, el

pacto se podrá aplicar unilateralmente (sólo por decisión del empleador) a todos los trabajadores que no hubieren concurrido al acuerdo (y sin necesidad de aprobación de la Inspección del Trabajo).

- Los pactos de flexibilidad están centrados en materias como jornada, descansos, tiempo de colación y jornada pasiva, es decir, derechos incluidos en el Código del Trabajo.
- Los pactos de flexibilidad son muy graves, pues implica que se puede **pasar por alto la legislación laboral vigente**, es decir, permite reducir los estándares laborales que ya son muy bajos.

HUELGA

Específicamente, esta Reforma plantea los siguientes puntos sobre el derecho de huelga:

- Sigue siendo entendido como un **mero procedimiento de la Negociación Colectiva**, no reconociéndose el derecho a huelga en las circunstancias que los trabajadores determinen (por solidaridad, económica, política)
- Al comienzo el proyecto incorporó como **práctica desleal** de los trabajadores el ejercicio de fuerza especialmente si obstaculiza el ingreso de trabajadores y directivos al lugar de trabajo, lo cual fue eliminado en la Cámara de Diputados. Los gremios empresariales aspiran a que se vuelvan a incorporar estas cláusulas.
- Como punto positivo, se prohíbe el des-cuelgue individual durante el ejercicio de la huelga.
- Se prohíbe contratar **trabajadores de reemplazo** para los mismos “puestos de trabajo” de los huelguistas, pero se deja abierto para que se pueda realizar esta práctica a través del concepto de “función” del trabajador.

- Se posibilita que a través de un procedimiento sencillo el Juez de Letras del Trabajo mande a **reanudar las faenas** en caso de huelga. Hoy esta facultad estaba en el Presidente de la República y no había sido utilizada por los costos políticos que esto pudiera implicar. Dejado en manos de los jueces, podría ser más recurrente.
- Se crea la figura de “**Servicios Mínimos**” universales y es el sindicato el que debe proveerlos. Si no lo hace, incurre en una **práctica desleal grave**.



Servicios Mínimos *¿Servicios Esenciales o mínimos?*

Los estándares OIT dicen que sólo en casos muy acotados se puede restringir el derecho a huelga, que es considerado un Derecho Fundamental de los trabajadores. Así, en limitados casos se evalúa el reemplazo en virtud del impacto que tiene una paralización de actividades para terceros.

La OIT define los **servicios esenciales** como “*servicios prestados cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de la totalidad o parte de la población*”. En cambio, **como está establecido en el proyecto de ley los “servicios mínimos” (Art. 359) pueden ser de cualquier tipo de empresa**. Además, se señala que los servicios buscan proteger “los bienes e instalaciones de la empresa”, lo cual claramente se extralimita en el criterio OIT.

La definición de los servicios mínimos debe ser acordada por el sindicato y el empleador. De no haber acuerdo, cualquiera de las partes

podrá requerir la intervención de la Inspección del Trabajo, la cual debería emitir un pronunciamiento a los 30 días, o 10 días si es que ya se ha iniciado la negociación colectiva. Si las partes no están de acuerdo con el pronunciamiento de la DT pueden apelar al Tribunal del Trabajo competente. De esta forma, se incorpora un nuevo trámite a la negociación colectiva, con la posibilidad de que en muchos de los casos se llegue a judicializar el tema.

TITULARIDAD SINDICAL

Específicamente, esta Reforma plantea los siguientes puntos sobre el derecho de sindicalización:

- Se entiende al sindicato como titular de los beneficios conseguidos, de modo que ahora la extensión hacia los no sindicalizados deberá ser acordada por ambas partes; sindicato y empleador.
- A partir de la simple afiliación al sindicato, el trabajador/a recibe los beneficios del instrumento vigente (no debe esperar a la próxima negociación).
- Tendrán titularidad para negociar los sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios.
- Se adoptaría el estándar OIT que establece la no coexistencia de Sindicatos y Grupos Negociadores en una misma empresa; es decir, se eliminan los grupos negociadores cuando exista sindicato en una empresa, pero **los sindicatos podrán negociar siempre y cuando cumplan con el *quorum* de constitución**.
- Respecto a los Sindicatos Interempresa, el proyecto disminuye la cantidad de delegados sindicales que pueden optar al derecho de fuero.

