

ACTA N° 6/87

Fecha: 14 de abril de 1987.

CUENTA del Secretario de Legislación

1. Oficio de Presidente de I Comisión: pide calificar con simple urgencia proyecto relativo a enajenación de concesiones mineras en lo referente a yacimientos de El Inca y El Hueso.  
- Se accede.
2. Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en proyecto de ley sobre regionalización presupuestaria de subsidios familiares y pensiones asistenciales.  
- El proyecto se enviará al Ejecutivo.

TABLA

1. Proyecto de ley que autoriza otorgamiento de títulos gratuitos de dominio en Regiones I y II.  
--Se aprueba.

INCIDENTES

1. Proyecto de ley sobre Código del Trabajo.  
- La Comisión Conjunta informa sobre el estado de avance en el estudio del proyecto, y la H. Junta de Gobierno da las pautas para proseguir su análisis.  
Al mismo tiempo, se acuerda, en principio, incluirlo en Tabla de la sesión del 28 de abril.

A C T A N ° 6 / 87

--En Santiago de Chile, a catorce días del mes de abril de mil novecientos ochenta y siete, siendo las 16.00 horas, se reúne en Sesión Legislativa la H. Junta de Gobierno integrada por sus miembros titulares, señores: Almirante José T. Merino Castro, Comandante en Jefe de la Armada, quien la preside; General del Aire Fernando Matthei Aubel, Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea; General Director Rodolfo Stange Oelckers, Director General de Carabineros, y Teniente General Humberto Gordon Rubio. Actúa como Secretario de la Junta el titular, Brigadier don Nelson Robledo Romero.

--Asisten, además, los señores: General de Carabineros René Peri Fagerstrom, Ministro de Bienes Nacionales; Eduardo Silva Villalón, Asesor Jurídico del Ministerio de Bienes Nacionales; Brigadier General Julio Andrade Armijo, Jefe de Gabinete del Ejército; Contraalmirante Jorge Martínez Busch, Jefe de Gabinete de la Armada; General Rigoberto González Muñoz, Jefe de Gabinete de Carabineros; Coronel de Aviación Alberto Varela Altamirano, Jefe de Gabinete de la Fuerza Aérea; Contraalmirante (JT) Aldo Montagna Bargetto y Contraalmirante Germán Toledo Lazcano, integrantes de la I Comisión Legislativa; Brigadier Richard Quaas Bornscheuer, integrante de la IV Comisión Legislativa; Capitán de Navío (JT) Mario Duvauchelle Rodríguez, Secretario de Legislación; Capitán de Navío Raúl Zamorano Triviño, integrante de la I Comisión Legislativa; Coronel de Aviación (J) Hernán Chávez Sotomayor, Asesor Jurídico del señor General Matthei; Capitán de Fragata (JT) Jorge Beytía Valenzuela, integrante de la I Comisión Legislativa; Mayor de Ejército (J) Patricio Baeza Ossandón, integrante de la IV Comisión Legislativa; Mayor de Carabineros (J) Harry Grünewaldt Sanhueza, Asesor Jurídico del señor General Stange; Capitán de Ejército Luis Torres Aguirre, Oficial Jefe de Sala de la H. Junta de Go-

bierno; Jorge Silva Rojas y Patricio Baltra Sandoval, Jefe de Relaciones Públicas y Asesor Jurídico, respectivamente, de la Secretaría de la H. Junta de Gobierno; José Bravo Timossi, integrante de la III Comisión Legislativa, y los siguientes señores miembros de la Comisión Conjunta que estudia el Código del Trabajo: Ramón Suárez González, Vasco Costa Ramírez, Manuel Urbina Escalante, Walter Riesco Salvo, Jaime Illanes Edwards, María Argentina Fernández Fernández, Máximo Silva Bafalluy y Miguel González Saavedra.

#### MATERIAS LEGISLATIVAS

El señor ALMIRANTE MERINO.- Se abre la sesión.

Ofrezco la palabra.

#### CUENTA

El señor SECRETARIO DE LEGISLACION.- Señor Almirante, con su venia.

Excma. Junta, hay dos materias en Cuenta.

La primera dice relación con un proyecto que no tiene definida su calificación. Corresponde al boletín N° 815-05-B y se refiere a la enajenación de concesiones mineras relativas a los yacimientos de El Inca y El Hueso.

Estas normas integraron parte de las disposiciones complementarias. Se acordó desglosarlas en diciembre y, durante la última sesión del 15 de enero, día del cierre del año legislativo, se resolvió devolverlas a la Primera Comisión, sin indicar el trámite específico que debía tener, situación que el señor Almirante desea legalizar mediante el oficio de que doy cuenta, pidiendo calificar la iniciativa respectiva de simple urgencia a contar de esta fecha.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ¿Habría acuerdo?

El señor GENERAL STANGE.- Conforme.

El señor GENERAL MATTHEI.- Sí.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Simple urgencia.

El señor SECRETARIO DE LEGISLACION.- El segundo y último oficio de Cuenta concierne al proyecto sobre regionalización presupuestaria de los subsidios familiares y pensiones asistenciales.

En sesión del 6 de enero de este año, la Excma. Junta de Gobierno aprobó esta iniciativa, y el 17 de marzo, luego de recibido el conforme de la Presidencia de la República, se remitió al Tribunal Constitucional con el siguiente objeto específico: para determinar si la exención de toma de razón por la Contraloría de las disposiciones relativas a asignaciones familiares, por un lado, y a pensiones asistenciales, por el otro, en la medida en que se trataba de una ley orgánica constitucional, tenían tal carácter, y si se oponían o no se oponían a la Constitución.

El Tribunal, por fallo reciente del que doy cuenta ahora, expresó que en esas dos materias la ley tenía tal calidad y que, obviamente, no se pronunciaba en lo otro que no era consultado.

El señor ALMIRANTE MERINO.- En resumen, el proyecto quedó listo para ser tramitado.

El señor SECRETARIO DE LEGISLACION.- Yo lo mandaría al Ejecutivo.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Sí.

¿Tiene Cuenta el Secretario de la Junta?

El señor SECRETARIO DE LA JUNTA.- No, mi Almirante.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Ofrezco la palabra.

Al no haber otras materias en Cuenta, pasamos a la Tabla.

---

TABLA

1.- PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA OTORGAMIENTO DE TITULOS GRATUITOS DE DOMINIO EN REGIONES I Y II (BOLETIN N° 817-12).

---

El señor ALMIRANTE MERINO.- La Tabla consta de un solo proyecto: el que autoriza el otorgamiento de títulos gratuitos de dominio en las Regiones I y II.

¿Hay objeciones al respecto?

El señor GENERAL MATTHEI.- No.

El señor GENERAL STANGE.- No hay.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- No.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Aprobado.

--Se aprueba el proyecto.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Al terminar la Tabla, ofrezco la palabra.

INCIDENTES

PROYECTO DE LEY SOBRE CODIGO DEL TRABAJO

El señor ALMIRANTE MERINO.- En Incidentes se dará una explicación sobre el estudio del Código del Trabajo.

Ofrezco la palabra a la Segunda Comisión Legislativa.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FUERZA AEREA.- Solicito la venia de la H. Junta para que ingresen a la Sala los integrantes de la Comisión Conjunta.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Conforme.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FUERZA AEREA.- Con la venia de la H. Junta, el tema se tratará con una introducción.

ción del Jefe de Gabinete de la Fuerza Aérea, una relación parcial de don Ramón Suárez sobre cuatro o cinco temas, para que continúe don Manuel Urbina con otra de las materias que está en duda y en discusión.

El Código del Trabajo --boletín 826-13--, que contiene 625 artículos permanentes y 12 transitorios, ingresó al sistema legislativo el 6 de enero de 1987 y fue calificado como de ordinario extenso y con difusión.

Posteriormente, en sesión celebrada el 31 de marzo último y a raíz de una indicación del Ejecutivo sobre el proyecto de negociación colectiva, la H. Junta de Gobierno acordó refundir ambas iniciativas y encargar su estudio a una Comisión Conjunta, con calificación de simple urgencia, cuyo plazo vencería el 19 de mayo próximo.

La Secretaría de Legislación envió su informe sobre el Código del Trabajo con fecha 26 de marzo.

La Comisión Conjunta realizó su primera sesión el 1° de abril, y a partir del 6 de ese mes estuvo en sesión casi continua todas las mañanas y algunas tardes.

Para el análisis de este tema la Comisión Conjunta ha tenido a la vista el texto propuesto por el Ejecutivo, boletín 826-13; el informe de la Secretaría de Legislación; la ley 18.600, relativa al Estatuto Docente; la ley 18.602, Normas sobre Deficientes Mentales; el oficio del 18 de marzo del Ministerio del Trabajo a la Secretaría General de la Presidencia, en que esboza algunas indicaciones para otro texto; el oficio del 8 de abril del año en curso, también del Ministerio del Trabajo a la Secretaría General de la Presidencia, donde propone cambios en el articulado del decreto ley 2.200; el boletín 643-13-B, en que el Ejecutivo propone modificaciones al decreto ley 2.756, en cuanto a dar capacidad a los sindicatos para conformar asociaciones de fondos de pensiones, y el proyecto contenido en el boletín 770-02, mediante el cual el Ministerio de Defensa solicita excluir a las Fuerzas Armadas de los sistemas de capacitación y empleo.

Ese último proyecto se halla con el plazo suspendido mientras el Ministerio de Defensa contesta una consulta hecha por la Junta de Gobierno.

También se han analizado las presiones efectuadas por Estados Unidos al Gobierno de Chile, a través de la Embajada, para cambiar algunas normas legales, porque, según el Departamento de Estado del Gobierno norteamericano, en este país no se están respetando los derechos laborales.

