



Universidad de Valparaíso
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela de Auditoría

“VISIÓN RETROSPECTIVA DEL DERECHO A LA INFORMACIÓN DE
LOS TRABAJADORES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, A 12
AÑOS DE SU IMPLEMENTACIÓN, EN LOS SINDICATOS DE LAS
COMUNAS DE VALPARAÍSO Y VIÑA DEL MAR.”

Tesis para optar al Título de Contador Público Auditor y al grado de Licenciado en
Sistema de Información Financiera y Control de Gestión

Tesistas: Mauricio Davegno Ortiz
Miguel Leyton Figueroa
Profesor Guía: Hugo Silva Figueroa

Valparaíso, 2012

TABLA DE CONTENIDO

I RESUMEN	3
II MARCO TEÓRICO.....	4
1. ANTECEDENTES GENERALES.....	4
2. REFORMA LABORAL	6
3. DERECHO DE SINDICACIÓN	9
3.1 Prácticas desleales o antisindicales	10
4. ORGANIZACIONES SINDICALES	11
4.1 Tipos de sindicatos	12
4.2 Rol del sindicato en el proceso de negociación colectiva.	12
5. CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS.....	13
5.1 Quórum de trabajadores requeridos para constituir un sindicato	13
5.1.1 Sindicato de empresa.....	13
5.1.2 Sindicato interempresa.....	14
6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	15
6.1 Clasificación de la negociación colectiva.....	15
6.2 Empresas en las que se puede negociar colectivamente	15
6.3 Empresas en las que no se puede negociar colectivamente	16
6.4 Trabajadores que pueden negociar colectivamente	17
6.5 Materias que pueden negociarse colectivamente	18
6.6 La negociación colectiva reglada en empresa.....	18
6.6.1 Características de la negociación colectiva reglada:	18
7. DERECHO A LA INFORMACIÓN.....	19
7.1 Derecho a la información Chile	20
7.1.1 Finalidad	20
7.1.2 Obligación del empleador.....	21
7.1.3 Autonomía.....	21
7.1.4 Respuesta del empleador.....	22
7.1.5 Práctica desleal o antisindical	22
7.2 Otros aspectos del derecho a la información.....	22
7.2.1 Importancia de la información financiera	23
7.2.1.1 Información contenida en los Estados Financieros.....	23
8. EL DERECHO A LA INFORMACIÓN EN ESPAÑA	24

III PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	26
IV OBJETIVOS.....	27
a) Objetivo General:	27
b) Objetivos Específicos:	27
V METODOLOGÍA	28
a) Etapa 1: Recopilación de información	28
b) Etapa 2: Sistematización de la información recopilada	28
c) Etapa 3: Población y muestra.....	29
d) Etapa 4: Diseño, validación y aplicación de instrumentos.....	29
e) Etapa 5: Análisis y discusión de resultados	30
f) Etapa 6: Conclusiones.....	30
g) Etapa 7: Informe final.....	30
VI ANÁLISIS DE ENCUESTA A SINDICATOS.....	31
VII RESULTADOS.....	35
VIII ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	46
IX CONCLUSIONES	50
VII BIBLIOGRAFÍA.....	55
Anexo 1	59
Anexo 2.....	61

I RESUMEN

Los efectos producidos en el mundo del trabajo por los profundos cambios que vive la economía en la actualidad, han puesto al proceso de negociación colectiva como elemento que posibilita flexibilizar las relaciones laborales. La negociación colectiva puede promover la participación directa de los actores involucrados y contribuir a asegurar una relación de trabajo con grados crecientes de equidad, lo que se inscribe en los objetivos más generales de la estrategia económica y social de nuestro país. La información financiera es usada como un instrumento de diálogo y comunicación para contribuir a mejorar la negociación entre los grupos sociales y ampliar su participación en la toma de decisiones. Por lo que la doctrina aborda el tema de cuál debe ser la información específica a suministrar para la negociación colectiva.

Por medio de la aplicación de la ley 19.759, que modifica al artículo 315 del Código del Trabajo en su inciso quinto, el legislador ha querido entregar nuevas herramientas para flexibilizar las relaciones laborales. De acuerdo a lo anterior, el paradigma del presente trabajo de investigación es del tipo cualitativo con un alcance descriptivo-explicativo, y tiene por finalidad analizar el grado de efectividad operacional del derecho a la información durante el proceso de la negociación colectiva desde la aplicación de dicha ley, en los sindicatos pertenecientes a las comunas de Viña del Mar y Valparaíso, siendo como muestra para estudio 14 empresas de cada comuna. Para obtener información suficiente y efectuar el análisis, se realizó una encuesta, dirigida a los dirigentes sindicales, seleccionados aleatoriamente. Por último, se confeccionará un cuadro comparativo con España, pues tiene mayor cantidad de años que Chile aplicando el derecho a la información, y en sus procesos de negociación colectiva han resultado ser fructíferos.

Se espera producto de la investigación, la comprensión de la ley 19.759, así como su cumplimiento referente al derecho de la información, además, verificar como los sindicatos se preparan para la negociación colectiva con las empresas, utilizando dicha información financiera. Y la identificación o la no identificación, según sea el caso, de las diferencias significativas entre la normativa española y la normativa chilena.

II MARCO TEÓRICO

1. ANTECEDENTES GENERALES

En el mes de febrero del año 2000, y luego de un profundo proceso de discusión que arrancó en el año 1998, entraron en vigencia en nuestro país, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) número 87 referido a libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, y el número 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y fomento de la negociación colectiva. De acuerdo a Varas, M., (2003), tales convenios se encuentran entre los más relevantes que ha dado la OIT, y justo es reconocer que en Chile, su ratificación y posterior entrada en vigencia no estuvo exenta de roces y polémicas. Así, en tanto para unos, los convenios de la OIT no introducirían mayores modificaciones prácticas al régimen laboral nacional, su entrada en vigencia ocasionaría una suerte de tensión al derecho en Chile, al hacer evidente la falta de correspondencia entre las normas legales de regulación preexistentes en el Código del Trabajo, cuya data se remonta al plan laboral y a los principios contenidos en ellos.

Según Varas, M., (2003), aunque las reformas laborales generadas desde el retorno de la democracia han tendido a la corrección de ciertos extremos jurídicos, la regulación vigente en materia de negociación colectiva, corresponde substancialmente al diseño político jurídico heredado del régimen militar¹, contenido en el D.L. n° 2.758 y otros cuerpos legales posteriores. Tal diseño parte del supuesto de la preeminencia patronal frente a las relaciones laborales, acorde con un esquema de economía de mercado; dentro de tal contexto, los principios inherentes a la libertad sindical se encuentran fuertemente limitados, con la finalidad de no introducir elementos que distorsionen el mercado de trabajo.

Ahora bien, más allá de las posiciones que una y otra parte de la doctrina asumieron en su oportunidad, respecto de las proyecciones jurídicas de la incorporación

¹ De acuerdo a Varas, M., (2003), los principios inspiradores del Plan Laboral son, básicamente: radicación del nivel de negociación en la empresa, tecnificación, procedimiento compatible con flexibilización laboral, preeminencia de la negociación individual por sobre la colectiva, entre otros.

de los convenios; tal hecho se tradujo, concretamente, en la necesidad de introducir modificaciones legales, tendientes a otorgar la debida coherencia normativa al ordenamiento jurídico de Chile.

Aunque es justo reconocer que a nivel dogmático, operó una rápida incorporación al horizonte laboral de los principios contenidos en los convenios números 87 y 98 de la OIT, motivando con ello, una redefinición de derechos tan fundamentales, como aquellos referidos a las organizaciones sindicales, a la negociación colectiva, y al derecho a la información. Así también, los órganos jurisdiccionales, y con mayor cautela la Dirección del Trabajo, incorporaron progresivamente a su función interpretativa, el contenido de los convenios de la OIT, preparando con ello, el tránsito hacia la impostergable readecuación legislativa.

Tal tarea, según Varas M., (2003), fue asumida expresamente por el tercer gobierno de la concertación de partidos por la democracia, desafío que se traduciría a la postre, en la discusión, aprobación y publicación de la Ley nº 19.759, el 1º de diciembre del 2001, denominada Ley de Reformas Laborales. Ley, según Varas, M., (2003), que en materia de organizaciones sindicales y negociación colectiva, tuvo como propósito expreso, adecuar nuestra legislación a los principios de libertad sindical contenidos en los convenios, conforme se desprende de los fundamentos invocados en el mensaje del proyecto de ley respectivo.

2. REFORMA LABORAL

La reforma laboral, aprobada en la Ley nº19.759 a fines del año 2001, introduce importantes modificaciones a la legislación laboral, entre ellas aquellas referidas al derecho colectivo: derecho de sindicación y derecho a la negociación colectiva.

En principio, las normas están inspiradas en el principio de libertad sindical, de acuerdo a Thayer, W., y Novoa, P., (2002), las modificaciones introducidas en estas materias, se basan en que la reforma aplicada que incorpora plenamente los contenidos de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), nº 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación y nº 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

En el artículo 19 nº 19 de la Constitución Política de nuestro país, se reconoce expresamente el principio de la libertad sindical, en su expresión de Autonomía Colectiva, al establecerse en él que la ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones.

a) Extensión de la autonomía colectiva

Los principios de libertad sindical, consagrados en los convenios de la OIT, se traducen en un sistema de autonomía-negociación, el que ampara la libre elección de las partes, tanto de los temas a negociar, de su decisión de concurrir a negociar colectivamente o no, como a la libre determinación del procedimiento dentro del cual se desarrollará la negociación, según Varas, M., (2003).

Por el contrario, en Chile a nivel constitucional y en el ámbito legal, se limitan al efecto los principios de libertad sindical inherentes a la materia, al establecer unilateralmente niveles vinculantes de negociación, y al regular los procedimientos de carácter obligatorios para las partes.

Así, el artículo 19 nº 16 de la Carta Fundamental, consagra en términos expresos el derecho de negociar colectivamente a nivel de empresa, como un procedimiento

vinculante para la persona del empleador. Por su parte, el Código del Trabajo en su Libro IV artículos 315 y siguientes, establece los pormenores de un procedimiento obligatorio de negociación colectiva, en que se determinan los plazos, las etapas, así como los derechos y deberes de las partes involucradas en el mismo.

b) Materias susceptibles de negociación

Un principio reconocido por la jurisprudencia del comité de libertad sindical, es aquel que señala que las partes deben tener el campo más amplio posible para determinar las materias que serán susceptibles de negociarse colectivamente.

Esta materia, puede vincularse con el denominado derecho a la información, que asiste a los trabajadores respecto del estado y marcha de la empresa. Sobre el particular, la Ley nº 19.759 procedió a modificar el artículo 315 del Código del Trabajo, fortaleciendo el derecho a la información de los trabajadores.

c) Procedencia de la autonomía colectiva en las organizaciones de grado superior

Las normas contenidas en los artículos 303 inciso final y 334, admiten la posibilidad que organizaciones sindicales de grado superior puedan negociar colectivamente. No obstante, al establecerse que dicho procedimiento siempre requerirá acuerdo previo entre las partes, se ha limitado gravemente el ejercicio de la autonomía colectiva tratándose de federaciones o confederaciones sindicales.

De acuerdo a Varas, M., (2003), las modificaciones introducidas por la Reforma Laboral a la negociación interempresa, sólo han tendido a facilitar las normas aplicables al procedimiento, sin alterar substancialmente la regulación del mismo.

En efecto, con la Ley nº 19.759, el legislador flexibilizó la modalidad de inicio de la negociación colectiva de carácter interempresa, mediante dos alternativas. Una, por medio del procedimiento contenido en el artículo 334 del Código del Trabajo, es decir, intentando un acuerdo previo con el o los empleadores; y la otra, a través de la

presentación directa de un contrato colectivo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 334 bis) del mismo cuerpo legal.

