

**PROYECTO DE LEY SOBRE MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO EN
MATERIA DE TRANSPARENCIA SINDICAL Y BUENA FE EN LAS RELACIONES
COLECTIVAS.**

I. FUNDAMENTOS.

Como sabemos, la generación de empleos formales y de calidad, es el resultado esperable tras una precisa coordinación multisectorial, que abarca decisiones en materia de manejo microeconómico, regulaciones de acceso al crédito, desregulación municipal, simplificación de trámites ante organismos fiscalizadores en materia medioambiental, una estructura tributaria favorable, y condiciones laborales que no pongan trabas severas tanto al emprendimiento como a la expansión de inversiones en negocios ya existentes.

No son pocos los ejemplos de empresas multinacionales que observan y analizan en qué país las trabas para la generación de negocios son menores, considerando los aspectos señalados, pero, finalmente la estructura de contratación laboral, de las relaciones colectivas, y de los costos laborales asociados al inicio y término del contrato de trabajo, son lo que inclina la balanza en favor de uno u otro país.

En Chile, los casos de empresas como Mersk, Old Navy, Roxy, Esprit y Calzedonia, solo por nombrar algunos, fueron ejemplos de un fracaso en la creación y mantención del empleo, gatillados por factores laborales como altos costos e inestabilidad social.

En efecto, podemos ver que en nuestro Código del Trabajo existen diversos institutos que no se condicen con una necesaria flexibilidad para constituir y mantener relaciones laborales estables y duraderas.

Uno de los aspectos más controvertidos en la regulación al mundo del trabajo lo constituye la búsqueda de equilibrios entre las agrupaciones colectivas de trabajadores y el empleador.

En las empresas grandes, con amplias posibilidades de negociación, dicho equilibrio tiende a lograrse mediante el acuerdo mutuo; sin embargo en las empresas medianas y pequeñas las relaciones colectivas son un desafío mayor y no siempre exento de dificultades.

Algunas de ellas dicen relación con el marco de buena fe que debe inspirar este tipo de relaciones laborales, el cual no se encuentra suficientemente desarrollado en el Código del Trabajo.

Otro elemento significativo es la falta de regulación en materia de transparencia sobre el uso y destino de los fondos sindicales conformado por las cuotas de todos los afiliados y que descuenta mes a mes el empleador. Hoy por hoy, no es concebible que ninguna



institución que maneja fondos de terceros no tenga obligaciones respecto de la información transparente del uso de dichos recursos, resguardando así la fe pública en su accionar.

II. CONTENIDOS.

Conforme lo expuesto, la presente moción se hace cargo de los siguientes contenidos:

A.- Se dota de contenido a la letra f) del artículo 290 del Código del Trabajo a fin de ejemplificar conductas que pueden ser consideradas como un accionar sindical de mala fe.

B.- Se propone que las organizaciones sindicales de más de 50 afiliados deban mantener una página electrónica pública en la que se expliciten los movimientos, ingresos y egresos de los fondos que constituyen el patrimonio sindical, especialmente en lo referido a las cuotas sindicales que los afiliados enteran periódicamente.

Sobre la base de las anteriores consideraciones, tengo la honra de someter a vuestra consideración la siguiente

MOCIÓN

ARTÍCULO ÚNICO.- Modifícase el código del trabajo contenido en el DFL 2 de 2002, de la siguiente manera:

1. AL ARTÍCULO 256.

Para agregar el siguiente inciso segundo nuevo:

"Las Organizaciones Sindicales que agrupen a más de cincuenta trabajadores, deberán mantener una página electrónica, de acceso público, en la que se detallen los balances, ingresos y gastos que presenta el manejo de su patrimonio, especialmente en lo relativo a las cuotas sindicales de los afiliados.".

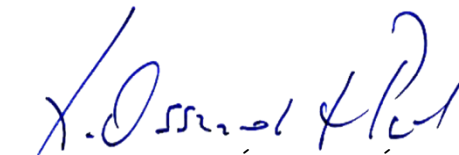
2. AL ARTÍCULO 290.

Para agregar en su letra f), a continuación de su punto aparte, que pasa a ser seguido, el siguiente texto:

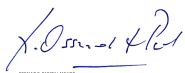
"Se comprenderán dentro de las conductas con abuso del derecho, entre otras, el hostigamiento al personal de dirección de la empresa, sus cargos ejecutivos y supervisores, bajo el amparo del fuero sindical; las conductas reiteradas de impugnación de las órdenes e instrucciones que como trabajador le corresponda acatar a un dirigente aforado; el llamado a paralización ilegal la empresa o una



sección de ella; el intencional retraso o marcha lenta de la prestación de los servicios que se deban prestar, y, la reiteración de denuncias por prácticas antisindicales, cuando dos de ellas sean declaradas sin fundamento por el tribunal dentro de un plazo de dos años.".


XIMENA OSSANDÓN IRARRÁZABAL
Diputada de la República




FERNANDO OSSANDÓN I.
H.D. XIMENA OSSANDÓN I.


FERNANDO UGARTE T.
H.D. FERNANDO UGARTE T.


FERNANDO DURÁN S.
H.D. EDUARDO DURÁN S.


FERNANDO CELIS M.
H.D. ANDRÉS CELIS M.