Sobre ese tema, quisiera recordar a la Junta lo básico: se amenaza con excluir a Chile del sistema de seguros para las inversiones norteamericanas en el extranjero y del sistema de preferencias arancelarias.

En 1986, el hecho de estar incluido en tales preferencias significó para el Gobierno de nuestro país un ahorro de aproximadamente 3 millones de dólares.

Ahora bien, el día 4 de abril de 1987, se publicó en El Mercurio de Santiago una noticia procedente de Estados Unidos que decía lo siguiente: "El Comité inició debate de moción para excluir a Chile de la OPIC". Esta es la organización de inversiones extranjeras que da el seguro. Y se agrega que hay un plazo de 30 días para analizarlo, el que estaría terminando los primeros días de mayo.

El 5 de abril, bajo el título "Medida comercial", El Mercurio publicó, en resumen, que Chile queda fuera del sistema de preferencias arancelarias a partir del 1° de octubre de 1987, junto con México, Brasil, Corea del Sur, Hong-Kong y Taiwán.

Posteriormente, el señor Fernando Alvear, Secretario Ejecutivo del Comité de Inversiones Extranjeras, manifestó lo siguiente: "Es realmente irrelevante intentar dejar sin seguro a inversiones norteamericanas", y desarrolla su opinión en el diario La Segunda del 8 de abril.

Eso, respecto de la presión derivada del Departamento de Estado.

Hoy día también se consultó y se escuchó, en una charla, a don William Thayer, quien presidió la Comisión que analizó el Código del Trabajo.

El señor Thayer nos dijo a la letra --ruego a cualquiera de los señores integrantes de la Comisión Conjunta que, si me olvido de algo, me lo recuerden, o, si me equivoco, me lo corrijan-- que él había recibido instrucciones clarísimas para recopilar las leyes que dijieran relación con lo laboral, sin alterarlas en la forma o en el fondo, particularmente en el fondo.

Su Comisión no hizo un nuevo Código; se limitó a ese trabajo y a esa actividad, y él dio sus conceptos básicos acerca de lo que debe contener un código, el que, a grandes rasgos, debería ser un texto legal de no más de 200 artículos que fuera una columna vertebral --repito las palabras-- que contuviera básicamente los derechos establecidos en la Constitución y la protección al trabajador.

De ese código pueden derivar innumerables leyes que sean más amplias o que desarrollen esos conceptos.

De ahí que el concepto de código de un profesor y ex Ministro como don William Thayer es distinto de lo que se presenta a la Junta en un conjunto de leyes que son las siguientes.

El decreto ley 2.200, que establece los contratos de trabajo y las relaciones laborales empleador-trabajador.

El señor GENERAL MATTHEI.- Señor Almirante, ¿me permite un breve resumen, tal vez para ilustrar mejor la idea?

El señor ALMIRANTE MERINO.- Sí.

El señor GENERAL MATTHEI.- Según don William Thayer, corresponde hacer un código de relativamente pocos artículos sobre la materia y que por muchos años sea casi inmovible, es decir, que no pueda ni vaya a ser modificado cada vez que se presenta un problema.



Eso debería ser.

Ahora, lo que actualmente se nos presenta como có digo consiste en tomar todas las leyes existentes y que, se cree, son relevantes tal como están, y colocarlas en una carpeta más grande que afuera diga "Código". Pero todas ellas están permanentemente sujetas a revisión por razones muy claras: porque son contingentes y continuamente deben revisarse.

Por ejemplo, tenemos el caso de la Ley de Accidentes del Trabajo, que no ha sido modificada ni vista desde su dictación y que todavía no considera todos los cambios habidos en la estructura del sistema de salud, como tampoco en la previsión; de manera que está completamente obsoleta y, sin embargo, la estamos colocando aquí adentro.

Como figura en la relación, a última hora se ha enviado una serie de artículos cuya modificación se desea por razones de presión externa, y en este momento vienen llegando materias nuevas que el Ministerio y la Comisión es timan prudente modificar y agregar al Código, como lo relativo a la semana corrida, al cálculo del pago de horas ex - traordinarias, a las gratificaciones, a aclarar el artículo 620, a las multas. O sea, todas materias totalmente de detalle y que permanentemente deberemos modificar.

Ahora, si colocamos todo esto en el Código, cada vez que se cambie un artículo significará que estamos modificando el Código.

No soy abogado, pero creo que todos los abogados pueden dar fe de que por código se entiende otra cosa.

Deseaba aclarar eso en forma muy nítida, en cuanto a dónde está el problema que estoy viendo, que es fundamental y que lo destacó el señor Secretario de esta Comisión. Consideraré conveniente decirlo yo con más fuerza, por los galones, no por el intelecto.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Tiene la palabra el señor Urbina.

El señor MANUEL URBINA.- Gracias, señor Almirante, es sólo para completar la información recién dada por mi General Matthei.

El Director del Servicio de Empleo y Capacitación se ha comunicado personalmente conmigo para que, por favor, se excluya de este Código del Trabajo toda la normativa de ese Servicio por cuanto el CES le acaba de solicitar que estudie la modificación de casi toda esa ley para hacer mucho más eficiente la labor de dicho Servicio.

El calcula que tales modificaciones estarían listas en aproximadamente dos o tres meses más. Eso significaría que, a un mes de estar promulgado y publicado el Código del Trabajo, habría que volver a enmendarlo.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FUERZA AEREA.- Como decía, el Código presentado por el Ejecutivo contiene los siguientes instrumentos legales: el decreto ley 2.200, que regula los contratos de trabajo y las relaciones laborales; el decreto ley 2.756, de normas sobre organizaciones sindicales y facultades y atribuciones de los sindicatos; el D.L.2.758, sobre negociación colectiva; el N° 2.977, referente a disposiciones sobre los árbitros y todo lo relativo a los arbitrajes, y el decreto ley 1.446, que establece el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Asimismo, la ley 16.744, de Accidentes del Trabajo, cuerpo legal que data del año 1967 ó 1968, si mal no recuerdo. Cumplirá 20 años y, como decía mi General Matthei, nunca ha sido modificado.

En realidad, habría que armonizarlo con las disposiciones surgidas en los últimos ocho o diez años que han alterado la orgánica del sistema de los Servicios de Salud. Se han hecho alteraciones profundas y serias en lo atinente a seguro social, y contiene algunas normas que a la Comisión Conjunta y a mí personal y particularmente, sin ser abogado, nos parece conveniente revisar, porque, inclusive, en un precepto hasta considera el alcoholismo como un efecto derivado de accidentes del trabajo.

Contiene, además, la ley 18.510, relativa a los tribunales laborales; la ley 14.902, que regula la aplicación y monto de multas por infracciones a las leyes sociales vigentes, y el D.F.L. N° 2, del Trabajo y Previsión Social, que consigna la orgánica, funciones, responsabilidades y atribuciones de la Dirección del Trabajo.

Del análisis de los antecedentes, la Comisión Conjunta se permite hacer algunas sugerencias en cuanto a excluir del texto presentado por el Ejecutivo algunas leyes. Particularmente, ha discutido sobre las modificaciones a normas sobre negociación colectiva, que estaban en análisis desde junio del año pasado. Posteriormente, se hizo una relación ante la Junta por don Jaime Illanes, la que no alcanzó a ser terminada, y se llegó a la necesidad de realizar una Comisión Conjunta con la presencia de los señores Ministros de Relaciones Exteriores, de Hacienda y del Trabajo, presidida por mi General Matthei.

De esa Comisión Conjunta nació un oficio, que hizo suyo la Junta y se envió al Ejecutivo, pidiendo pronunciamiento sobre el tema. Volvió en enero de este año con algunas modificaciones al decreto ley 2.758. También se incluye aquí el estudio de eso.

Ahora, si me permite, dejaré con la palabra a don Ramón Suárez, quien expondrá los puntos de vista de la Comisión Conjunta, versus los del Ministerio del Trabajo, en algunos temas.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Creo que, indudablemente, hay acuerdo para que el Código contenga lo necesario sobre trabajo y nada más.

Desde luego, entre las cosas ya informadas por Secretaría de Legislación hay materias sobre los tribunales laborales que, en realidad, no pueden estar incorporadas al Código del Trabajo, porque afectan al Código Orgánico de Tribunales.

Por lo tanto, creo que existiría acuerdo de dejar para el Código las materias permanentes del trabajo y no las contingentes.

¿Habría acuerdo sobre eso?

El señor GENERAL STANGE.- Sí.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Sí.

El señor GENERAL MATTHEI.- Sí, pero, con todo, vale lo que dije: un código es otra cosa. No es una compilación de leyes en una carpeta que diga "Código". Y las leyes pueden ser complementarias.

Lo que estamos haciendo aquí es tomar las leyes actuales, que deben ser modificadas, aun las pertinentes a trabajo. Hay un montón de modificaciones pendientes y otras que vendrán a muy corto plazo.

¿Qué código es ése?

El señor ALMIRANTE MERINO.- No es necesariamente el Código.

El Código del Trabajo fue dictado en 1931 por el ex Ministerio de Bienestar Social, y sobre ese texto se han hecho infinitas modificaciones.

Ese Código fue el esencialmente fundamental y eso es lo que se trata de actualizar, pero no con toda esta legislación que no tiene vigencia en relación directa con él, pues es contingente, como es la materia de previsión.

Perfectamente podría existir un código de previsión, pero no tiene nada que ver con éste del trabajo, por ser de previsión.