No obstante lo anterior, la segunda de las posibilidades de inicio de la negociación, es privativa de los sindicatos interempresa, y siempre requerirá el acuerdo del empleador para su materialización, según Varas, M., (2003).

Por tanto, dichas modificaciones introducidas permiten una efectiva autonomía sindical, se establece y reconoce que son las organizaciones las facultadas para determinar en sus estatutos sus finalidades, organización y funcionamiento como expresión de libertad sindical. A la vez, se protege, a través de normas precisas, el respeto irrestricto al desarrollo y funcionamiento de los sindicatos, estipulándose fuertes sanciones a cualquier persona que entorpezca el accionar de la organización o la labor de sus dirigentes.

Se observa también, que se han reducido los quórum necesarios, como también, se otorga una amplia libertad, para constituir sindicatos distintos a los tradicionales.

Los delegados sindicales aumentan su representación, amparando de esta manera a un gran número de trabajadores que forman parte de sindicatos interempresas, o de trabajadores eventuales, o transitorios.

3. DERECHO DE SINDICACIÓN

De acuerdo a la guía de las organizaciones sindicales de la Dirección del Trabajo, el derecho de sindicación es el derecho que tienen los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado de constituir, sin autorización previa las organizaciones sindicales que estimen conveniente, con la sola condición de sujetarse a la ley y a sus estatutos.

La Constitución Política, garantiza el derecho de sindicarse, en la forma y casos que señale la ley, y en los convenios 87 y 98 de la OIT.

Ugarte (citado en Varas, M., 2003), da a entender que esta última perspectiva es la que recoge la Constitución Política, conforme se desprende del examen del artículo 19 en sus números 16, 19 y, en lo pertinente, el 26. En dichas disposiciones, se reconocen diversos derechos laborales de ejercicio colectivo, tales como el derecho a negociar colectivamente, el derecho de huelga y a la autonomía sindical; a los que deben sumarse aquellos principios que sobre la materia se contienen en los convenios 87 y 98 de la OIT.

La Dirección del Trabajo, señala en su guía de la organización sindical, que son titulares del derecho de sindicación los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que cumplan con los requisitos que establecen la ley y sus respectivos estatutos.

De acuerdo a Humeres, H. (2004), y según el artículo 213 del Código del Trabajo, señalan que los sindicatos tienen el derecho de constituir, afiliarse y desafiliarse a federaciones, confederaciones, centrales sindicales. Asimismo, tienen derecho a representar a los afiliados en los procesos de negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos de trabajo, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos deriven.

Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo, promover la educación de sus afiliados.

De acuerdo al inciso cuarto del artículo 214 del Código del Trabajo, un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato simultáneamente, en función de un mismo empleo. Sólo podrá hacerlo, en función de distintos empleos. Las organizaciones sindicales, no podrán pertenecer a más de una organización de grado superior de un mismo nivel. Ejemplo, un sindicato no puede pertenecer a dos federaciones sindicales.

En el caso que un trabajador, o un sindicato, o una federación o una confederación se afilie nuevamente, tal caso la nueva afiliación produce la caducidad de toda otra afiliación anterior, como lo señala el inciso quinto del artículo 214, del Código del Trabajo.

Según Humeres, H. (2004), y Thayer, W., Novoa, P., (2002), las características que tiene la afiliación de un trabajador a una organización sindical son:

- Única, en función de un mismo empleo;
- Personal, y por tanto no puede transferirse ni delegarse, la afiliación es un acto personal, y requiere de la intervención directa del trabajador; y
- Voluntaria, nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical, para desempeñar un empleo, o desarrollar una actividad.

La desafiliación también es voluntaria, la Constitución Política en su artículo 16 inciso tercero, ha señalado expresamente que no podrá impedirse la desafiliación de un trabajador de una organización sindical.

3.1 Prácticas desleales o antisindicales

Según la Dirección del Trabajo, las prácticas desleales o antisindicales son todas aquellas acciones u omisiones, provenientes de cualquier persona, sea empleador, o de los trabajadores, o de las organizaciones sindicales, en su caso, que directa o indirectamente, tiendan a impedir u obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical, o la autonomía de funcionamiento de las mismas.

Las prácticas antisindicales o desleales, están prohibidas por Ley, en el artículo 292 del Código del Trabajo. Las sanciones consisten en multas que pueden variar entre

10 a 150 unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía, la gravedad de la infracción, y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

En esta misma materia, se sanciona el despido de trabajadores no aforados, cuando dicho despido sea constitutivo de práctica antisindical, resguardando en forma efectiva el derecho a organizarse.

4. ORGANIZACIONES SINDICALES

La ley no define el concepto de sindicato. Es por ello, que según la R.A.E., sindicato es aquella asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.

Desde un punto de vista etimológico, de acuerdo a Corominas, J. (1996), se dice que sindicato proviene del latín *syndicus*, y este del griego *syndicos*, vocablo compuesto de otros dos: "syn" que significa "con" y "dike" que significa "justicia", que significaba "con justicia".

Corominas J. (1996), señala que se designaba con la palabra *syndicus*, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; la voz *síndico* retuvo en las lenguas romance, el concepto de procuración y representación.

Por traslación del representante a los representados surgió el *sindicat* francés, del cual es traducción aceptada, sindicato. Entonces, *sindico* significa el que representa los intereses de un grupo de personas, que tienen una misma profesión, de acuerdo a Joan Corominas.

Según Georges Sorel, el sindicato es la unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio, o profesión u oficio conexos, que se constituye con carácter permanente, y con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales (Sorel, G., citado por Machicado, J., 2010).

4.1 Tipos de sindicatos

El artículo 216 del Código del Trabajo, señala que los tipos de sindicatos se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que se afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:

- a) Sindicatos de empresa, es el que reúne sólo a trabajadores de una misma empresa.
- b) Sindicatos interempresa, es aquél que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.
- c) Sindicatos de trabajadores independientes, es aquél que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno ni tienen, a su vez, trabajadores bajo su dependencia.
- d) Sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios. Es aquél constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

Según Humeres, H. (2004), la mención de las clases de entidades sindicales es enunciativa, dando paso en lo futuro a otro tipo de entidades, como podría ser los sindicatos de profesionales, por ejemplo; ello se desprende claramente de la frase “entre otras” que emplea el legislador en el citado artículo.

De acuerdo a Thayer, W., Novoa, P., (2002) y la Dirección del Trabajo en su guía de las organizaciones sindicales, indican que todo trabajador afiliado a un sindicato interempresa, o grupo de trabajadores eventuales o transitorios, incluyendo los que no se encuentran prestando servicios, podrán mantener indefinidamente su afiliación en ellos, asimismo, podrán ejercer las demás posibilidades de sindicación que les ofrece la ley, en la medida que cumplan con los requisitos que, para cada caso, ella establece.

4.2 Rol del sindicato en el proceso de negociación colectiva.

Es importante que los sindicatos participen en los procesos de negociación colectiva, ya que uno de sus fines principales es representar a los afiliados en las diversas

instancias de la negociación colectiva y también a su organización, la que suscribe los instrumentos colectivos. El sindicato, debe velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.

5. CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS

Un sindicato se puede constituir, siempre que se reúnan los quórum exigidos por la ley, a contar de la fecha de iniciación de la respectiva empresa.

De conformidad al artículo 226 del Código del Trabajo, los predios agrícolas pueden constituir sindicatos de empresa, toda vez que cada predio agrícola sea considerada como una sola empresa, al igual que los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

Además, pueden constituirse sindicatos de trabajadores que prestan servicios a personas jurídicas, y que explotan dentro de su giro predios agrícolas, pueden hacerlo conjuntamente con los demás trabajadores de la empresa, reuniendo el número de trabajadores y los porcentajes que la ley exige.

5.1 Quórum de trabajadores requeridos para constituir un sindicato

5.1.1 Sindicato de empresa

Según Humeres, H. (2004), y Thayer, W., Novoa, P., (2002), de acuerdo al artículo 227 del Código del Trabajo, en aquellas empresas de más de 50 trabajadores, se requiere de un mínimo de 25 trabajadores, que representen, a lo menos, el 10% del total de los que presten servicios en la empresa.

Según el inciso segundo del artículo 227 del Código del Trabajo, también pueden constituirlo a lo menos 8 trabajadores de una empresa, en que no exista otro sindicato vigente, debiendo completar el quórum señalado en el párrafo anterior, dentro del plazo

de un año. Si no se cumple el quórum en el plazo de un año, en tal caso, y por el sólo mandato de la ley, caduca la personalidad jurídica de la organización, según la Dirección del Trabajo, en sus disposiciones.

Tratándose de empresas de 50 o menos trabajadores, se necesita la participación de un mínimo de 8 trabajadores, sin sujeción a porcentajes de representatividad, como lo señala el inciso tercero, del artículo 227 del Código del Trabajo.

De conformidad al artículo 227 del Código del Trabajo, en su inciso cuarto, también se pueden constituir sindicatos de trabajadores en las empresas que tengan más de un establecimiento, en estos casos, con un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 30% del total de los trabajadores de dicho establecimiento.

Además, la misma ley agrega que se puede constituir un sindicato con 250 ó más trabajadores, sin importar el porcentaje que represente en la misma empresa.

5.1.2 Sindicato interempresa

Según Thayer, W., y Novoa, P., (2002), de acuerdo al artículo 228 del Código del Trabajo, para constituir una organización sindical interempresa, se requiere de la concurrencia de 25 trabajadores como mínimo, y que pertenezcan, a lo menos, a dos empleadores distintos.

Según la Dirección del Trabajo, para participar en la constitución de un sindicato interempresa, la ley permite que participen, para dicho acto, todos aquellos trabajadores con contrato de trabajo, independiente de la modalidad del mismo (plazo fijo, indefinido, por obra).

6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

De acuerdo a Humeres, H., (2004), y Thayer, W., Novoa, P., (2002), el Código del Trabajo en su artículo 303, la define como el procedimiento a través del cual uno o más empleadores, se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas que señala.

Según Humeres, H. (2004), se exige que en la negociación colectiva que afecte a más de una empresa, requerirá siempre acuerdo previo de las partes.

La negociación colectiva, se encuentra regulada en el Libro IV del Código del Trabajo. En el Título II, Capítulo II del mismo Libro, artículos 315 y siguientes, se regula la negociación colectiva de empresa.

6.1 Clasificación de la negociación colectiva

- a) Negociación colectiva reglada, regulada en el artículo 315 del Código del Trabajo.
- b) Negociación colectiva no reglada, se refiere a ella el artículo 314 del Código del Trabajo.
- c) Negociación colectiva semi-reglada; se aplica sólo a grupos de trabajadores, regulada en el artículo 314 bis del Código del Trabajo, y,
- d) Negociación colectiva semi-reglada de sindicatos de trabajadores agrícolas de temporada, regulada en el artículo 314 bis a) del Código del Trabajo.

6.2 Empresas en las que se puede negociar colectivamente

De acuerdo al artículo 304 del Código del Trabajo, la negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado, y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

También, los establecimientos educacionales particulares subvencionados, en conformidad al DL n° 3.476, de 1980, y los establecimientos educacionales técnico-profesional, administrados por corporaciones privadas conforme al DL n° 3.166, de 1980, que recibiendo aporte directo por el Estado, superior al 50%, pueden negociar colectivamente.

Para poder negociar colectivamente en una empresa, es necesario que haya transcurrido, a lo menos, un año contado desde el inicio de sus actividades, según el artículo 308 del Código del Trabajo.

6.3 Empresas en las que no se puede negociar colectivamente

De acuerdo con Humeres, H. (2004), no existirá negociación colectiva en las empresas del Estado, dependientes del Ministerio de Defensa Nacional, o que se relacionen con el Gobierno, a través de este Ministerio, y en aquellas en que leyes especiales la prohíban, de acuerdo al inciso segundo del artículo 304 del Código del Trabajo.