La Reforma Laboral se “pone al día” con la Titularidad Sindical, respecto de derechos básicos de los trabajadores. Durante más de 30 años, los resultados de la Negociación Colectiva

expresados en un Contrato Colectivo, han sido de exclusivo dominio del empleador. Es decir, el empleador puede extender lo pactado en un contrato colectivo a trabajadores no sindicalizados de su empresa, estableciendo el pago de una parte de la cuota sindical, pero sin la autorización del sindicato con que negoció en primera instancia. **Este mecanismo se ha utilizado de forma sistemática como un desincentivo a la sindicalización** haciendo pensar a los trabajadores “¿para qué me voy a unir al sindicato, si la empresa me da igual los beneficios aunque no negocie colectivamente?”

OTRAS MATERIAS

El proyecto de Reforma Laboral incluye también otras materias dentro de sus modificaciones, pero que desde una perspectiva global no suponen un cambio sustantivo del Modelo de Relaciones Laborales en el país:

- En el caso de los Sindicatos Interempresa se disminuye la cantidad de delegados que se pueden elegir por empresa. Si antes con 25 afiliados por empresa se podían elegir hasta 3 delegados, hoy ese número se alcanza con 75 afiliados (nueva redacción del art. 229).
- Se incluye una cláusula para integrar al menos a un 30% de mujeres a las directivas sindicales, o al porcentaje de afiliación femenina que exista en el sindicato. (Ver Artículo 1°, Numeral 18°)
- Se cambia el concepto de “permisos sindicales” por “horas de trabajo sindical”.
- Se reintegra la posibilidad de que los notarios puedan ser ministros de fe en la constitución de sindicatos, lo cual había sido eliminado en el proyecto inicial del gobierno.
- Se agrega como práctica desleal de los trabajadores el utilizar los derechos sindicales o fueros “de mala fe o con abuso de derecho”.
- Se crea un “Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas”, administrado por el Ministerio del Trabajo.
- Se crea un procedimiento a través del cual trabajadores impedidos de negociar colectivamente pueden apelar a esta decisión.
- El plazo para la vigencia de los instrumentos colectivos se fija entre 2 y 3 años, disminuyendo el actual período que puede ir entre 2 y 4 años.
- En caso de arbitraje, el costo de los árbitros será asumido por el fisco, salvo que se trate de una gran empresa, en cuyo caso el costo tendrá que ser asumido por ésta.
- Entre los artículos transitorios se define que la aplicación de la ley se hará a partir del 7° mes desde su publicación en el diario oficial. En cambio, en el proyecto original la ley comenzaba a regir un año después.

Referencias

- [1] Durán, G. (2015). *Negociación Colectiva por Sector Económico. Productividad, empleo y desigualdad. Un análisis comparado*. Ideas para el Buen Vivir. N°4 - Fundación SOL
- [2] Encuestas CASEN (1990, 2000, 2011, 2013). Datos procesados por Fundación SOL utilizando metodología clásica Ministerio de Desarrollo Social.
- [3] The Boston Consulting Group (2015). *Global Wealth 2015: Winning the Growth Game*.

*Este trabajo cuenta con el financiamiento de microdonaciones ciudadanas
Más información en <http://www.fundacionsol.cl/haz-un-aporte/>*



Dirección: Miraflores 113, oficina 48, Santiago

Teléfono: (+562) 2632 81 41

Correo de Contacto: contacto@fundacionsol.cl

WWW.FUNDACIONSON.CL