En cuanto a salud, etcétera, puede haber una ley específica sobre esa materia, que se modifique cuando se desee.

Pero estoy totalmente de acuerdo en dejar el Código del Trabajo como tal. Toda esa cantidad de leyes que se detallan aquí, en el primer informe, no necesariamente van a incluirse en él.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FUERZA AEREA.- Mi Almirante, durante el ciclo de sesiones en que ha participado el Ministerio del Trabajo se ha llegado a aceptar la idea de colocar temas medulares sobre accidentes del trabajo, de capacitación y empleo, de la Dirección del Trabajo, en un articulado breve que haga referencia a la ley que regula en total el tema.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Existe un Estatuto de Capacitación y Empleo; así que es absurdo incluirlo en el Código del Trabajo.

El señor WALTER RIESCO.- ¿Me permite, Almirante?

El acuerdo de la Comisión Conjunta es establecer ciertas normas medulares con respecto a capacitación que sean propias de un Código del Trabajo, como, por ejemplo, la obligación de las empresas de capacitar a sus trabajadores; es decir, que la relación laboral no sólo sea para ganar un salario y prestar un servicio, sino que además vaya perfeccionando al trabajador. Esta es una norma medular que puede ir en un código.

Ahora, que en él se incluya todo lo que es el organismo que capacitará, con su planta, el financiamiento, etcétera, eso no es necesario, pero, repito, sí ciertas normas básicas de capacitación que puede llevar.

Lo mismo ocurre en materia del seguro de accidentes del trabajo, con dos o tres artículos medulares, porque emana de la relación del empleador con el trabajador la circunstancia de que, en un momento dado, éste necesite auxilio especial por el hecho de acaecer un accidente durante el trabajo.

Entonces, como eso es medular, también puede caber en el Código.

Lo mismo en lo referente a fiscalización por parte de organismos administrativos del Estado, como es la Dirección del Trabajo, pero de ahí a que se incluya la planta de ella, no es necesario.

En consecuencia, ésa es la idea que ha tenido la Comisión, Almirante, y ha redactado y está por discutir determinados artículos fundamentalmente relativos a estos temas.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ¿Hay acuerdo?

El señor GENERAL STANGE.- Sí, hay.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Existe acuerdo en la Junta sobre la materia.

El señor RAMON SUAREZ.- Con la venia de la H. Junta de Gobierno.

La verdad es que este acuerdo me ahorra bastante la relación, porque uno de los puntos que sometería a la decisión de la Excmá. Junta era, precisamente, determinar si el Código iba a ser la columna vertebral, las normas fundamentales que orientan el quehacer laboral, y no un compendio de disposiciones laborales que, en la medida en que más amplio sea, más sujeto a modificaciones está en el futuro.

Creo que al existir acuerdo justamente en el sentido de mantener lo que es efectivamente un código, me puedo ahorrar completamente la exposición que me correspondía hacer sobre la materia.

Si estima del caso, procedo con el resto de la relación.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ¿Hay acuerdo?

El señor GENERAL MATTHEI.- Sí.

El señor GENERAL STANGE.- De acuerdo.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Conforme.

El señor SUAREZ.- Este era uno de los puntos que se traía para decisión de la H. Junta, pero hay otro que es bastante medular y trascendente y dice relación con las modificaciones sobre negociación colectiva sugeridas por el Ejecutivo, primero, tal como se expresó, a mediados del año pasado, y, en seguida, en marzo del presente año, ha insistido nuevamente en las mismas.

Naturalmente, ésta es una materia que es necesario resolver ahora, porque de lo contrario estaríamos, a poco andar, modificando el Código que entraría a publicarse, si así lo estimara y aprobara la Excmá. Junta.

¿Cuáles son esas materias?

Diría que tres son los puntos fundamentales que llevan a la Comisión Conjunta a la necesidad de someterlos a la decisión de la H. Junta de Gobierno, con el ánimo y la intención de que ésta tenga todos los antecedentes de que nosotros disponemos para resolver como mejor sea para los intereses del país.

Al respecto, debo señalar que este parecer que haré presente a la Excma. Junta es compartido totalmente por las Comisiones Primera, Segunda y Tercera. El representante de la Cuarta Comisión ha pedido reserva sobre estos temas.

Empezaré por los que presentan menos dificultad, para llegar al final al más complicado.

Esos tres puntos son, en primer lugar: existe un número de 250 trabajadores que, cuando se hizo la legislación laboral pertinente, se estimó que, independientemente del porcentaje que representarían de una empresa, se entendía que era un grupo negociador suficiente.

Por lo tanto, siempre en una empresa, 250 trabajadores podían negociar colectivamente.

La modificación sugiere rebajar este número a 150.

Sobre el particular, solamente hay que destacar un riesgo que se corre al aceptar una modificación semejante, y éste es que, en una gran empresa, porque estamos hablando de cantidades considerables de trabajadores, 150 constituye un número relativamente pequeño.

Veamos, por ejemplo, Chuquicamata, con 10 mil trabajadores: estos 150, que, reitero, forman un número pequeño, pueden ser de un nivel de especialización extraordinariamente alto que, de juntarse ellos para negociar, pongan en jaque el funcionamiento de la empresa.

Insisto: éste es un punto importante, porque está también estrechamente relacionado con la organización sindical.

¿Por qué lo está? Porque también se dijo que, cuquiera que sea el porcentaje que representen, siempre 250 trabajadores podían formar un sindicato, es decir, hay una coherencia.

Por lo tanto, de modificarse aquí esta disposición, tendríamos que pensar también en cambiar la norma sobre organizaciones sindicales para mantener la debida armonía. Pero, insisto, el riesgo es ése.

Como es natural, deberá considerarse con prudencia si realmente vale la pena correr ese riesgo frente a una norma que, en definitiva, no ha presentado dificultades en su aplicación.

Ese es un punto también importante.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Una pregunta: ¿desde cuándo data la disposición sobre los 250 trabajadores?

El señor SUAREZ.- Desde la fecha misma de la elaboración del Plan Laboral, Almirante, del año 1979.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ¿Y antes de eso?

El señor SUAREZ.- Anteriormente no existía una norma en esta materia que no fuera la de que 25 trabajado - res podían formar organización sindical. Y se necesitaban por lo menos 10 ó 20 trabajadores, si fueran empleados u obreros, para poder negociar colectivamente.

Este precepto se hizo precisamente para facilitar la formación de organizaciones sindicales.

Este es un primer tema y creo que no es de dema - siada trascendencia, pero, naturalmente, involucra un ries - go.

En seguida, se propone la modificación del artícu - lo 49 del decreto ley 2.758, sobre negociación colectiva, y aquí ya sí que entramos a un tema ligeramente más complejo.

A grandes rasgos, ¿qué dice este precepto? Deter - mina que, si se produce una negociación colectiva y no se



llega a acuerdo entre las partes, los trabajadores tienen el derecho a decir: "Muy bien, no hemos llegado a acuerdo, pero yo me quedo con el contrato anterior".

Pero, ¿en qué condiciones se queda con el contrato anterior? Exactamente en las mismas que tenía, salvo que no se incluyen las cláusulas de reajustabilidad y, por lo tanto, no puede volver a negociar hasta dos años después.

¿Por qué se coloca esto? En primer lugar, porque se ignora, no se puede saber a priori cuál será la inflación que tendrá el país, lo que es absolutamente clave para determinar qué reajuste dar. En segundo término, porque incluye una suerte de sanción e incentiva a ponerse de acuerdo en la negociación colectiva. Y, tercero, se establece el plazo de dos años porque, recordemos, se quiso que las empresas no fueran entidades que negociaran todos los días, sino que tuvieran sus períodos de negociación espaciados por lo menos por dos años.

Existen razones, y no son malas, para sostener que esta disposición podría modificarse. Así lo propone el Ejecutivo.

¿Cuáles son los motivos que aduce? A su juicio, parece un período muy largo para los trabajadores, por no haber llegado a acuerdo, pasar dos años sin reajuste de remuneraciones, o, en otras palabras, que transcurra ese lapso sin poder volver a negociar colectivamente.

Aún más. Dice: "Puede haber un empleador inescrupuloso que fuerce las situaciones para que no se produzca el acuerdo y obligue a los trabajadores a tener que aceptar la última oferta, sin cláusula de reajustabilidad.

¿Cuál es la posición de la Comisión Conjunta frente a eso?

Desde luego, sabemos que el empleador inescrupuloso que fuerce este tipo de situaciones tiene por delante dos años de una vida laboral no muy tranquila en su empresa.

Indudablemente, la intranquilidad laboral tiene un costo, en particular en un mercado competitivo.

Pero sabemos también que la Ley de Negociación Colectiva le da una salida a este posible desencuentro durante esos dos años, por cuanto existe un famoso artículo 83, el de los convenios colectivos, que, sin necesidad de ningún tipo de procedimiento especial, faculta en cualquier momento a las partes para llegar a establecer un convenio sobre contrato colectivo, convenios colectivos.

Por lo tanto, existe una herramienta en el sentido de que, si realmente la situación se dificulta dentro de la empresa, en este período de dos años las partes pueden llegar a un acuerdo colectivo a través del convenio colectivo.

Y, por otro lado, lo más grave: la proposición del Ejecutivo sugiere que, si no se ponen de acuerdo, los trabajadores tengan el derecho a volver a presentar una negociación colectiva al año después, y ésta tiene que firmarse por tres años. ¿Para qué? Para volver a juntarse con el período de negociación cada dos años en la empresa.

A simple vista, podría parecer razonable, pero surgen dos problemas.