En este mismo artículo, en su inciso tercero, señala que tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas, o instituciones públicas o privadas, cuyos presupuestos, en cualquiera de los 2 últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

Así mismo, en su inciso quinto, del artículo 304 del Código del Trabajo, el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios, en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos del Código del Trabajo.

6.4 Trabajadores que pueden negociar colectivamente

Por regla general, pueden negociar todos aquellos trabajadores que presten servicios en empresas en las que puede tener lugar la negociación colectiva, salvo los trabajadores que se encuentren exceptuados.

Son trabajadores exceptuados:

- a) Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje;
- b) Trabajadores que se contraten, exclusivamente, para el desempeño en una determinada obra, o faena transitoria, o de temporada.
- c) Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración.
- d) Las personas autorizadas para despedir y contratar trabajadores.
- e) Los trabajadores, que dentro de la empresa, ejerzan un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias, sobre políticas y procesos productivos, y de comercialización.

En todos los casos señalados, en las letras c), d) y e), la prohibición para negociar debe constar expresamente en el contrato individual de trabajo.

Estos trabajadores no podrán conformar comisiones negociadoras, a menos, que tengan la calidad de dirigentes sindicales.

De la prohibición de negociar colectivamente, inserta en el contrato de trabajo o de su modificación, se podrá reclamar de su legalidad ante la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de 6 meses desde la suscripción del contrato, o seis meses contado desde la fecha en que dicha cláusula fue incorporada.

De la resolución que dicte la Inspección del Trabajo, podrá recurrirse ante el Juez competente en el plazo de 5 días contados desde su notificación.

6.5 Materias que pueden negociarse colectivamente

Son materia de negociación:

- a) Las relativas a remuneraciones,
- b) Las que se refieren a otros beneficios en especie o en dinero,
- c) Y en general, las referidas a las condiciones comunes de trabajo.

De acuerdo con Humeres, H. (2004), y el Código del Trabajo, en su artículo 306, no se puede negociar colectivamente cualquier materia, que restrinja o limite las facultades del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, y aquellas ajenas a la misma.

6.6 La negociación colectiva reglada en empresa

La negociación colectiva, se inicia por la presentación de un proyecto de contrato colectivo, por parte del o los sindicatos o grupos negociadores, de la respectiva empresa.

6.6.1 Características de la negociación colectiva reglada:

- Son para establecer condiciones comunes de trabajo y remuneración, para los involucrados.
- El instrumento que se celebra, recibe el nombre de contrato colectivo, y debe tener un plazo no menor a dos años, ni superior a cuatro años.
- Pueden ser partes, en un proceso de negociación colectiva reglada:
 - a) Una empresa.
 - b) Uno o más sindicatos de una misma empresa.
 - c) Trabajadores adherentes al proyecto de contrato colectivo que se presenta.
 - d) Grupo de trabajadores que se reúnen para el sólo efecto de negociar con la empresa.

7. DERECHO A LA INFORMACIÓN

El derecho de acceso a la información, es un derecho fundamental recogido por la Convención Americana de Derechos Humanos, la cual en su artículo 13 reconoce la libertad de buscar y recibir información, de acuerdo a García, G., Contreras, P., (2009).

El intercambio de información, es un elemento que permite, según la OIT, establecer diálogo y tomar decisiones.

De acuerdo a la OIT, en su Informe I (B) relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, señala que se entiende por diálogo social en sentido estricto, las relaciones de comunicación, consulta y negociación entre gobiernos, empleadores y sindicatos sobre cuestiones de interés común.

En este ámbito la OIT, en la Recomendación nº 129 sobre las comunicaciones dentro de la empresa, de fecha 28 de junio de 1967, señala que, una política eficaz de comunicaciones, deberá asegurar que se difunda información, y se efectúen consultas entre las partes, en la medida que la revelación, no cause perjuicios a ninguno, antes de que la dirección adopte decisiones sobre asuntos de mayor interés.

A su vez, la Recomendación nº 163 (de la OIT) en su numeral II, sobre la negociación colectiva, del 19 de junio de 1981, señala que, con el objetivo de que las partes dispongan de las informaciones necesarias para negociar con conocimiento de causa, los empleadores deberán proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación, y de la empresa en su conjunto; las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas por acuerdo entre las partes, en la negociación colectiva.

De acuerdo con Cancela, I., Dumpiérrez, A., (2004), expresan que se entiende que existe una obligación de brindar la información por parte de quien accede a ella, o la tiene en su poder, puesto que es necesaria, para el desarrollo fructífero de la negociación, y como tal, imprescindible para la efectividad de la negociación, y con ella la libertad sindical.

Asimismo, señalan que el derecho al acceso a la información, no busca o persigue un fin en sí mismo, sino que, se observa como herramienta al logro del pleno ejercicio de otros derechos, como lo son el derecho a la libertad sindical, y de poder negociar colectivamente.

7.1 Derecho a la información Chile

El derecho a la información que asiste a los trabajadores, respecto al estado y marcha de la empresa en Chile, queda reflejado en la Ley 19.759, que procedió a modificar el artículo 315 del Código del Trabajo, en el sentido que su inciso quinto señala que, todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo, y además, dice que, en caso de que no exista contrato colectivo vigente, los antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento.

Esto, fortalece el derecho a la información de los trabajadores, en una doble perspectiva:

- 1) Extendió el derecho a la información al período previo al inicio de la negociación colectiva, en tanto, anteriormente sólo se encontraba circunscrito a él.
- 2) Por otro lado, se precisó su contenido, en cuanto determinó aquellos documentos de orden económico que toda empresa se encuentra obligada a poner en conocimiento de la comisión negociadora respectiva, instrumentos que se encuentran detallados en el mismo artículo 315.

7.1.1 Finalidad

De acuerdo con Humeres, H. (2004), la finalidad del derecho a la información, aplicando un criterio de interpretación finalista, claramente expresada en el artículo 387 letra b) del Código del Trabajo, es imponer al empleador dentro del proceso de negociación colectiva, la obligación de entregar a sus trabajadores información oportuna,

pertinente y técnica, respecto de las condiciones y perspectivas actuales, y potenciales de la empresa en la que están insertos, elemento esencial para asegurar, a éstos y a sus organizaciones, el cumplimiento eficaz del derecho fundamental a negociar colectivamente.

7.1.2 Obligación del empleador

Según Humeres, H., (2004), el empleador se encuentra obligado a entregar a la directiva sindical o a la comisión ad hoc designada para representar a los trabajadores en un proceso de negociación colectiva reglada, información oportuna y pertinente respecto del desarrollo de la empresa, que tenga como objetivo servir de antecedente en la preparación del proyecto de contrato colectivo.

7.1.3 Autonomía

De acuerdo a Humeres, H., (2004), las partes pueden establecer de común acuerdo, un sistema tendiente a regular instancias permanentes, para la entrega de información por parte del empleador a los trabajadores y sus organizaciones, la que podría referirse a la situación económica y financiera de la empresa, así como eventuales cambios tecnológicos que pudieren efectuarse en la misma y, en general, respecto de su progreso o retroceso, según sea el caso.

A modo de ejemplo, sería posible para los sindicatos que negocian bajo la modalidad de negociación colectiva no reglada, y para los grupos de trabajadores que se reúnen a negociar sus condiciones laborales, salariales y sociales, establecer previo acuerdo con su empleador, acceso a la información financiera, tal como la que es obtenida por los sindicatos que practican negociaciones colectivas regladas.

7.1.4 Respuesta del empleador

Según Humeres, H., (2004), el empleador, al dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, está obligado a presentar, al menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores al inicio del proceso, salvo que la empresa tuviera una existencia menor, información financiera pertinente de los meses transcurridos del año en ejercicio y los costos de mano de obra del mismo período, entre otros.

Esta respuesta al proyecto de contrato colectivo, es dentro de los quince días siguientes a su presentación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario.

7.1.5 Práctica desleal o antisindical

En el caso que, el empleador se niegue a proporcionar la información necesaria para negociar colectivamente, este acto será considerado como una práctica antisindical, en conformidad al apartado b) del artículo 289 del Código del Trabajo, porque atenta contra la libertad sindical, siempre que no entregue los antecedentes señalados en el artículo 315 del mismo Código.

7.2 Otros aspectos del derecho a la información

De acuerdo a Laffarga J., (2003), las empresas aunque no divulguen información específica para ser utilizada en las relaciones laborales, una prueba de la importancia de la información contable, se encuentra en que, todos los documentos en los que se hace referencia a los usuarios de la información contable, aparecen en un lugar bastante importante los trabajadores y sus representantes.

Con ello, se pone de manifiesto que, aunque la información financiera se prepare fundamentalmente para satisfacer las necesidades de los inversores, la misma debe servir también para que sea utilizada por los trabajadores y sus representantes.

7.2.1 Importancia de la información financiera

Las necesidades informativas de los trabajadores, de acuerdo con Tua y Gonzalo (citado por Laffarga J., 2003), señalan que los empleados, por sí mismos o a través de las instituciones sindicales que los representan, encuentran en la información contable auditada la base para el conocimiento exacto de la posición financiera y la evolución de la empresa.

En algunos países, los empleados tienen derecho a una información económica o financiera periódica, tanto o más detallada que los propietarios.

Además, puede ser frecuente la intervención del contador público, en ocasiones especiales, como negociaciones colectivas, despidos masivos, reestructuración laboral, etc.

Buena parte de la información de base social (balance social), se ha desarrollado para cumplir demandas procedentes del colectivo de empleados (Laffarga J., 2003).

7.2.1.1 Información contenida en los Estados Financieros

De acuerdo al Marco Conceptual, los estados financieros están orientados a satisfacer los requerimientos comunes de información de distintos usuarios, aunque algunos de éstos pueden necesitar y estar en condiciones de obtener información financiera adicional a la incluida en los estados financieros.

Sin embargo, muchos usuarios tienen que confiar en los estados financieros como su principal fuente de información, y esos estados financieros debieran, por lo tanto, ser preparados y presentados considerando sus necesidades de información.

El mismo Marco Conceptual, señala a los trabajadores en general, y las agrupaciones sindicales, como usuarios de la información, determina su necesidad como su interés en la situación financiera de la empresa (estabilidad), en su rentabilidad, y capacidad para responder al pago de sus remuneraciones y otros beneficios.

8. EL DERECHO A LA INFORMACIÓN EN ESPAÑA

El estatuto de los trabajadores, artículo 64 punto 1 inciso segundo, dice que se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin que este tenga conocimiento de una cuestión determinada, y pueda proceder a su examen.

Las facultades que se les otorga a los representantes de los trabajadores², en cuanto a la recepción de información son amplias. Sin embargo, este derecho está claramente mediatizado, por el uso que del mismo se puede hacer, dado el deber de sigilo que el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 65, impone de forma genérica y ambigua, no quedando claras, tampoco las posibilidades reales de investigar, y verificar la información facilitada por la empresa.

El contenido concreto, viene recogido en distintos apartados del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y de manera dispersa en diversos artículos repartidos en dicho texto legal.

La información, referida al ámbito económico-financiero, en el artículo 64 punto 2 letra a) y b), señala que el comité de empresa, tendrá derecho trimestralmente a recibir información en relación a la evolución del sector económico al que pertenece la empresa, incluidas las actuaciones medioambientales, al programa de producción de la misma y a la situación de la producción y ventas.

Así mismo, en el punto 4 letra a), posibilita a los representantes laborales, el conocimiento anual del balance, la cuenta de resultados, la memoria y, los demás documentos que se den a conocer a los socios de la empresa, y en las mismas condiciones que a éstos.

² Los representantes de los trabajadores en España, son los denominados dirigentes sindicales en Chile.

El artículo 29, en su punto nº 2 inciso segundo, del mismo texto legal, habla que, en materia de salarios por comisión, el sindicato puede solicitar en cualquier momento, una comunicación de los libros de remuneraciones, respecto a tales devengos.

Por otro lado, en el artículo 29 nº 4, establece la obligación de informar al comité de empresas, o delegados del personal cuando se efectuó el pago del salario, por otro medio que no sea en moneda de curso legal.

El artículo 39, en su punto nº 2, del Estatuto de los Trabajadores, obliga al empleador comunicar a los representantes de los trabajadores, toda vez, que se destine a algún trabajador a realizar tareas de inferior categoría, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, siempre que estén justificada por razones técnicas u organizativas, y por un tiempo determinado.

De igual forma, según el artículo 44 nº 6, de los Estatuto de los Trabajadores, se debe informar el supuesto de sucesión de empresa, por acto entre vivos. La obligación de la empresa de comunicar a los representantes legales de los trabajadores respectivos, afectados por cambio de titularidad, incluye materias tales como:

- a) Fecha de transmisión.
- b) Motivos de la transmisión.
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión, y
- d) Medidas previstas con respecto de los trabajadores.

III PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

En nuestro país, cuando el debate sobre el trabajo se ha instalado en el centro de la discusión político social, y las políticas para asegurar más equidad en las relaciones laborales tienen cierto eco, es importante contar con información y diagnósticos profundos y completos, que cubran en lo posible períodos prolongados. El diálogo entre trabajadores y empleadores, así como la discusión normativa respecto del mundo del trabajo, requiere el conocimiento técnico, que garantice que los objetivos buscados se viertan en iniciativas técnicamente viables, adecuadas y factibles de implementar. De otra forma, los procesos de generación o reconocimiento de derechos, corren el riesgo de volverse meramente declarativos. En ello, las negociaciones colectivas han tenido un cambio después de la aplicación de la ley 19.759, publicada a fines del año 2001, que procedió a modificar el artículo 315 del Código del Trabajo en sus incisos quinto y sexto señalando que todo sindicato o grupo negociador podrá solicitar del empleador antecedentes indispensables para la preparación del proyecto para la negociación colectiva, entregando éste información financiera necesaria, y nombra por ejemplo: los balances, costos globales de mano de obra, y aquella que incida en la política futura de inversiones de la empresa.

Para los sindicatos, el derecho a la información contenido en el artículo 315 incisos quinto y sexto del Código del Trabajo, introducidos por la ley 19.759, constituyen una herramienta que posibilita el acceso a información relevante para la preparación de un proyecto de contrato colectivo. Del mismo modo, el derecho a la información es un medio de comunicación, que propicia las relaciones de comunicación, consulta y negociación entre gobiernos, empleadores y sindicatos sobre cuestiones de interés común de acuerdo a la OIT. En conformidad con los datos entregados por la Dirección del Trabajo (ver anexo nº2), no existen hasta la fecha, denuncias por prácticas antisindicales, referentes al incumplimiento por parte del empleador, de la entrega de la información financiera requerida, según a la normativa señalada. Este hecho ha generado el cuestionamiento de la efectividad operacional de la normativa. Así, se ha considerado trascendente estudiar el artículo 315, incisos quinto y sexto del Código del Trabajo, introducidos por la ley 19.759, con el propósito de analizar el grado de efectividad operacional del derecho a la información, en los sindicatos que negocian colectivamente, en las empresas ubicadas en las comunas de Viña del Mar y Valparaíso.

Por lo anteriormente expuesto, es que la presente tesis tiene como propósito realizar una revisión crítica, para ver el grado de la operatividad del artículo 315, incisos quinto y sexto del Código del Trabajo, introducidos por la ley 19.759, a doce años de su implementación. Estudia a Noviembre 2012. El estudio planteado ayudará, entre otros aspectos, a conocer la efectividad operacional del derecho a la información, sus implicaciones para el desarrollo sindical, y proporcionará información útil para los grupos de trabajadores y organismos gubernamentales, sobre el manejo más provechoso de la información financiera obtenida a partir del derecho a la información. Por otra parte, la investigación contribuirá a contrastar los avances normativos de Chile y España.

IV OBJETIVOS

a) Objetivo General:

Analizar el grado de efectividad operacional del derecho a la información, contenido en la normativa de la ley 19.759, en los sindicatos que negocian colectivamente en las empresas ubicadas en las comunas de Viña del Mar y Valparaíso.

b) Objetivos Específicos:

- Describir la normativa contenida en la ley 19.759, y el proceso de negociación colectiva reglada.
- Comparar los avances normativos de Chile, referente al derecho a la información, de los sindicatos o grupos de trabajadores, al momento de negociar colectivamente, en relación con España.
- Analizar la aplicabilidad de la normativa, en los sindicatos ubicados en las comunas de Viña del Mar y Valparaíso, desde su entrada en vigencia, del año 2001 hasta Noviembre 2012, a partir de los resultados obtenidos, de las encuestas aplicadas a sus dirigentes sindicales.

V METODOLOGÍA

a) Etapa 1: Recopilación de información

La recopilación de información se basará en:

- Leyes, constituciones, reglamentos, normas y tratados internacionales que traten sobre el tema laboral, en especial referentes a la negociación colectiva, y al derecho a la información de los trabajadores y su importancia.
- Acuerdos colectivos, que tienen valor de norma jurídica y que generan derecho objetivo.
- Artículos de investigación de la división de estudios de la dirección del trabajo, y otros organismos especializados en el tema laboral, que permitan revisar retrospectivamente los cambios o avances en materia laboral, específicamente relacionados a los convenios y contratos colectivos.
- Páginas Web asociadas con el tema de estudio.
- Recopilación de información por medio de tesis y libros en relación al tema de estudio.

b) Etapa 2: Sistematización de la información recopilada

Ordenamiento de los antecedentes recopilados con los siguientes criterios:

- Reforma Laboral.
- Sobre la Sindicalización y Tipos de Sindicatos.
- Sobre la Negociación Colectiva.
- Sobre el Derecho a la Información.
- Comparación de los avances de la normativa con España.

Esta información se presentará en el Marco Teórico, dando la fundamentación necesaria, dentro de la cual, se enmarcará la investigación, y soportará la discusión de resultados.

c) Etapa 3: Población y muestra

- La población sujeto de estudio corresponde a sindicatos que se encuentren vigentes, y negocian colectivamente, ubicados en las comunas de Viña del Mar y Valparaíso de la quinta región.
- Para obtener dicha población, se solicito a la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar y Valparaíso, una lista de los sindicatos que negocian colectivamente.
- Para determinar el tamaño de la muestra, de aplicación del instrumento, se utiliza el sistema computacional estadístico SPSS19 (Statiscal Package for the Social Sciences), con un error máximo aceptable de un 5%, una confiabilidad de un 99%.

d) Etapa 4: Diseño, validación y aplicación de instrumentos

- Para lograr el objetivo general, se diseñará una encuesta que permita recoger la opinión sobre la efectividad del derecho de la información, desde el punto de vista de los sindicatos.
- La validación, de este instrumento, se hará a través del juicio de expertos, que evaluarán, constructo y contenido.
- La fiabilidad del instrumento, se realizará a través del método Alfa de Cronbach.
- La encuesta se aplicará a la población ya escogida, tabulando luego sus resultados, de acuerdo a las preguntas.
- Se procederá a la elaboración de un cuadro comparativo, en donde se contrastará los avances normativos, en el derecho a la información, con un país escogido, que tenga igual o mayor cantidad de años que Chile aplicando el derecho a la información, y en que, en sus procesos de negociación colectiva, han resultado ser fructíferos desde su aplicación, en este caso el país seleccionado es España.

e) Etapa 5: Análisis y discusión de resultados

Analizar los resultados obtenidos a través de los instrumentos de investigación, y contrastarlos con los antecedentes sustentados en el marco teórico.

Las actividades a realizar son:

- Tabular la información recopilada.
- Analizar e interpretar la información obtenida a través de las encuestas.
- Analizar e interpretar la información del cuadro comparativo sobre el derecho a la información de España.

f) Etapa 6: Conclusiones

Se determinan las conclusiones finales de acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas, cuadro comparativo, y los análisis realizados, los cuales deberán decretar la efectividad operacional del derecho a la información, en los sindicatos de las comunas de Viña del Mar y Valparaíso.

g) Etapa 7: Informe final

Se elaborará el informe respecto de los términos estipulados en el reglamento de titulación de la escuela de Auditoría, de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad de Valparaíso, que da cuenta de lo sucedido al término de la investigación.

VI ANÁLISIS DE ENCUESTA A SINDICATOS

1 Determinación del tipo de muestreo

Para el presente estudio, se presentará un universo con los sindicatos que negocian colectivamente en las comunas de Valparaíso y Viña del Mar. Con una población de 127 sindicatos en Valparaíso y de 102 sindicatos en Viña del Mar. Y, como se pretende conocer la impresión de los sindicatos respecto al derecho de la información, independiente de otra variable, se utilizará un muestreo probabilístico con una selección aleatoria, para determinar los sindicatos a encuestar.

1.1 Determinación del tamaño de la muestra

La muestra consiste en un número de elementos determinados aleatoriamente, tomándolos del universo estimado, con ellos se espera obtener una muestra, la cual pueda representar una estimación cerca de lo que sucede en la realidad, esto se realizará de acuerdo al sistema SPSS19, el cual debe consistir:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

n = Número de elementos de la muestra.

N = Números de elementos del universo. Para este estudio, corresponden 102 elementos para la comuna de Viña del Mar, y 127 para la comuna de Valparaíso. La recolección de los componentes de la muestra, se obtuvo por parte de los encargados de los departamentos de relaciones laborales de la Inspección Comunal del Trabajo.

Z² = Es la Confiabilidad elegida, en este caso 99%.

P = Proporción esperada, (en este caso es 1%).

$Q = 1 - P$ (en este caso $1 - 0.01 = 0.99$).

E = Margen de error permitido, estableciéndose para este caso un 5 % de error.

Por lo tanto, reemplazando los valores, las muestras determinadas para cada comuna, de Viña del Mar y de Valparaíso, serán de 14 respectivamente.

2 Determinación de los elementos componentes de la muestra

La recolección de los componentes de la muestra fue obtenida por parte de los encargados de los departamentos de relaciones laborales de la Inspección Comunal del Trabajo (de las comunas de Viña del Mar y Valparaíso respectivamente), en que se solicitó explícitamente, que fueran sindicatos que negocian colectivamente.

3 Diseño del método de recolección de información

En el caso de esta investigación se utilizará una encuesta personal, a través de un cuestionario estructurado, con un tipo de preguntas mixtas.

Una vez determinada la muestra, los sindicatos seleccionados, fueron de manera aleatoria, gracias al sistema SPSS19, quién determinó los sindicatos a encuestar.

Sindicatos de Valparaíso:

1. Sindicato de empresa de Transportes Cía. de Seguridad de Chile Ltda. Prosegur Ltda.
2. Sindicato de trabajadores de empresa Corpora Tresmontes S.A.
3. Sindicato de empresa Valparaíso Store Company S.A. "Ripley Valparaíso".
4. Sindicato de empresa de Servicios Marítimos y Transporte limitada, Ultraport Ltda. nº 1
5. Sindicato nº1 de trabajadores de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
6. Sindicato de empresa "Alberto Hurtado Cruchaga" de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

7. Sindicato de trabajadores "Javier Carrera" de la empresa Caja Compensación de Asignación familiar 18 de Septiembre.
8. Sindicato de empresa Cooperativa de consumos Carabineros de Chile limitada.
9. Sindicato de empresa Multitienda Corona S.A. establecimiento Valparaíso nº 1.
10. Sindicato de trabajadores del holding de empresas El Mercurio Sociedad Anónima Periodística nº 1 de Valparaíso.
11. Sindicato Nacional de trabajadores periodistas de la empresa El Mercurio Sociedad Anónima periodística nº 2.
12. Sindicato de trabajadores Segevalpo Ltda. (Falabella Valparaíso).
13. Sindicato de empresa Cambiaso Hnos. S.A.C. nº 2.
14. Sindicato de empresa nº 5 de profesionales universitarios de la Universidad Técnica Federico Santa María.