Primero, un aspecto subjetivo: es difícil que los trabajadores acepten negociaciones colectivas por tres años. Pero, segundo, un aspecto sustantivo y de fondo: si consideramos que la negociación colectiva tiene 45 días de discusión y, en seguida, que la huelga puede durar hasta 60 días, tenemos que en cada año puede haber 105 días de negociación, porque durante la huelga ésta continúa.

Si esto lo pueden hacer al segundo año, significa que en dos años puede haber 210 días de negociación y, por la mecánica que se propone, pueden hacerlo por tres años seguidos e, incluso, en forma reiterada y seguida en la medida en que haya más de un grupo negociador en la empresa.

Con uno yo puedo llegar a acuerdo y a los dos años puedo no llegar a acuerdo, y, entre medio, aquéllos con los

que ahora no llego a acuerdo, al año me presentan un nuevo contrato. Así, esta situación significa que, en tres años de actividad, tenemos 315 días de negociaciones.

Incuestionablemente, lo que hay que definir es si queremos empresas para la negociación o para la producción, pero es evidente que ambos conceptos no pueden ser admisibles y requieren una decisión más importante.

Que tal vez existe otra solución al problema, la verdad, y debemos reconocerlo, no se le ha ocurrido al Ejecutivo ni tampoco a la Comisión Conjunta.

Ahora, en cuanto a entrar a asumir los costos que implica la modificación, realmente estimamos que es extraordinariamente gravosa y se puede prestar para un juego sistemático y bien organizado por parte de ciertos sectores que pueden tener interés en ello y, simplemente, transformen a la empresa en una entidad que estaría negociando en forma permanente durante toda su vida productiva.

El señor GENERAL MATTHEI.- Deseo aclarar bien la situación.

Estamos hablando de una empresa en que pueden existir dos grupos que negocian colectivamente. Ambos tienen que negociar simultáneamente la primera vez. Uno puede aceptar y el otro puede no aceptar.

En ese caso, el que no acepta podría negociar al año y el otro tendría que hacerlo a los dos años. El anterior podría el otro año y, entonces, ahí tenemos la rueda permanente.

El señor SUAREZ.- Así es.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Son 45 días más 60, así que no hay caso.

El señor SUAREZ.- Podemos reducir los plazos, pero, en definitiva, exactamente igual estamos enfrentando a una empresa a una situación incómoda.

En lo referente al tercer punto, sí me atrevo a

advertir que es el que ha producido mayor dificultad y mayor posibilidad de entendimiento con la proposición del Ejecutivo. Se refiere a los quórum para poder negociar colectivamente.

La legislación actual prescribe que en las empresas de menos de 25 trabajadores, 8 que representen a más del 50% de ellos pueden presentar negociación colectiva.

¿En qué se traduce eso? En que, en una empresa de 8 trabajadores, si todos quieren presentar un proyecto de negociación colectiva, pueden hacerlo y, por lo tanto, el núcleo básico de negociación se llama "empresa de 8 trabajadores".

¿Cuál es la sugerencia del Ejecutivo? Dice: "Simplemente, modifiquemos y donde dice 8 coloquemos 5".

La verdad es que, a simple vista, podríamos decir que parece irrelevante bajar sencillamente de 8 a 5.

¿Cuáles son las razones esgrimidas por el Ejecutivo para proponer esta disminución?

Manifiesta que, en primer lugar, permite aumentar el número de trabajadores que negocian colectivamente.

No tengo cifras exactas de hoy, pero del recuerdo que tengo de cuando estuve en el sector trabajo, los que negocian colectivamente eran alrededor de 10%, cifra baja.

Entonces, argumentan: "Son muy pocos los que negocian colectivamente. Si bajamos el número de 8 a 5 ampliaremos el espectro de quienes pueden negociar colectivamente."

¿Y qué significa esto? A juicio del Ejecutivo, significa que se va a consolidar la negociación colectiva por empresa, porque de no darles una herramienta para que esos sectores puedan obtener un reajuste, vendrán las presiones por la negociación por rama de actividad. Mejor ni hablar de ella. Existen ya tantas y se han dado tantas razones para realmente no quererla por el costo que implica para los consumidores, para los desempleados y para los trabajadores no organizados.

Dice, además, el Ejecutivo que incentivará un mayor contacto entre el empleador y sus trabajadores; que los sueldos de los sectores que no negocian están muy cerca del ingreso mínimo; que, por otra parte, evita la tentación de que haya algún día un legislador que quiera imponer por ley reajustes al sector privado, porque, claro, si no tienen herramientas para solicitar aumentos de remuneraciones, es evidente que irán quedando postergados y habrá que darles alguna forma de reajuste.

Y, un aspecto que ha sido tocado por el señor Presidente de la Comisión Conjunta, esto produciría una satisfacción internacional que permitiría un mayor aumento de negociaciones, etcétera.

Sobre este punto, un solo detalle: creo que el espíritu con que se podría analizar una reforma de este punto sería completamente distinto si hay alguien que nos certifique que, si realmente bajamos el número de 8 a 5, se nos acaban nuestros problemas.

Tengo la sensación de que ésta es la primera pedida, y después éstas simplemente no tienen límite, a no ser que definitivamente les demos en el gusto de transformar la negociación colectiva en lo que querrían que fuera, como sucede en todos los países de sesgo socialista, que es el enfrentamiento del sector capital con el sector trabajo.

¿Cuáles son las razones al respecto de la Comisión Conjunta y que somete a consideración de la Excma. Junta?

Primer punto: por definición, la negociación colectiva no es el mecanismo para aumentar las remuneraciones de todos los trabajadores de un país.

¿Por qué? Por cuanto ella está concebida y hecha para las grandes empresas; para aquellas en que existe una relación impersonal; para éstas en que no hay instancias permanentes de acercamiento con los trabajadores; para las empresas en que existen trabajos especializados y grupos de trabajadores especializados, y lo que éstos van a rescatar en la negociación colectiva es, precisamente, su especialización, es justamente poder juntarse para discutir su espe-

cialización, eso que en esta empresa vale más que en otra.

Ese es el fondo de la negociación colectiva.

¿Quiere decir entonces que nos hemos equivocado; que el legislador se equivocó cuando hizo una negociación colectiva que apenas afecta al 10% de los trabajadores de Chile; que hay que buscar un mecanismo de ampliación?

En verdad, H. Junta, no he tenido demasiado tiempo para buscar antecedentes, pero me he permitido traer a consideración la Revista Mensual del Trabajo de Estados Unidos.

En ella se señala que en ese país, ejemplo de organización sindical y que de alguna manera podría intentar sugerirnos algunas materias, en los últimos cinco años, el porcentaje de trabajadores afiliados a sindicato ha caído del 23% al 18%.

De toda la población laboral de Estados Unidos, sólo el 18% está sindicalizado.

Pero la cifra importante es ver cuántos trabajadores norteamericanos negocian colectivamente con esos sistemas que nos sugieren: en los últimos cinco años, los que negocian colectivamente en Estados Unidos han bajado del 27,7% al 20,5%.

Estas son cifras recientes, y quiero destacar que ellas son abultadas por dos razones: primero, porque en Estados Unidos todavía quedan algunos sectores que negocian por rama de actividad --los choferes de la locomoción de transporte--. O sea, les afecta la negociación colectiva, pero no negocian directamente ellos.

Y, en segundo lugar, porque el 37% de los trabajadores de que dan cuenta estas cifras son funcionarios públicos que se sindicalizan y negocian colectivamente.

Por lo tanto, si separamos los que no negocian porque lo hacen por rama de actividad, y descontamos aquellos de la Administración Pública, nuestras cifras no difieren en exceso de una de las economías más desarrolladas del mundo.

Y, como ésta no parece ser una situación permanente, sino que con una inclinación a la baja, se espera que para el año 2000 los trabajadores afiliados no lleguen al 13% y, en consecuencia, los que negocian colectivamente anden por una cifra muy parecida.

Estos son datos oficiales de la Revista del Trabajo de Estados Unidos.

Por consiguiente, los legisladores no se han equivocado cuando han señalado que la negociación colectiva no es para todos. Sostenerlo es como aseverar que la universidad es para todos. La negociación colectiva está hecha, pensada y estructurada para las grandes empresas.

Es cierto que no hay números mágicos, porque una razón que se da para bajar de 8 a 5 es que no es para ponerse frenético. En realidad, repito, es cierto, no existen números mágicos, pero sí hay números prudentes.

Existe una armonía absoluta entre los ocho trabajadores que pueden negociar colectivamente y los ocho mismos trabajadores que en materia de organización sindical pueden crear sindicatos.

Por lo tanto, si pensamos modificar algo aquí, de nuevo tenemos que pensar en cambiar algo en la organización sindical.

¿Qué sería lo lógico que pasara? Con este esquema de negociación colectiva que tenemos en Chile, en que pueden negociar de ocho para arriba ...

El señor ALMIRANTE MERINO.- O sea, usted dice que en caso de disminuir la cifra a 5, habría que autorizar al sistema sindical en el sentido de que bastan 5 trabajadores para organizar un sindicato.

El señor SUAREZ.- Parecería lo lógico, Almirante, por cuanto es la finalidad propia de los sindicatos de empresas poder negociar colectivamente.

El señor ILLANES.- Porque hay una coincidencia, hay una exactitud entre la ley de organizaciones sindicales, que permite que cuando una empresa o un grupo tienen menos de 25 trabajadores, 8 pueden constituir un sindicato. Y aquí, en la negociación colectiva, que cuando hay menos de 25 trabajadores, 8 pueden negociar colectivamente.

Entonces, sería injusto dar la negociación a menos de 8 y no dar la sindicalización a menos de 8.