Sindicato de Viña del Mar:

1. Sindicato nº1 Paris Marina Arauco.
2. Sindicato empresa Guardia Service S.A.
3. Sindicato nº2 de empleados Tricolor S.A.
4. Sindicato de Venta Cía. Pisquera de Chile.
5. Sindicato de trabajadores Conafe Viña del Mar.
6. Sindicato Panamericana Hotelera.
7. Sindicato de Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad del Trabajo.
8. Sindicato de trabajadores Viña del Mar Store Company S.A. "Ripley Mall Marina Arauco".
9. Sindicato de Empresa Supermercado nº 2 Líder Viña del Mar Ltda.
10. Sindicato de trabajadores Instituto ABG Viña del Mar.
11. Sindicato de trabajadores Segequinta Ltda. (Falabella Viña del Mar).
12. Sindicato nº1 Rhona S.A.
13. Sindicato nº1 de trabajadores empresa comercial ECCSA.
14. Sindicato nº2 de trabajadores empresa BASF.

Los encargados de responder las preguntas, para la encuesta, son los dirigentes sindicales, de cada sindicato seleccionado respectivamente.

4 Fiabilidad de las preguntas de la encuesta

Por medio de la aplicación del Alfa de Cronbach, se da la interpretación que cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80; en este caso, arrojó un nivel sobre este porcentaje, y se deduce que los resultados de las preguntas, su análisis y conclusiones, sacados a partir de dichos resultados de las encuestas aplicadas son fiables, estables y consistentes.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K : El número de ítems , en este caso serán 8 los componentes a considerar.

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Items, en este caso será 968,44

S_T^2 : Varianza de la suma de los Items, en este caso arroja 6.763,56

Por lo tanto, al reemplazar los valores, el coeficiente de Alfa de Cronbach, para este caso es de 0.979.

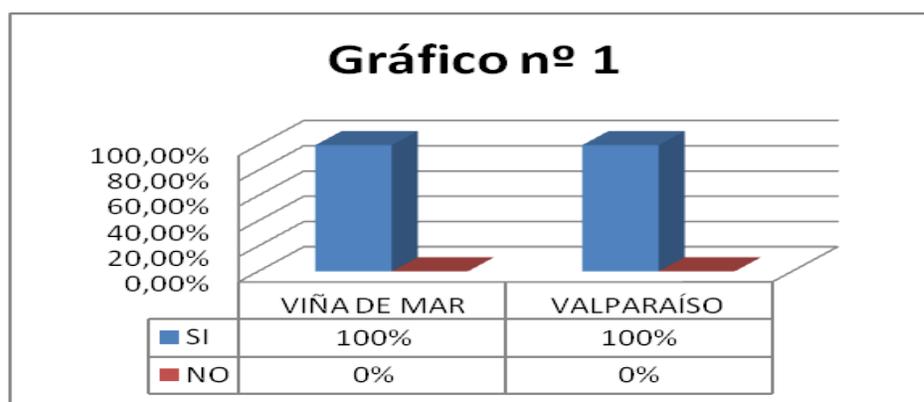
VII RESULTADOS

De acuerdo a las preguntas realizadas en la encuesta presente en el anexo 1, se han tabulado en el siguiente orden que se presenta.

1.- Empresas que negocian colectivamente.

Viña de Mar SI = 14 NO = 0

Valparaíso SI = 14 NO = 0

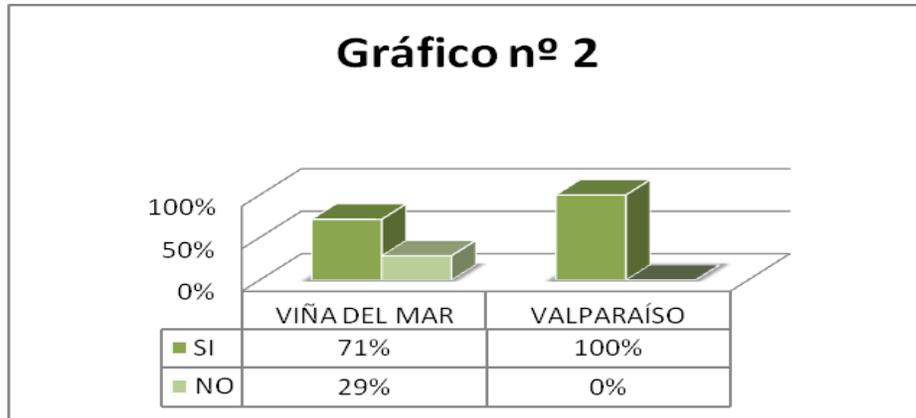


Como se puede apreciar en el gráfico nº1, el 100% de los sindicatos encuestados negocian colectivamente.

2.- Sindicatos que al negociar colectivamente consideran la contingencia económica nacional.

Viña de Mar SI = 10 NO = 4

Valparaíso SI = 14 NO = 0

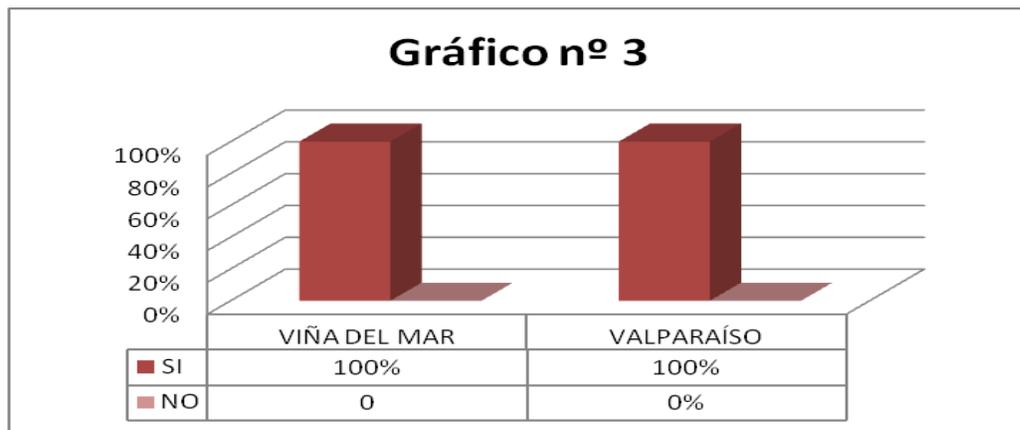


Como se puede apreciar en el gráfico nº2, el 100% de los sindicatos encuestados de la comuna de Valparaíso, consideran la contingencia económica nacional para negociar colectivamente, a diferencia del 29% de los sindicatos de la comuna de Viña del Mar, que no consideran la contingencia económica nacional.

3.- Sindicatos que realizan planificación previa al negociar colectivamente.

Viña de Mar SI = 14 NO = 0

Valparaíso SI = 14 NO = 0

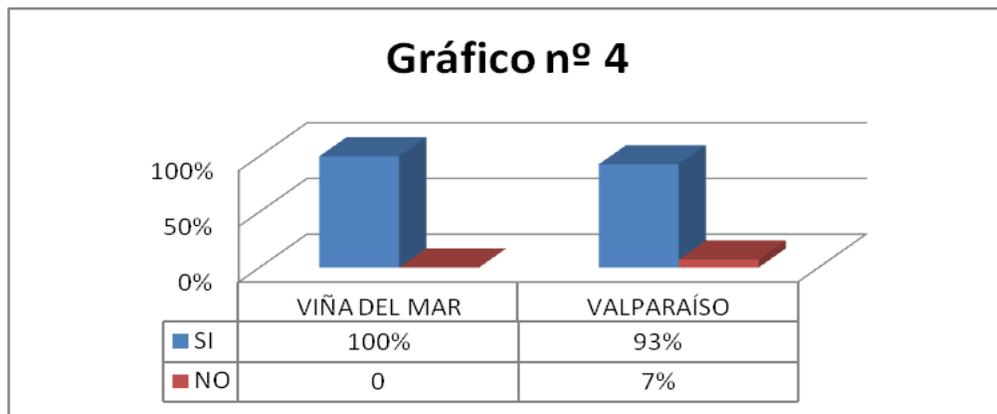


Como se puede apreciar en el gráfico nº3, el 100% de los sindicatos de las comunas de Viña del Mar y Valparaíso realizan planificación previa a la negociación colectiva.

4.- Sindicatos que ejercen su derecho a la información, señalados en los artículos 315 y 329 del Código del Trabajo.

Viña de Mar SI = 14 NO = 0

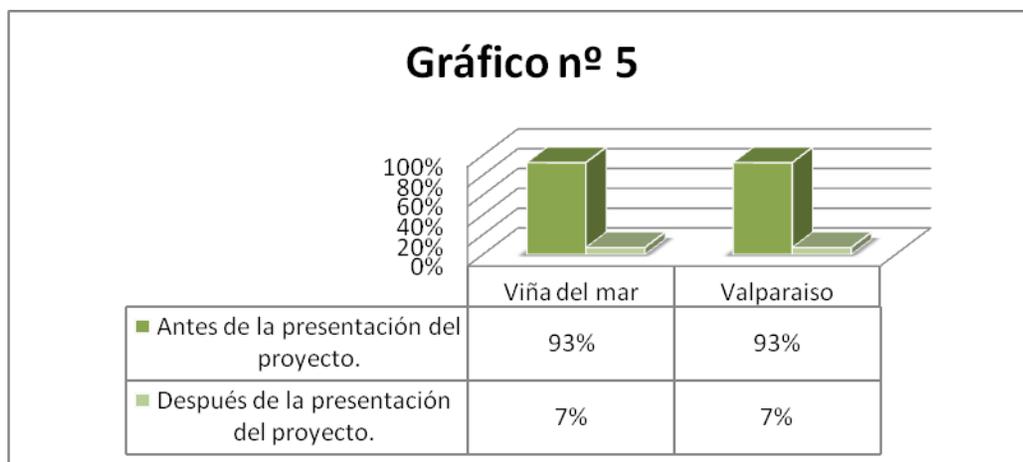
Valparaíso SI = 13 NO = 1



Como se puede apreciar en el gráfico nº4, el 7% de los sindicatos de la comuna de Valparaíso no llevan a cabo su derecho a la información señalados en los artículos 315 y 329 del Código del Trabajo, mientras el 100% de los sindicatos de la comuna de Viña del Mar lo aplica al negociar.

5.- Momento del proceso de negociación en que los sindicatos aplican su derecho a la información.

	Viña del Mar	Valparaíso
Antes de la presentación del proyecto.	13	13
Después de la presentación del proyecto.	1	1

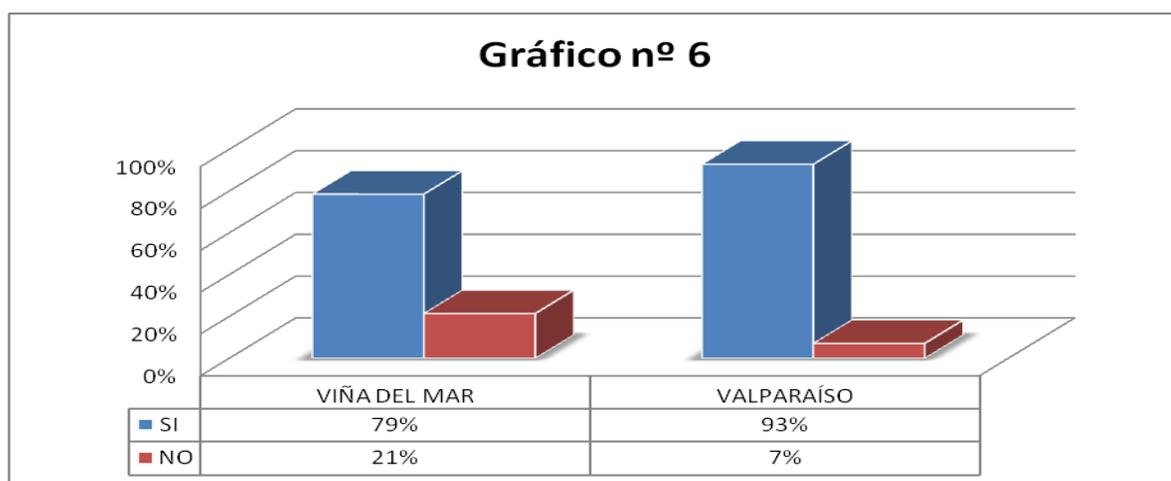


Como se puede apreciar en el gráfico nº5, el 93% de los sindicatos de la comunas de Viña del Mar y Valparaíso, aplican su derecho a la información antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo, mientras que el 7% restante, lo aplica después de la presentación de dicho proyecto.

6.- Empresas que cumplen a tiempo con proporcionar la información requerida por los sindicatos.

Viña de Mar SI = 11 NO = 3

Valparaíso SI = 13 NO = 1



Como se puede apreciar en el gráfico nº6, el 93% de las empresas de la comuna de Valparaíso proporcionan a tiempo la información requerida por los trabajadores para poder negociar, mientras que el 7% restante no la proporciona a tiempo.

En tanto, el 79% de las empresas de la comuna de Viña del Mar, proporciona a tiempo la información requerida por los trabajadores para poder negociar, mientras que el 21% restante no la proporciona a tiempo, como lo refleja el gráfico nº6.

7.- Su organización sindical ha denunciado a la inspección del trabajo por la no proporción a tiempo de la información para preparar el proyecto de contrato colectivo.

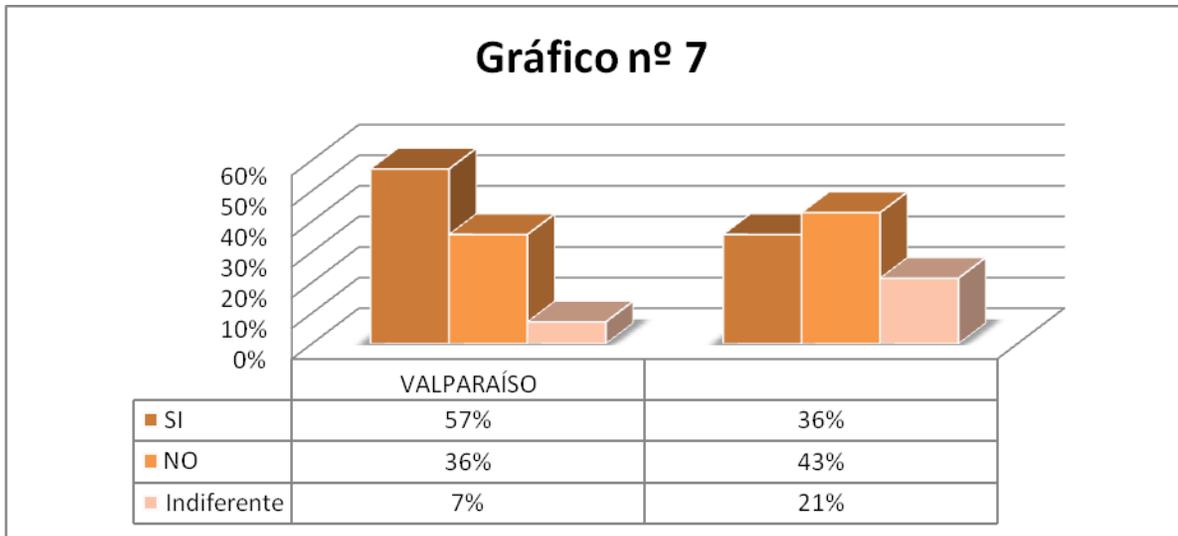
Ningún sindicato ha denunciado, llegando a instancias judiciales, a la inspección comunal por incumplimiento de derecho a la información.

8.- Cuantas veces ha denunciado a la inspección comunal por la no proporción a tiempo de la información.

Ningún sindicato ha denunciado, llegando a instancias judiciales, a la inspección comunal, por incumplimiento de derecho a la información.

9.- Sindicatos que consideran la información económica - financiera y laboral recabada, para realizar sus proyectos de contratos colectivos.

Viña de Mar	SI = 8	NO = 5	Indiferente = 1
Valparaíso	SI = 5	NO = 6	indiferente = 3



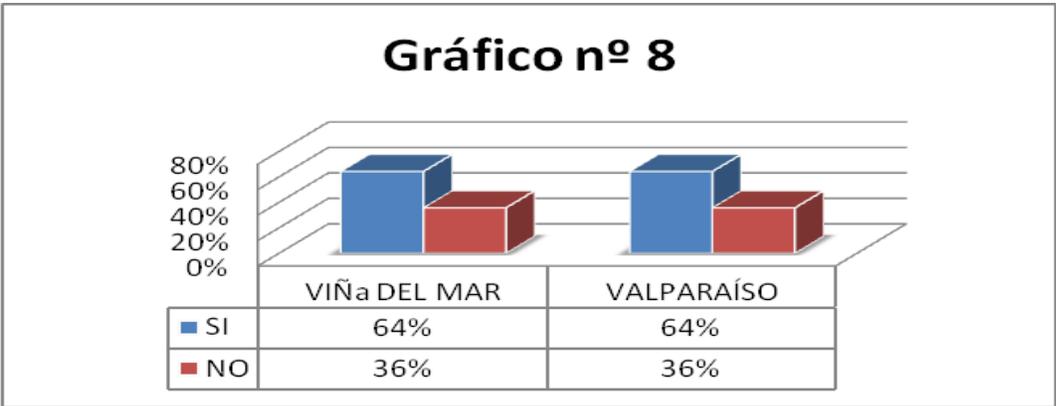
Como se puede apreciar en el gráfico nº7, el 36% de los sindicatos de la comuna de Valparaíso considera la información económica financiera y laboral recabada como de utilidad para la preparación del proyecto de contrato colectivo, mientras que el 43% no considera relevante la información recabada, y el 21% restante le es indiferente la información entregada por la empresa.

En tanto, en los sindicatos de la comuna de Viña del Mar, como se aprecia en el gráfico nº7, el 57% de estos consideran la información de utilidad, el 36% no la considera útil, y el 7% restante le es indiferente la información entregada por la empresa.

10.-Sindicatos asesorados por profesionales entendidos en materias financieras - legales al momento de negociar.

Viña de Mar SI = 9 NO = 5

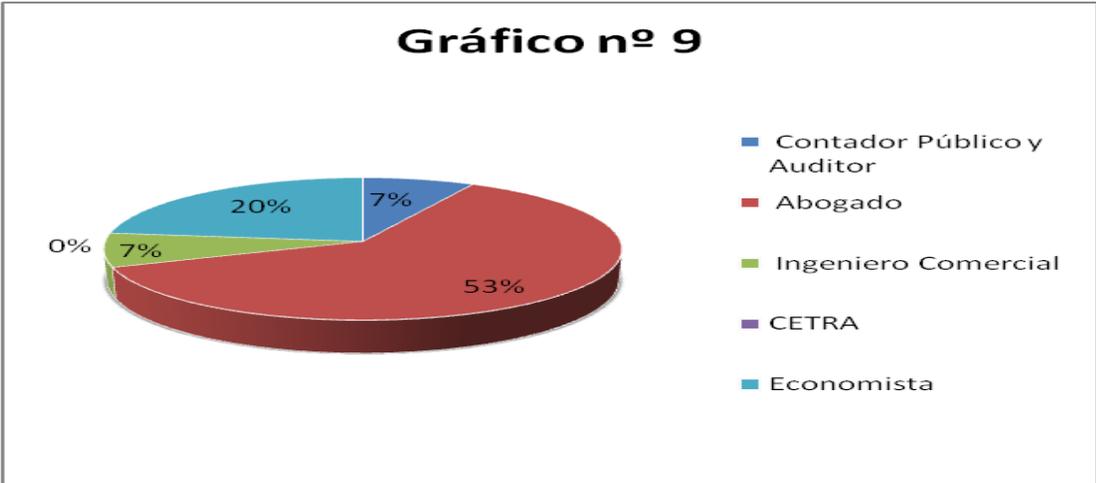
Valparaíso SI = 9 NO = 5



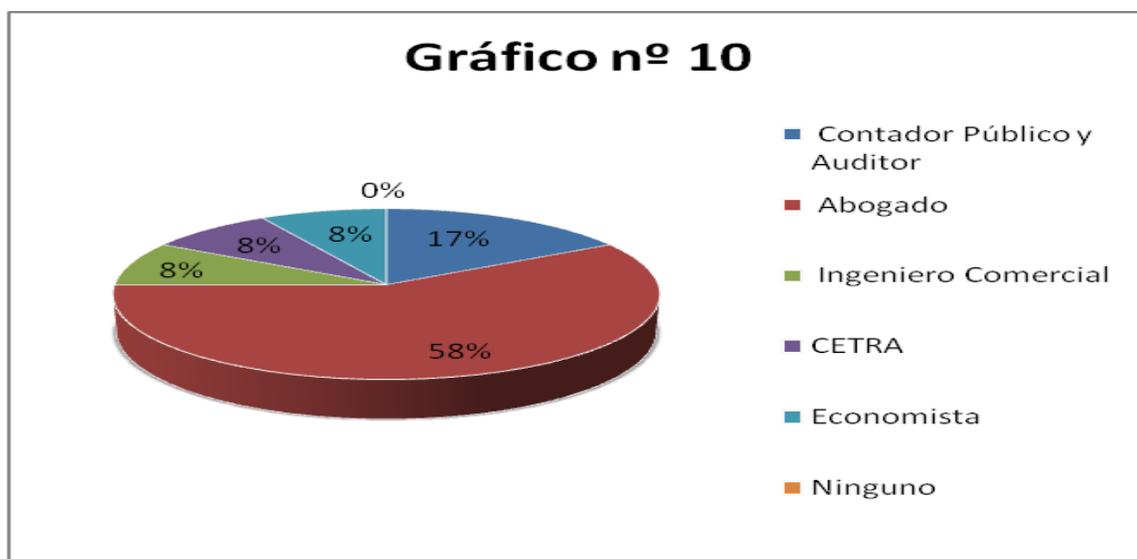
Como se puede apreciar en el gráfico nº8, el 64% de los sindicatos encuestados de las comunas de Viña del Mar y Valparaíso, son asesorados por algún profesional entendido en materias financieras-legales, mientras el 36% restante no se asesora con ningún tipo de profesional.

11.- Cuando los sindicatos se asesoran lo hacen con un:

	Viña del Mar	Valparaíso
Contador Público y Auditor	1	2
Abogado	5	7
Ingeniero Comercial	0	1
CETRA	0	1
Economista	2	1



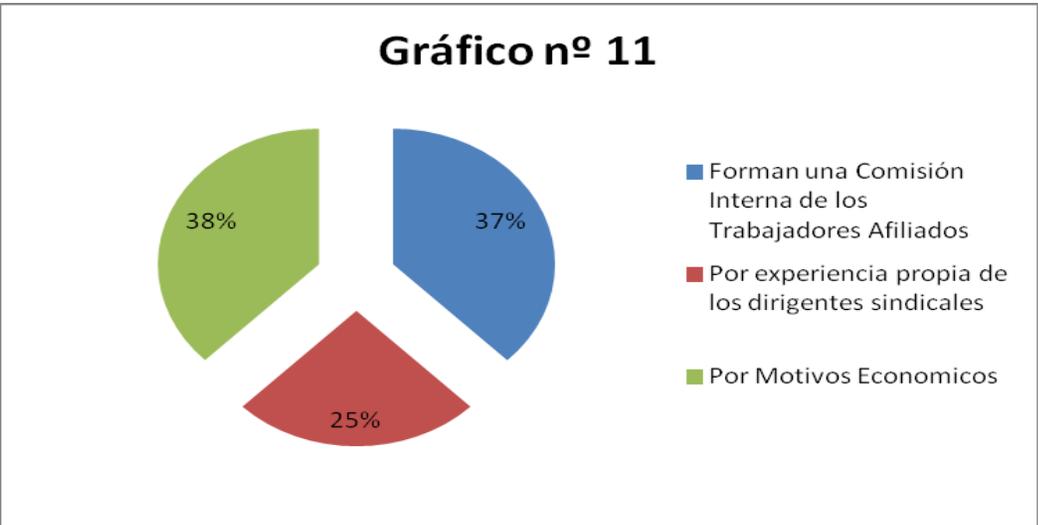
Como se puede apreciar en el gráfico n°9, de los sindicatos de las comunas de Viña de Mar que son asesorados por algún profesional externo, estos acuden en un 53% a abogados, un 7% a Contadores Públicos y Auditores, y un 7% a Ingenieros Comerciales, un 20% con Economistas y ningún profesional de CETRA.