El señor SUAREZ.- Señor Almirante, ¿qué debiera ocurrir si, supongamos, la H. Junta decide bajar el número?

El señor GENERAL MATTHEI.- Entonces, con la nueva solución usted podría tener en una empresa de veinticinco trabajadores cinco sindicatos.

El señor SUAREZ.- No. Existe un tope de porcentaje, General.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- La diferencia está si es menos de ocho.

El señor SUAREZ.- Ahora, el punto más delicado está en lo siguiente. En Chile las empresas de ocho, nueve, diez, once, doce y quince, fuera de ser muchas, no han negociado colectivamente. La verdad es que desafío a que me traigan las cifras de las empresas de ocho, nueve y diez que han negociado en este país. Y no lo han hecho por una razón muy simple, porque ya el esquema de negociación colectiva les queda relativamente grande, porque con ocho trabajadores una empresa es chica y un empleador chico, que tiene que entrar a una negociación colectiva tecnificada, salvo ...

El señor ALMIRANTE MERINO.- Que tenga un tiempo permanente ... (no se entiende).

El señor SUAREZ.- Así es.

Salvo una cosa--y aquí viene el riesgo que creo necesario advertir--, si bajáramos, lo lógico sería que nada sucediera, salvo que intencionadamente se promovieran negociaciones colectivas en forma artificial. En los miles de pequeños organismos que tienen mucha misión pública, hablo de bencineras, de panaderías, del almacén de la esquina, de la frutería y que eso generara un desconcierto, porque ahí habrá huelgas, reemplazos, todo este procedimiento, tal vez eso podría ser no querido.

El proyecto que entró en el mes de marzo, señor Almirante, mantiene el mismo procedimiento, los mismos derechos, las mismas obligaciones del proyecto original, con una diferencia, acorta los plazos. Pero eso, cuando existe un conjunto de procedimientos importantes, puede ser un arma de doble filo que no beneficia a ninguna de las partes, sino que lo más



probable es que alguna de ellas puedan quedar cortas en algún plazo. Es decir, se les pasó el plazo por falta de asesoría y terminó la negociación colectiva.

Señor, lo que siempre he sostenido es que entregarle el arma de la negociación colectiva a una empresa de cinco trabajadores es--con el perdón de la H. Junta--como repartir computadoras a los vendedores ambulantes de Santiago. Seguramente, le podremos decir que llevará un buen control de existencias. Podremos sostener que sabrá perfectamente lo que entra y lo que sale, pero mientras esté operando la computadora lo más probable es que se verá privado de vender su mercadería o que en una de estas le haya desaparecido la misma.

¿Cuál será la conclusión de los ambulantes? La computadora no sirve para nada y esa conclusión es errónea, porque ella sirve. Lo que pasa es que no les sirve a los ambulantes, que tienen una situación completamente diferente.

Entonces, no quisiera que se viera un grupo de trabajadores, con muchas esperanzas, enfrentado a negociar colectivamente, con muchas esperanzas a someterse a un ritual o a una liturgia que implica fueros, presentaciones por escrito, objeciones de legalidad, inspectores del trabajo para certificar hechos, votaciones de huelga, ministros de fe, lock-out, huelgas, reemplazos, todo eso en una empresa de cinco trabajadores.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ¿Cuántos inspectores del trabajo necesitaría Chile para atender esto en el período de negociación normal, que serían los tres primeros meses del año?

El señor SUAREZ.- Sería una cosa fantástica.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Es lógico que durante los tres primeros meses sean los meses de negociación.

El señor SUAREZ.- Pero, señor Almirante, simplemente le puedo decir que en el Ranco del Estado cuando intentamos hacer elecciones, tenemos que avisar con mucha anticipación para conseguir veintidós inspectores del trabajo que se necesitan, porque son muchos trabajadores. Piense usted cuánto significaría en las bencineras de Chile que, por lo demás, han aumentado bastante en su número, la negociación. La pedida

de inspectores del trabajo sería importante.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- A veces lo anuncian en corto tiempo para no juntar ...

El señor SUAREZ.- Eso. Habría que dilatarlo.

El señor GENERAL MATTHEI.- ¡De todas maneras, se acabaría con eso la cesantía en Chile!

El señor SUAREZ Es una forma de absorber.

Señor Almirante, por último, deseo señalar que no quisiéramos que la negociación colectiva, porque no operara eficientemente en estos sectores, produjera una frustración en un sector laboral importante, que no se desprestigiara como sistema, porque éste es bueno, pero lo que pasa es que no puede estar así como lo están proponiendo a los trabajadores o a las empresas chicas. No quisiéramos, porque en definitiva ésta es una opción que hay que ver qué es lo que decide la H. Junta, porque una decisión es: "Quiero fomentar el aumento de las remuneraciones de los trabajadores que tienen trabajo". Esa es una opción legítima.

La otra: "Quiero aumentar el empleo", que resulta mucho más prioritario en un país como el nuestro. Creo que, realmente, imponer la negociación colectiva en estas pequeñas empresas generará la presión importante por la negociación por rama de actividad, ya que se demostrará que fracasó este tipo de negociación por empresa en estos entes.

Y en materia de empleo, simplemente dos palabras. Parece que esta legislación laboral y el aumento de la economía del país no han sido tan malos si pensamos que entre los años 85 y 87 han aumentado en seiscientos mil nuevos puestos de trabajo productivo. No digo que la legislación laboral solucione estos problemas, señor Almirante, ya que eso sería una utopía, pero no cabe la menor duda de que ayuda.

Eso era cuanto tenía que exponer, señor Almirante.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Gracias.

Tiene la palabra el General señor Gordon.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- No sé si no le entendí, pero me dio la impresión de que usted dijo en un momento determinado que ante una buena negociación hay una buena producción, relacionando con el período de los dos años.

O sea, si a uno le va bien en una negociación, tienen que esperar dos años.

El señor SUAREZ.- No. Creo que no. Por el contrario. Estimo que lo que va unido es que una buena negociación colectiva debe producir un aumento de la producción.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Una buena producción.

El señor SUAREZ.- De eso no cabe la menor duda, porque se supone que cada una de las partes ha capturado lo que le corresponde, uno en remuneraciones y el otro ...

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Y al bajarse un año usted decía que habría problemas, porque se produciría una seguidilla ...

El señor SUAREZ.- Exactamente.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- ...porque habría varios grupos. O sea, si la negociación es buena, vamos a asegurarnos tres años, entonces.

El señor SUAREZ.- Es que al bajarse un año, no hay negociación, porque, precisamente, no ha habido acuerdo de las partes de llegar a celebrar el contrato.

El señor GENERAL MATTHEI.- Ha sido malo.

El señor SUAREZ.- Ha sido malo, porque no ha habido negociación.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Porque no hubo. Entonces, tendrán la oportunidad de efectuar la negociación al año y no a los dos, cuando tendremos por dos años una mala producción.

El señor SUAREZ.- La negociación buena es aquella que se celebra ...

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Y que resulta.

El señor SUAREZ.- Y que resulta.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Claro, eso trae un bien, pero si tengo una no negociación y espero dos años, según lo que le entendí, a lo mejor habrá dos años de una menor

producción.

El señor SUAREZ.- Exactamente. Y eso sucede si acaso se produce una intranquilidad laboral ...

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- En cambio, si tengo ...

El señor SUAREZ.- ...pero eso tiene una solución, General.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- ...que esperar dos años y al año les doy la oportunidad de renegociar, bueno, tendré la ocasión de ganar un año. De lo contrario, lo habría perdido de hecho, porque no puedo hablar antes de dos años.

El señor SUAREZ.- Correcto, General.

Ese punto es importante de aclarar, porque las partes tienen la herramienta, la ley se las da para que a medio camino negociar, que es el convenio colectivo.

En cualquier momento las partes, de común acuerdo, pueden celebrar un convenio colectivo en que no hay huelga, ni lock-out, ni hay inspectores del trabajo ni hay nada de esto. Voluntariamente, las partes celebran un convenio colectivo y ponen fin a esa incertidumbre que podría existir en un momento dado.

El señor GENERAL MATTHEI.- No le impide llegar a un convenio y a un acuerdo en cualquier momento ...

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Entonces, estaría de más fijar el plazo.

El señor GENERAL MATTHEI.- Claro. Es decir, excepto que la negociación colectiva formal debe ser cada dos años y no creemos que debe haber esa negociación colectiva formal cada año.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Pregunto muy ingenuamente para que no nos engañemos nosotros mismos.

El señor GENERAL MATTHEI.- No, no.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Entiendo. Dice, si nos va bien, lo hacemos cada dos años, sin conocer la cifra

del I.P.C. u otros factores que pueden influir en estos dos años.

Entonces, si me dice, si nos va mal, podemos en cualquier momento, de acuerdo a las partes, negociar.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Indudable.

El señor GENERAL MATTHEI.- Indudable.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Puede haber un convenio.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Por eso no tiene importancia el período que fijemos.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Sí tiene importancia, porque de lo contrario, cada año van a estar ciento cinco días trabajando en negociar huelgas.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Correcto, Almirante, pero si usted me dice, son dos años, pero de común acuerdo entre las partes podemos negociar cada seis meses ...

El señor GENERAL MATTHEI.- No, no. No es negociar. No, no es lo mismo firmar un convenio que negociar colectivamente. Es muy distinto. El formulismo y todo eso es muy distinto.

El señor SUAREZ.- Lo que quiero decir, General, es lo siguiente. La negociación colectiva cada dos años tiene un ritual, un procedimiento, derechos y obligaciones, huelga, lock-out y reemplazos. Eso es formalmente cada dos años. Y se quiere que sea cada dos años para no provocar trastornos mayores permanentes en una empresa, sino que cada dos se negocie.

Ese es un punto, sin perjuicio que en cualquier momento las partes son libres, si las dos quieren, de llegar a un acuerdo colectivo que se llama convenio colectivo.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Habiendo una negociación buena.

El señor SUAREZ.- A pesar de que haya negociación.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Buena o mala.

El señor SUAREZ.- Buena o mala, lo que haya, de común

acuerdo las partes pueden someterse a discutir. Ahora, si no llegan a acuerdo, ahí sí que no hay huelga, no hay fuero ni nada. Tienen que llegar a acuerdo.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- A lo mejor, ahí habría una menor producción.

El señor SUAREZ.- Es probable. Ese es el costo que puede tener, exactamente.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Lo que puede ser grave.

El señor RIESCO.- Señor Almirante, ¿si me permite?

Si se recuerda, cuando se establecieron las normas sobre negociación colectiva se daban reajustes futuros, lo que se llamaba el "piso" de la negociación, por el primero de los dos años. ¿Por qué?

El señor ALMIRANTE MERINO.- Fue materia de una ley especial para el caso que se provocasen huelgas en general.

El señor RIESCO.- Ahora, esto, porque el segundo año de vigencia del contrato se negociaba como reajuste ya pasado, es decir, como inflación ya ocurrida y se negociaba en el nuevo contrato colectivo.

Se da en la práctica, H. Junta, que en estos momentos se está volviendo, a medida que retorna la normalidad económica al país, por parte de los empleadores, sin que exista una disposición al respecto, a negociar reajustes futuros por el primer año, de manera que nos parece y así se ha pensado en la Comisión Conjunta, que esto volverá a ser una práctica generalizada en la medida en que haya más estabilidad, porque entonces las empresas van a perder el temor a negociar reajustes cuando el porcentaje de inflación sea menor.

De manera que, a nuestro juicio, es algo que se solucionará solo.

El señor GENERAL MATTHEI.- Sobre ese tema.

Lógicamente, aquí hay un ejemplo claro del problema que trae el querer proteger excesivamente al trabajador y el "piso" es el mejor ejemplo que hubo.

Me acuerdo hasta el día de hoy esa conversación y las discusiones en que José Piñera, queriendo aceptar algo dijo ...

El señor ALMIRANTE MERINO.- Para hacerlo más atractivo.

El señor GENERAL MATTHEI.- ...para hacerlo más atractivo, vamos a dar este "piso" y asegurarles que en el próximo no pueden ganar menos, sino que solamente se negocia de ahí para arriba y lo haremos para proteger al trabajador.

Eso es perfecto en una economía que va para arriba y en ese momento íbamos para arriba, en el 79. Cuando la economía tuvo una caída y se fue para abajo ...

El señor ALMIRANTE MERINO.- El 81.

El señor GENERAL MATTHEI.- ...fue tanta la estrechez, que se produjeron multitud de quiebras por la misma razón de que no podían reducirse los salarios y éstos estaban a la altura de Estados Unidos, prácticamente. Era tremendo y no había cómo volver a aterrizar.

El señor ALMIRANTE MERINO.- No había mercado para comprar lo producido.

El señor GENERAL MATTHEI.- Entonces, cuando se quiere proteger a alguien, a veces, con la mejor intención, se le está matando.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Cuando se hace al margen de la realidad.

El señor GENERAL MATTHEI.- Se llegó, pues, al veinte y tanto por ciento de desempleo por esta razón. Afortunadamente, después se firmaron los convenios colectivos en que, voluntariamente, los trabajadores aceptaron la rebaja y pudieron salvarse muchas empresas, ya que los trabajadores entendieron lo que pasaba alrededor y que lo peor era quedarse sin trabajo.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Exacto.

El señor GENERAL MATTHEI.- Entonces, nuevamente digo, muchas veces, cuando con una buena intención política se quiere dar algo, no siempre podemos prever todas las consecuencias

que esto traerá.

Esto ha funcionado desde el 79 para adelante bastante bien. Ha habido huelgas, ha habido todo, el país ha crecido, los salarios reales han caído fuertemente en los momentos de depresión y cuando hay expansión, suben. O sea, el proceso...

El señor ALMIRANTE MERINO.- Hay mayor empleo.

El señor GENERAL MATTHEI.- ...no es malo. En mi opinión, no hay razón alguna para cambiar algo que ha funcionado.

El señor SUAREZ.- Señor Almirante, lamentablemente, parece que en el entusiasmo omití dos cosas que son breves.

La primera, el que no se legisle en este sentido no significa que estamos condenando a los trabajadores de empresas de cinco o menos de cinco a no tener aumento de remuneraciones, porque históricamente eso no es así.

No es así y hablé con el señor del INE al respecto. No se necesita, repito, que planteen una negociación. La única arma y la mejor que existe para los trabajadores para negociar colectivamente es el pleno empleo. El día que a mí le cueste más al empleador reemplazarme, ese día tengo un arma para negociar mi remuneración y por ello el énfasis en eso.

Y el segundo punto que omitía era el siguiente. ¿Qué solución se les podría dar a estos sectores de cinco trabajadores para que pudieran negociar? En la Comisión Conjunta pensamos que hoy día existe una herramienta que en la forma en que está puesta, da la sensación que no es para ellos, pero que legalmente no existe ningún inconveniente para que la puedan aplicar. Es el artículo 83, el mismo a que me he referido de los convenios colectivos.

Explicitarlo, poner específicamente que cualquier grupo de trabajadores --ahí se puede incluir bajar de cinco a dos--, con dos trabajadores, si quieren presentar un convenio colectivo y negociar voluntariamente y el empleador también quiere, voluntariamente, atender eso, pueden llegar a un convenio colectivo, porque involucra a más de uno y nos evitamos huelgas, los inspectores, los fueros y todo aquello que es realmente improductivo.

Ahora, dirán: "Basta que el empleador diga que no."



Es que lo mismo pasa en las empresas chicas; cuando se "olfatea" que viene la negociación colectiva en la frutería con cinco trabajadores, disminuyo a cuatro o me consigo dos que digan: "No negociamos colectivamente", porque me los arreglo de alguna manera o porque están todos los días trabajando con ellos, tienen un contacto directo.

Eso es lo que quería decir.

El señor MAXIMO SILVA.- Creo, señor Almirante, que es importante destacar que el contrato colectivo, por definición, obliga al empleador a entrar a contratar. Eso es de la esencia del contrato colectivo. El empleador está obligado a contratar. En el convenio colectivo, si el empleador no quiere ni siquiera conversar, le basta con decir: "Devuélvame su cargo".

Por esa razón no es lo mismo, no es simétrica la situación, la solución del convenio versus el contrato colectivo.

El señor GENERAL MATTHEI.- Perdón.

Conozco un caso muy parecido de alguien que trabaja, por ejemplo, en modas, bastante cerca de mi familia y en este momento tiene cinco y que en algún momento dado, por alguna razón, dos de los cinco creen que pueden encontrar trabajo en otra parte. Es bastante simétrico, porque dicen: "Me voy a ir a otra parte y no tengo más ganas de trabajar con usted, ya que tengo otra persona que me paga más y me da más facilidades."

De manera que es bastante simétrico. Se queda con todo su taller y con todas sus cosas y sin trabajar, con un contrato y un cumplimiento. De manera que es bastante simétrico, repito, en mi opinión.

El señor SUAREZ.- Simplemente para aclarar un detalle legal y de precisión jurídica.

En el contrato colectivo tampoco el empleador está obligado a contratar; está obligado a negociar, pero, obviamente, no a contratar, porque estamos hablando y nos referimos al caso de que no había contrato colectivo, en que el trabajador se quedaba con su contrato anterior por dos años. Eso demuestra que el empleador no está obligado a contratar. Está obligado a negociar, que es completamente distinto. En ambos casos la situación es semejante en cuanto al contrato.

El señor ILLANES.- Quiero referirme a un punto y en relación con éste deseo recordar un poco la historia del decreto ley N° 2.758, sobre negociación colectiva.

En realidad, lo que se pretendió cuando se estableció este sistema fue fijar un sistema tecnificado en que tanto el empleador como los trabajadores asumieran la respectiva responsabilidad en esta negociación.

Puede ocurrir y es posible que suceda que el empleador y trabajadores no se pongan de acuerdo, pero habría que calcular o medir en qué medida cada grupo es responsable de la falta de este acuerdo. Puede ser que la responsabilidad recaiga en el empleador. El castigo que tendrá éste en una economía competitiva como la nuestra es que bajará su producción y obtendrá una pérdida o una menor ganancia en relación con otras empresas de su mismo género.

A la inversa, si la negativa o porfía es de los trabajadores, puede ser que éstos mismos se den cuenta que en las empresas vecinas, que realizan las mismas actividades, se gana mejor renta y mejor remuneración y eso no lo aprenderán de las directivas sindicales. Sí lo harán en su hogar, con su familia, del grupo y se darán cuenta que llevan menor cantidad de dinero a sus casas.

Entonces, ahí queda el camino que el trabajador o los grupos de éstos, desentendiéndose de ciertas instrucciones de sus directivas sindicales, puedan acercarse a su empleador a establecer un convenio que permita equilibrar o salvar su situación, mejorar sus remuneraciones. Por eso que esta legislación es muy distinta a la anterior que existía en el Código del Trabajo.

Esta es una legislación tecnificada en que hay que entender que los empresarios están en una economía social de mercado en competencia con otros empresarios y que si ellos quieren hacer la ganancia a través de no pagar remuneraciones o no pagar las remuneraciones justas, harán la pérdida en sus propias empresas y el vecino se los va a comer.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Van a ir a la quiebra.