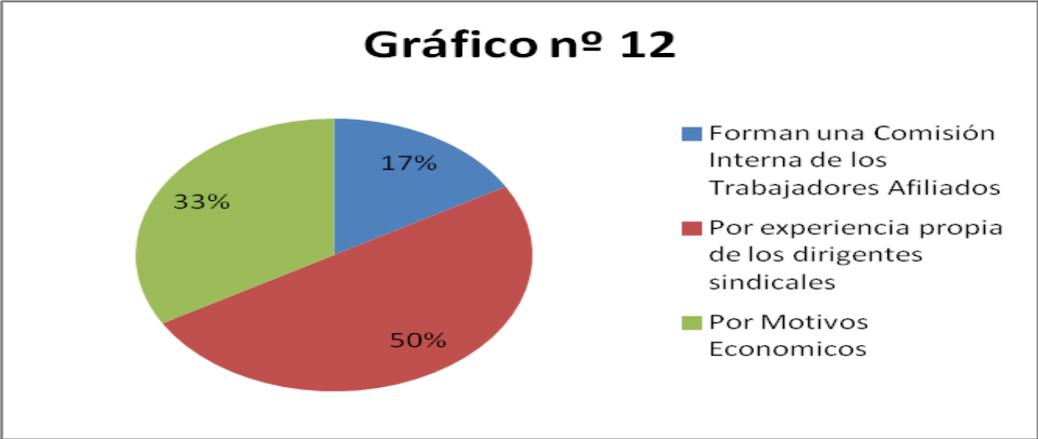
Como se puede apreciar en el gráfico n°10, de los sindicatos de las comunas de Valparaíso que son asesorados por algún profesional externo, estos acuden en un 58% a abogados, un 17% a Contadores Públicos y Auditores, y un 8% a Ingenieros Comerciales, un 8% a Economistas y un 8% a un profesional de CETRA.

12.-Motivos del porque los sindicatos no se asesoran:

	Viña del Mar-Valparaíso	
Forman una Comisión Interna de los Trabajadores Afiliados	3	1
Por experiencia propia de los dirigentes sindicales	2	3
Por Motivos Económicos	3	2



Como se puede apreciar en el gráfico nº11, de los sindicatos de la comuna de Viña del Mar que no se asesoran por algún profesional, el 37% de los sindicatos utilizan comisiones internas de trabajadores afiliados, un 25% se justifica con la experiencia propia de los dirigentes sindicales, y el 38% restante no se asesora por motivos económicos.

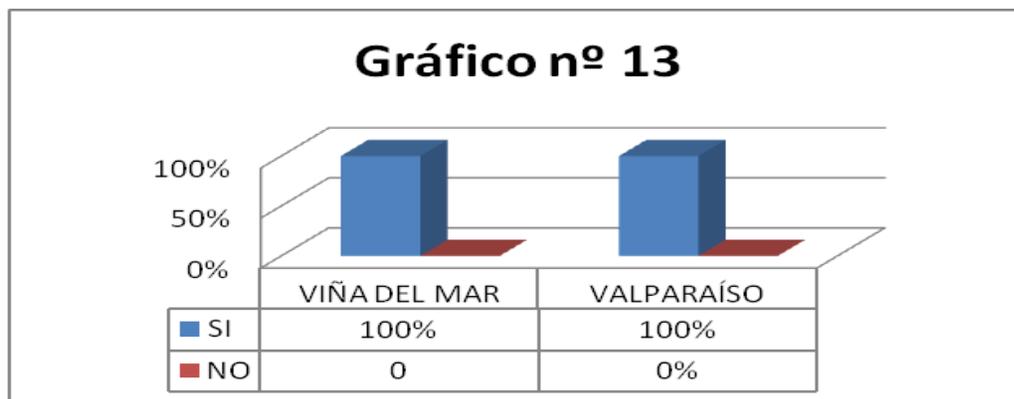


Como se puede apreciar en el gráfico nº12, de los sindicatos de la comuna de Valparaíso que no se asesoran por algún profesional, el 17% de los sindicatos utilizan comisiones internas de trabajadores afiliados, un 50% se justifica con la experiencia propia de los dirigentes sindicales, y el 33% restante no se asesora por motivos económicos.

13.- Los sindicatos que realizan controles sobre los acuerdos derivados de la negociación colectiva.

Viña de Mar SI = 14 NO = 0

Valparaíso SI = 14 NO = 0



Como se puede apreciar en el gráfico nº13, el 100% de los sindicatos de las comunas de Viña del Mar y Valparaíso, si mantiene controles sobre los acuerdos derivados de la negociación colectiva.

Cuadro comparativo n°1

DERECHO A LA INFORMACIÓN	CHILE	ESPAÑA
Normativa	Ley 19.759 que modifica en el Código del Trabajo, los artículos 315 y 329.	Real Decreto Legislativo, del 24 de Marzo de 1995, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores.
Definición	No entrega definición.	Se entiende por información, la transmisión de datos por el empleador al comité de empresa a fin que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen.
Solicitud de Información	Puede solicitarla el sindicato o grupo negociador.	Comité de Empresa.
Tipos de Información	Los balances de los dos últimos años inmediatamente anteriores (a lo menos). Empresa nueva los balances de acuerdo a la existencia de esta. Información financiera: -Costos Globales de Mano de Obra. -Información correspondiente a los meses del año en ejercicio. -Referida a políticas de inversiones de la empresa, que no sean de consideración confidencial para el empleador.	Los balances, las cuentas de resultados, las memorias, en el caso de ser sociedad por acciones o participaciones, documentos que se den a conocer información a los socios. Información de salario a comisión. Trimestralmente derecho a recibir información relacionada con el ámbito económico al que pertenece la empresa, información medioambiental, programa de producción de la misma y situación de la producción y ventas.
Limitación	Que el empleador considere de carácter confidencial la información. Posibilidad de investigar y/o verificar la legalidad o fiabilidad de la información facilitada por la empresa.	Posibilidad de investigar y/o verificar la legalidad o fiabilidad de la información facilitada por la empresa.

Fuente: Elaboración Propia.

VIII ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

1 Análisis encuestas.

Se pueden inferir de las respuestas, más allá de los porcentajes obtenidos, que en general los sindicatos encuestados se encuentran debidamente informados de sus derechos y obligaciones con su empleador, al momento de negociar colectivamente, para ello realizan una planeación previa a la preparación de su proyecto colectivo.

De los datos arrojados por las encuestas, también se puede apreciar, como los sindicatos en su mayoría, sobre el 90%, hacen valer su derecho a la información contenido en la ley 19.759 y que modifica el artículo 315, en su inciso 5 del Código del Trabajo, aplicando este derecho antes de la presentación del proyecto.

Además, se puede desprender de las encuestas realizadas, que la información entregada a los sindicatos en su mayoría, sobre el 70%, es entregada a tiempo, y no se han realizado denuncias a la Inspección del Trabajo por parte de los sindicatos. Indudablemente, los empleadores no se arriesgan a incurrir en una práctica antisindical y ser multados, por lo que dan solución entregando la información base para la preparación del proyecto, antes de llegar a instancias judiciales.

Aunque parezca contradictorio, el 21% de los sindicatos de Viña del Mar y el 7% de los sindicatos de Valparaíso, que no reciben a tiempo la información financiera, no denuncian a la Inspección Comunal del Trabajo correspondiente este hecho, declarando por parte de algunos dirigentes que es para no trabar las instancias de diálogo de las negociaciones.

Sin embargo, dicha información entregada por la empresa, de acuerdo a los dirigentes sindicales, es insuficiente y poco fiable, por lo que no ayuda a la consecución de beneficios en el proyecto de contrato colectivo, por lo que en general, los sindicatos negocian a partir de especulaciones financieras, tomando en consideración la

contingencia económica nacional o regional, para tener una idea de cómo se maneja la industria.

También, se puede apreciar que tan sólo un 64% de los sindicatos de las comunas de Valparaíso y Viña del Mar, son asesorados por algún profesional entendido en materias financieras-legales, sean abogados, economistas, auditores, o bien, han sido asesorados por miembros de federaciones o dirigentes de otros sindicatos con varios años de experiencia en negociaciones, entre otros.

Eso sí, se dan 2 tipos de sindicatos, los que poseen menos experiencia y conocimientos previos relativos a la negociación colectiva y en el manejo de la información recopilada, que son en su mayoría asesorados por abogados; y, los que poseen suficiente conocimiento, pero de igual manera requieren de expertos que tengan conocimiento técnico en materias específicas relativa a la información económica.

Mientras que el 36% restante, que declararon no ser asesorados por profesionales externos, sus dirigentes sindicales han declarado que forman comisiones internas con sus trabajadores afiliados al sindicato, para discutir o debatir asuntos relativos al proyecto de contrato colectivo, además se suma la experiencia propia de los dirigentes sindicales.

Un tema no menor, para no asesorarse, es por motivos económicos. Los mismos dirigentes declaran que existe un alto costo al contratar un asesor externo, lo que ven poco rentable, al comparar los resultados obtenidos con los gastos incurridos.

2 Análisis cuadro comparativo

Fruto de las comparaciones que se realizaron en el cuadro comparativo n°1, derivados de la información recopilada en la investigación, se observa lo siguiente:

Normativa: Como se puede apreciar, y lo que está expreso en el marco teórico, España, ya en el año 1995 incorpora el derecho a la información dentro de su marco normativo. A diferencia de Chile, que en el año 2001, por medio de la ley 19.759 modifica el artículo

315 del Código del Trabajo. Al menos, existe intención por parte del legislador de cumplir con las recomendaciones de la OIT.

Definición: En este punto, existe una clara diferencia, ya que la normativa en Chile no define al derecho a la información en un proceso de negociación colectiva. En cuanto España da a conocer una noción, e incluso menciona las características de la información en un proceso de negociación colectiva, la primera característica es que debe servir para una cuestión determinada, y la segunda sirve para proceder a examen.

En este caso España otorga, como información en un proceso de negociación colectiva:

- a) Los balances.
- b) Las cuentas de resultados.
- c) Las memorias.
- d) En el caso de ser sociedad por acciones o participaciones, documentos que se den a conocer información a los socios.
- e) Información de salario a comisión.

Trimestralmente tienen derecho a recibir:

- f) Información relacionada con el ámbito económico al que pertenece la empresa.
- g) Información medioambiental.
- h) Programa de producción de la misma y situación de la producción y ventas.

Solicitud de Información: Por lo que se puede observar, tan sólo es una diferencia de nombres respecto del grupo de trabajadores que se encuentren representado los intereses colectivos de quienes trabajan en la empresa.

Tipos de Información: En ambos casos, se aprecia que el tipo de información a entregar por el empleador, es del tipo económico-financiera. Es destacable que en España, el empleador deba entregar las memorias e información respecto a sus socios, cosa que no sucede en Chile, ya que el legislador deja a juicio del empleador, si entrega o no entrega la información que incida en negocios futuros de la empresa.