El Código del Trabajo del año 31 y el anterior estaban hechos prácticamente para una economía estatal en que el

Estado fijaba el precio del trabajo y el del producto y ...

El señor GENERAL MATTHEI.- Y aranceles infinitos.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ...aranceles cerrados que no permitían entrar nada al país como para competir. Pero en este momento estamos viviendo una situación económica totalmente diferente ...

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Esta es la oferta del trabajo.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ...y tenemos que tener un sistema ...

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Oferta y demanda totalmente diferentes.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ...que rijan las leyes del trabajo en forma totalmente diferente,

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Estamos claros.

Yo veo el capital y el trabajo; la oferta y la demanda. En teoría es estupendo.

El señor GENERAL MATTHEI.- Yo digo más que la teoría.

Tengo una pequeña empresa, no es grande, pero trabajan veinte y tantas personas y los vecinos son todos más o menos similares.

Cuando llega el momento en que uno quiere cosechar, les advierto que la cosa es bastante seria y difícil para conseguir alguien que le aporrée la fruta. Luego, si la quiere exportar, se encuentra que no más del 15% se declara apta y al otro, el 80%. Al año, a más tardar, aprende su lección ese torpe. Repito, a más tardar, al año.

En este momento, si ustedes creen que estamos con una tremenda diferencia con el desempleo, bueno, estamos llegando al 8% y ese porcentaje es casi pleno empleo, porque siempre hay una movilidad. Bajémosle todavía un 2% más y en esas circunstancias usted tendrá que andar corriendo detrás del trabajador para que vaya a laborar e, incluso, besándole los pies.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Es cierto, General.

Tengo el mismo tipo de empresa y a lo mejor, a veces, con más gente. Por eso que cambian, pues a uno le interesa no tener problemas. De lo contrario, de la cosecha disfruta los días que necesita y el resto lo perderá. Entonces, paga más y hoy día tenemos en estas empresas chicas un montón de mujeres--con mucho respeto--trabajando, porque es preferible ir allá a estar como domésticas y la vida es así, la lucha por lo mejor.

El señor GENERAL MATTHEI.- Creo que hoy día se está acercando a una situación bastante simétrica.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- De que vamos a progresar, a mí no me cabe la menor duda.

El señor GENERAL MATTHEI.- Estimo que se ha progresado desde una situación bastante mala a esto, con una ley que fue pensada en su tiempo, que tuvo algunas correcciones cuando se vieron los errores y que ha marchado bien, ha marchado sorprendentemente bien. Ahora, claro que no marcha bien para aquellos que buscan el poder político a través de los sindicatos. En eso estoy de acuerdo que para ellos esta ley es un desastre.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Para sintetizar. ¿Habría acuerdo en que en el decreto N° 2.758, del año 79, quede la organización sindical en 250 o en 150?

El señor GENERAL MATTHEI.- Estoy de acuerdo en que mientras tanto no se modifique nada.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ¿Nada?

Quedaría en 250, tal como está. Habría acuerdo.

¿Habría consenso en que sean ocho trabajadores como mínimo en el decreto N° 2.977?

El señor GENERAL STANGE.- Ocho.

El señor GENERAL MATTHEI.- Conforme.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Ocho.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Y los dos años quedan igual.

El señor GENERAL STANGE.- Dos años.

El señor RIESCO.- ¿Si me permite, Almirante?

En relación con el punto que señaló el señor Relator, relativo al artículo 49 de la ley de negociación colectiva, esto es, a la terminación de los contratos de trabajo después del día sesenta de huelga.

Ha surgido en el seno de la Comisión Conjunta una posibilidad de acuerdo, no sé si acuerdo completo del Ejecutivo, pero, en todo caso, es algo que provino de un sector de ese Poder del Estado. Es una proposición en el siguiente sentido.

Al parecer, lo que produce mayor escozor en los trabajadores es la ficción que se establece en la ley en cuanto a que después del día sesenta de huelga se entienden renunciados a sus puestos de trabajo, a los contratos de trabajo.

Ahora, esta ficción se alteraría por una terminación derecha del contrato de trabajo al momento después del día sesenta de huelga. ¿Por qué? Porque ni los trabajadores ni el empleador se allanan a seguir ligados por un contrato de trabajo en el que no están de acuerdo en sus condiciones. Se mantendría sí el subsidio de cesantía para el caso de terminación de estos contratos de trabajo, pero, lógicamente, esto no devengaría indemnización por años de servicios, a menos que se pactara expresamente en los contratos futuros.

Esta idea, Almirante, es probable que podría ser aceptada por el Ejecutivo.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Es cuestión de texto, que no aparezca como que se entiende ...

El señor ILLANES.- Que no aparezca como renunciando.

El señor ALMIRANTE MERINO.- ...renunciando. Exactamente.

El señor COSTA.- Todo esto se origina en relación del artículo 49 con respecto del 62. En el texto primitivo del 2.758 se entraba a la negociación con la reajustabilidad ya ganada. Al sesenta día usted podía exigir a su empleador que se suscribiera un nuevo contrato en las mismas condiciones, más la reajustabilidad.

Hoy día la reajustabilidad no existe en el artículo 49, por lo cual la atracción para volver a firmar un nuevo contrato y suspender la huelga, no existe. No es atractivo para el trabajador pedir que se suscriba un nuevo contrato.

Dándole rienda a la imaginación, se ha logrado llegar a esta fórmula que ha planteado Walter Riesco, pero el secreto está en que es posible que no se entienda, que digan que es cosmética, que se cambia el texto, porque se redactó positivamente, pero el secreto está en que con el empleador se puede pactar que esta causal de extinción del contrato de trabajo tenga derecho o cree indemnización.

Ese es el secreto fundamental, situación que antes no existía, porque se estimaba renunciado.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Crea derechos también para el subsidio de cesantía.

El señor COSTA.- Pero no para la indemnización.

El señor ALMIRANTE MERINO.- No.

El señor COSTA.- Subsiste el subsidio, pero ahora nace la posibilidad de pactar la indemnización con el empleador. Es un asunto muy importante que se logró después de afinar mucho las ideas y eso es fundamental, porque aparecía como falta de equidad que por ejercer un derecho se perdiera otro.

El señor GENERAL MATTHEI.- Correcto.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Bien.

El señor GENERAL STANGE.- Conforme.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Habría acuerdo.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FACH.- Permiso, mi Almirante.

Respecto del tema que recién tocaron los señores Riesco y Costa, la proposición del señor Ministro del Trabajo está en la Secretaría General de la Presidencia y debe venir como Mensaje a la Junta para llegar, supongo, el próximo martes a más tardar.

Es un texto distinto al que envió la Comisión Conjunta. En el fondo, es lo mismo, lo que pasa es que se cambió un inciso segundo de ese artículo y se establecieron dos incisos más en el ex artículo 49.

Mi Almirante, falta todavía una decisión respecto del boletín 643-13, en que el Ejecutivo pide una modificación al 2.756 para permitir que los sindicatos conformen administradoras de fondos de pensiones.

Don Manuel Urbina estaba a cargo de ese relato.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Ese es otro tema.

El señor GENERAL MATTHEI.- También tiene que ver con esto. Este es el Código.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FACH.- Parte del Código es el decreto N° 2.756, de organizaciones sindicales.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Tendría que estar en el Código ...

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FACH.- No, no es el 3.500, porque el boletín ...

--Diálogos.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FACH.- Mi Almirante, si me permite, leo el oficio del General Pinochet con el envío del Mensaje.

Este es el boletín N° 643, que ya mencioné. El N° 2 dice: "Acorde con el propósito gubernamental de que los trabajadores puedan participar en la administración de los recursos previsionales por la vía de ser dueños del todo o parte de las sociedades administradoras de fondos de pensiones, se hace necesario modificar la actual legislación sindical contenida en el decreto ley N° 2.756, en orden a permitir que los sindicatos, las federaciones y confederaciones de sindicatos puedan organizar este tipo de sociedades.", y propone un artículo, agregando al artículo 6° de ese decreto ley un N° 8, permitiendo, entonces, que los sindicatos puedan formar A.F.P. y, posteriormente, modifica el artículo 57 para que las federaciones y confederaciones puedan hacerlo.

Como artículo 3° va una modificación al 3.500 que altera plazos para efectos de conformación de administradoras de fondos de pensiones.

Entonces, la decisión debe ser respecto del Código, si varía el 2.756, si la H. Junta está de acuerdo en que los sindicatos, federaciones y confederaciones puedan formar administradoras de fondos de pensiones o no.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Eso hay que verlo.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Habría que verlo.

El señor URBINA.- Señor Almirante, si usted me perdona, deseo expresar que en el seno de la Comisión Conjunta hemos debatido ampliamente este asunto y las Comisiones Legislativas Primera, Segunda y Tercera, unánimemente, han estado por rechazar este proyecto que facultaría a las organizaciones sindicales para constituir administradoras de fondos de pensiones.

Las razones que hemos tenido, señor Almirante, para sugerir a la H. Junta el rechazo son las siguientes.

No parece conveniente entregar la administración de los recursos previsionales a los sindicatos, atendido el grado de politización y el manejo político de que son objeto estas organizaciones. Y esto lo vemos todos los días.

En los sindicatos del cobre, donde la lista socialista ganó recientemente unas elecciones, en combinación con el Movimiento Democrático Popular, y los demócratacristianos salieron segundos, etcétera.

Esta es una realidad, señor Almirante, y por eso creemos que en definitiva estos organismos pueden ser instrumentalizados políticamente y pueden ser usados para poner en jaque, y lo que es más, para destruir el sistema.

Me explico. Hoy día, para modificar el decreto ley N° 3.500 o el sistema previsional nuevo, se requiere una ley de quórum calificado. Sin embargo, por la vía de que una autoridad administrativa el día de mañana no fiscalice las inversiones que hacen los sindicatos o las administradoras de fondos de pensiones que formen los sindicatos debidamente o los encajes o los demás cumplimientos de las obligaciones que le impone la ley, indudablemente que pondrán a las



administradoras de fondos de pensiones que ellos manejen en un estado de deficiente administración o de falencia que justificaría a posteriori la intervención estatal de estas administradoras. Es decir, políticamente, a futuro es altamente inconveniente y riesgoso entregar la administración de los recursos previsionales a los sindicatos.

Otra razón, señor Almirante, es que tampoco nos parece conveniente exponer a los trabajadores a la pérdida del derecho que tienen hoy día de afiliarse y desafilarse libremente, tanto a una administradora de fondos de pensiones determinada como a un sindicato, porque al estar estrechamente vinculadas, al estar en un solo ente estas dos organizaciones diferentes, indudablemente existirá una presión de directivas sindicales politizadas o de grupos que las apoyan en contra de otro grupo de trabajadores que pudieran pretender afiliarse o desafilarse de una entidad distinta.

Por otra parte, la conjunción en una sola entidad de las calidades de organismo sindical y de administradora de fondos de pensiones expone a los trabajadores a tener que soportar el pago de cuotas extraordinarias para constituir capitales o encajes que hoy día exige el artículo 40 del decreto ley N° 3.500, destinados a responder de la rentabilidad mínima que la propia ley les exige a las administradoras de fondos de pensiones. Y éste es un gravamen que, indudablemente, a algunos modestos trabajadores les pudiera significar restarles ingresos muy necesarios, para finalidades distintas de carácter familiar.

Finalmente, señor Almirante, parece riesgoso entregar a directivas sindicales ocasionales la decisión de designar a los directores y a los ejecutivos de estas administradoras de que los sindicatos fueran dueños y designar, al mismo tiempo, honorarios, sueldos de todas estas personas encargadas de administrar, porque todos sabemos que, lamentablemente, a nivel de dirigentes sindicales los manejos no siempre son todo lo claros que deberían ser y no primará el interés de las mejores rentabilidades, sino otros intereses, a lo mejor, mezquinos.

Por eso creemos conveniente rechazar el proyecto planteado.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Gracias.

El señor RIESCO.- ¿Me permite, señor Almirante?

Un pequeño agregado a lo expresado por el relator.

Si bien es cierto que las Comisiones Primera, Segunda y Tercera estuvieron por rechazar la idea de que los sindicatos directamente entraran a constituir administradoras de fondos de pensiones, no se desechó la idea en el seno de la Comisión, por lo menos de algunas de estas Comisiones, de buscar una fórmula, un mecanismo tendiente a incentivar a que los trabajadores puedan ser dueños de acciones de sociedades anónimas que sean administradoras de fondos de pensiones, ...

El señor ALMIRANTE MERINO.- Ese es otro tema.

El señor RIESCO.- ...porque al incentivar al trabajador y al ser éste dueño de estas acciones, ellos mismos tratarían de defender el sistema nuevo de pensiones.

El señor MIGUEL GONZALEZ.- Analizamos esa posibilidad, pero, en verdad, una parte de los miembros de la Comisión Conjunta estimó que no es necesario que la ley establezca aquello, puesto que los trabajadores pueden promover y comprar acciones sin necesidad de que un texto legal lo diga.

El señor GENERAL MATTHEI.- No sé. Tal vez, en un momento dado no estuve muy atento, pero me pareció escucharle que el problema también es básicamente el hecho de que los sindicatos mismos tendrán que estar controlados ...

El señor URBINA.- Por la autoridad administrativa.

El señor GENERAL MATTHEI.- ... por la Superintendencia; de manera que, al ser así, eso de inmediato traerá roces con grupos politizados.

El señor URBINA.- Lo más probable, mi General, es que, en esos casos, se acuse a la autoridad de persecución sindical.

El señor GENERAL MATTHEI.- Por supuesto.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Lo más grave es que la previsión de esos trabajadores quedaría en manos no muy responsables, y el Estado siempre tendría la responsabilidad, por cuanto la ley le exige responder por eso en las A.F.P.

Eso es lo peor de todo.

El señor GENERAL MATTHEI.- Y, finalmente, tal como se dice, las personas que están ahí, que prácticamente pierden su derecho de asociarse hoy día libremente donde quieren, en el futuro pueden ser presionadas directamente en sus derechos previsionales cuando quieran jubilar, por los dirigentes sindicales.

Creo que ése es el problema más grave de todos.

El señor ALMIRANTE MERINO.- En todo caso, primera vez que escucho esta proposición; así que tendría que estudiarla mucho más para resolver.

El señor GENERAL MATTHEI.- Hace rato que está dan

do vueltas en el sistema legislativo. Más de un año.

El señor URBINA.- Mi General, esto lleva más de un año y venía como indicación a otro proyecto ya despachado hace aproximadamente ocho meses.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FUERZA AEREA.- Me permito recordar a la H. Junta que el proyecto relacionado con permitir a los sindicatos formar A.F.P. era parte de otro que la Junta decidió insertar en el análisis del decreto ley 3.500.

Entre otras modificaciones, se rebajaba el capital inicial para formar A.F.P., de 20 mil unidades de fomento a 5 mil, con el fin de permitir que grupos pequeños de personas puedan estructurar administradoras de fondos de pensiones.

Como está inserto en el decreto ley 2.756 y éste en el Código del Trabajo, pareciera prudente tomar decisiones durante este ciclo.

El señor ALMIRANTE MERINO.- A primera vista me parece que no.

El señor CONTRAALMIRANTE (JT) MONTAGNA.- Por ahora, no.

El señor GENERAL MATTHEI.- No en este proyecto.

El señor ALMIRANTE MERINO.- Definitivamente, no. Y, desde luego, no en el Código del Trabajo.

El señor GENERAL MATTHEI.- Así es.

El señor SECRETARIO DE LEGISLACION.- Perdón, Almirante.

Tengo entendido que esta sesión tuvo por objeto ver posibilidad de aunar criterios en las cosas fundamentalmente discutibles.

Por lo que he escuchado, no he visto dificultades, y surge, entonces, el efecto de la reunión.

¿Existiría posibilidad de que en la sesión del 28

de abril pudiera verse esta materia como proyecto de ley, es decir, lo referente al Código del Trabajo?

En realidad, mi pregunta es más a usted, señor General Matthei.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FUERZA AEREA.- Si el grupo de trabajo dispone de tiempo para dedicarse a esto con horario completo ...

El señor GENERAL MATTHEI.- Primero debe definirse qué proyectos quedarán adentro, porque, tal como dijimos, y lo repitió don Ramón Suárez, el Código debería haber sido otra cosa. Pero, conforme, aceptemos en este momento que algunos de los proyectos de leyes que tienen netamente que ver con trabajo vayan tal como están y configuren este Código.

Pero si vamos a incluir algunas normas relativas a otros derechos, como aquéllas a las que se refirió el señor Walter Riesco, entonces ya habría que entrar a estudiarlas y tratar de incluirlas.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FUERZA AEREA.- Mi General, eso iba a decir.

En realidad, no depende tanto de la Comisión Conjunta como de las disposiciones nuevas o modificaciones que se vayan incorporando.

Por ejemplo, en la sesión de hoy en la mañana se decidió, por parte del Ministerio del Trabajo, con aceptación de la Comisión Conjunta, introducir correcciones a la metodología de cálculo de pago de horas extraordinarias; establecer definiciones respecto del pago de la semana corrida, y otras relativas a gratificaciones.

Entonces, eso es nuevo y ya hay que esperar el recibo de la norma y discutirla.

El señor GENERAL MATTHEI.- Pero, en lo posible, el Código no debiera ser modificado después.

El señor RIESCO.- ¿Me permite, señor Almirante?

Tengo la impresión personal de que, con las decisiones tomadas en esta sesión de Junta, se aliviana muchísimo el trabajo y es probable tener listo el Código antes del día 28.

El señor GENERAL MATTHEI.- Siempre que no vengan otras modificaciones.

El señor TENIENTE GENERAL GORDON.- Eso no se sabe. Lo que hay está listo.

El señor ALMIRANTE MERINO.- En principio, la Comisión Conjunta trataría de tenerlo para el 28. Si no, sería para otra fecha.

El señor GENERAL MATTHEI.- Las decisiones que hemos adoptado hoy andan dando vueltas más o menos hace un año.

El señor GENERAL STANGE.- En la próxima sesión veremos si vamos bien.

El señor GENERAL MATTHEI.- Por eso, les agradezco a mis colegas esta reunión y la posibilidad de conversar, porque de lo contrario se habría hecho muy difícil.

El señor JEFE DE GABINETE DE LA FUERZA AEREA.- El próximo martes podemos dar un informe de cómo está la situación.

---

El señor ALMIRANTE MERINO.- Ofrezco la palabra.  
Si nadie hace uso de la palabra, se levanta la sesión.

---

--Se levanta la sesión a las 17.25 horas.

---

(firmas a la vuelta)



*Merino*

JOSE. T. MERINO CASTRO  
Almirante  
Comandante en jefe de la Armada  
Presidente de la I Comisión Legislativa



NELSON ROBLEDO ROMERO  
Brigadier  
Secretario de la Junta de Gobierno