Respecto a la periodicidad de la información, el legislador en España otorga a los trabajadores la posibilidad de recibir, trimestralmente, los programas de producción de la empresa, y situación de la producción y ventas. En cambio en Chile, el sindicato o el grupo de trabajadores que se reúnen para negociar colectivamente, deben solicitar a su respectivo empleador, un acuerdo para establecer la periodicidad de la entrega de la información financiera, sea en el contrato colectivo o convenio colectivo, pero queda a criterio del empleador, si acepta o no acepta tales términos de periodicidad.

Limitación: Las desventajas de Chile sobre el derecho a la información, radican en la confidencialidad que el empleador otorgue a cierta información, sobre políticas futuras de inversiones de la empresa, y deja en desamparo a los trabajadores, ante posibles malas prácticas, o malas decisiones de la empresa, al no considerar, el riesgo que involucre la continuidad de los trabajadores.

En cuanto a España, no poder investigar la legalidad de la información conlleva a los trabajadores a no confiar, posiblemente, del todo de los informes y datos entregados por la empresa, algo que aquí en Chile también sucede.

IX CONCLUSIONES

Con la entrada en vigencia de la Ley 19.759 en el año 2001, se ve el intento del legislador por dar un impulso a los sindicatos, para que estos tengan una mayor participación en las empresas, y una mayor protección para los trabajadores.

La Ley 19.759, trajo consigo algunos cambios tanto en el ámbito individual, como en lo colectivo, por ejemplo:

- Redujo los requisitos mínimos para participar en el proceso de negociación colectiva;
- Aumentó el fuero cubierto a los trabajadores que se involucren en el proceso de negociación colectiva y que no sean parte de los dirigentes, en un plazo de 30 días;
- Y obligó al empleador, a presentar a los sindicatos la información sobre los estados financiero, y evolución económica de la empresa, entre otras.

Aunque la Ley n° 19.759, ha representado un enorme avance en materias vinculadas a la libertad sindical, tal progreso desde una perspectiva substancial, no es uniforme, toda vez que la ley se materializa, casi exclusivamente, en lo referido a organizaciones sindicales, y no así en el tratamiento de la negociación colectiva y en el derecho a la información, dejando en consecuencia, un modelo de negociación colectiva que implica una visión restrictiva de la libertad sindical.

Con ello, se consagra en Chile un sistema de amplia intervención estatal, que reduce al mínimo el papel de los actores del mundo laboral, en orden a crear su propia autorregulación, lo que trae aparejada como consecuencia inevitable la imposición de conductas de negociaciones limitadas al ámbito y proyección que el Estado les atribuya.

Esto, porque el comité de libertad sindical señala que ninguna disposición del artículo 4 del convenio N° 98, obliga a un gobierno a imponer coercitivamente un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, intervención gubernamental que claramente alteraría el carácter de tales negociaciones.

Ahora bien, la decisión de consagrar a nivel constitucional y legal un sistema de estas características, tiene su explicación en la debilidad de las organizaciones sindicales, las cuales carecen de los instrumentos necesarios, tanto, para convocar a la parte empleadora al procedimiento de negociación colectiva, como para negociar en igualdad de condiciones, los términos de los instrumentos colectivos.

Ley nº 19.759, no incorporara modificaciones tendientes a alterar lo establecido por el D.L. nº 2.758 del año 1979, manteniendo a este D.L. nº 2.758, como núcleo central de la regulación nacional sobre negociación colectiva en Chile.

Con lo presentado en esta tesis, se puede observar que los sindicatos, hoy en día, se encuentran informados sobre todos sus derechos laborales. En particular, en su derecho a la información.

Es conveniente para el sindicato, analizar la posición financiera de la empresa, sus progresos, o si la empresa ha sufrido algún retroceso en cuanto a su crecimiento económico.

El sindicato, debe ver el estado financiero en que se encuentra la empresa al momento de negociar, es por ello, que la información financiera necesaria para la confección del proyecto, referida a los meses del año en ejercicio, son una base para poder realizar la planeación antes de presentar el proyecto de contrato colectivo.

Aún así, según los resultados obtenidos por las encuestas efectuadas a los dirigentes sindicales de los sindicatos de las comunas de Valparaíso y Viña del Mar, surgen 2 realidades: en primer lugar, existen sindicatos que se conforman con la información que reciben del empleador; y en segundo lugar, existen otros sindicatos que no quedan satisfechos con la información recibida por su empleador, pues consideran que es escasa, que no es del todo detallada, y que esta información que le entrega el empleador se apega estrictamente al mínimo señalado en el artículo 315 inciso quinto del Código del Trabajo.

El sindicato que no está conforme con la información recibida por el empleador, por considerar que esta información es insuficiente, y desconocer el desglose de esta, llegan a concluir que es poco importante la información recibida. Por ejemplo, los balances y los costos globales de mano de obra, resultan por su generalidad insuficientes para verificar la real situación económica de una empresa.

En cuanto a los antecedentes sobre políticas de inversión futura, al otorgar el propio legislador una facultad discrecional al empleador para acompañarlos, motivará una conducta evasiva a su entrega.

En efecto, la norma contemplada en el artículo 306 del Código del Trabajo, que establece que no serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que, restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, resulta, por su amplitud y ambigüedad, claramente restrictiva de los principios constitucionales consagrados por los convenios vigentes en nuestro país.

Los sindicatos con poca o nula experiencia en negociación colectiva, valoran la experticia técnica de profesionales, destacándose la preferencia por profesionales entendidos en materias de leyes, por sobre los demás profesionales de las áreas de finanzas y economía, para enfrentar el proceso de negociación colectiva. Pero aquellos sindicatos asesorados por profesionales entendidos en materias económicas-financieras, logran entender con mayor facilidad los datos claves contenidos en la información financiera que es entregada por el empleador.

Los sindicatos que tienen experiencia en varias negociaciones previas, según los resultados obtenidos por las encuestas efectuadas a los dirigentes sindicales de los sindicatos de las comunas de Valparaíso y Viña del Mar, no solicitan los servicios profesionales de asesores externos:

- Por términos económicos, o

- Porque gracias a su propia experiencia y nivel de organización al formar comisiones de trabajadores que evalúan la información y las propuestas a negociar, se consideran capaces de enfrentar un proceso de negociación colectiva.

Es importante que los sindicatos, cuenten con la capacidad técnica para intervenir en los debates. Los interlocutores sociales en el proceso de negociación colectiva, deberían tener fácil acceso a la formación e información pertinente, relativa a los grandes problemas sociales y económicos, implícitos en el proceso de negociación colectiva.

Según los resultados obtenidos por las encuestas efectuadas a los dirigentes sindicales de los sindicatos de las comunas de Valparaíso y Viña del Mar, los sindicatos que no quedan satisfechos con la información recibida por su empleador, tienen desconfianza de la escasa información recibida, porque carecen de medios legales que acrediten que esta información fue elaborada libre de sesgo, y que es fiable.

Por lo tanto, al momento de negociar, los sindicatos observan los flujos que posee la empresa en que trabajan, tratan de relacionar su realidad con la contingencia económica nacional, y utilizan otros indicadores, como por ejemplo, observar la situación económica de empresas del área similar en que se desarrollan.

Sin embargo, las buenas propuestas, aquellas irrefutables en un proceso de negociación colectiva, son las que tienen argumentos sólidos a nivel económico-financiero, sin dejar de lado el aspecto legal.

El Contador Público y Auditor de la Universidad de Valparaíso, es un profesional competentemente capacitado en conocimiento técnico para asesorar un sindicato en un proceso de negociación colectiva.

El Auditor, en estos casos, debe utilizar sus conocimientos para generar argumentos sustentables con la información financiera recibida, siendo capaz de informar al sindicato si tal información es insuficiente para elaborar propuestas asertivas.

En la actualidad, el derecho a la información en España, no es tan diferente con la realidad que ocurre en Chile, las facultades que otorgan los legisladores a los trabajadores respecto a este derecho, es de forma genérica y ambigua, no dejan de forma clara las posibilidades reales de investigar y verificar la información facilitada por la empresa.

Sin embargo, en España es rescatable el derecho que tienen los trabajadores de recibir trimestralmente información en relación a la evolución del sector económico al que pertenece la empresa, incluidas las actuaciones medioambientales, al programa de producción de la misma y la situación de las ventas; o en materia de salarios a comisión, pudiendo solicitar en cualquier momento información, de los libros contables, referentes a tales devengos.

Con todo lo expuesto, el legislador en Chile debería señalar que la información financiera entregada por el empleador a los sindicatos para la elaboración del proyecto de contrato colectivo, se debe presentar Auditada, de acuerdo a las normas de auditoría vigentes, con lo que lograría:

- (a) Utilizar al Auditor, como ministro de fe, en relación a la información financiera presentada por la empresa.
- (b) Otorgar una evaluación del grado de razonabilidad con que fueron preparados los Estados Financieros, es decir, que presentan razonablemente la situación financiera de la empresa.
- (c) Disminuir significativamente el grado de desconfianza de la información financiera por parte de los sindicatos, ya que materialmente, los estados financieros no se encuentran distorsionados, (siempre que la opinión del Auditor sea limpia).
- (d) Permitir una mayor confianza en el momento de comparar la presentación de esta información, ya que debe existir una consistencia y/o uniformidad, de un año con respecto del otro.

VII BIBLIOGRAFÍA

Libros:

- Código del Trabajo (2011). Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Corominas J. (1996). *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*. Madrid: Gredos.
- Fuentes Puelma C., (1996). *Estudio sobre derecho del trabajo y relaciones laborales*. Chile: EDEVAL.
- Humeres H. (2004). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Tomo II Derecho colectivo del trabajo*. Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Thayer W., Novoa P. (2002) *Manual de Derecho del Trabajo Tomo II Sindicatos y negociación colectiva*. Chile: Editorial Jurídica de Chile.

Páginas web:

- Ley N° 19.759 Publicada en octubre del 2001. Recuperado el 09 de Junio del 2012 de: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=190282>
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), N°98 relativo a *la aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva*. Recuperado el 09 de Abril del 2012 de: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C098>
- La Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 129 *sobre las comunicaciones dentro de la empresa, de fecha 28 de junio de 1967*. Recuperado el 27 de Mayo del 2012 de: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C129>

- El principio de la negociación libre y voluntaria (Negociación colectiva) OIT. Párrafo 846. Recuperado el 15 de Septiembre del 2012 de: http://training.itcilo.it/ils/foa/library/digestdecisions_es/23154.htm

Documentos en línea:

- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), N°87 sobre *Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación*. Recuperado el 09 de Abril del 2012 de: www.trabajo.gov.ar/downloads/sindicales/convenio_oit87.doc
- Informe I (B) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a los *Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, Recuperado el 12 de Julio del 2012 de: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-i-b.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Dialogo Social* Febrero 2007. Recuperado el 13 de Junio del 2012 de: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Las Reglas Del Juego, Una Breve Introducción a las Normas Internacionales del Trabajo*, Primera edición, 2005. Recuperado el 14 de Mayo del 2012 de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087691.pdf
- Dirección de trabajo, *Guía para la negociación colectiva*. Recuperado el 14 de Mayo del 2012 de: http://www.opech.cl/movisociales/talleresprofes/negociacion_colectiva.pdf
- Dirección de trabajo, *Guía organizaciones sindicales*, Recuperado el 17 de Mayo del 2012 de: http://www.dt.gob.cl/1601/articles-60029_recurso_1.doc

- Historia de la Ley N° 19.759, Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las *nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica*. Recuperado el 13 de Junio del 2012 de: <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-19759/HL19759.pdf>
- García G., Contreras P. (2009) *Derecho de Acceso a la Información en Chile: Nueva Regulación e Implicancias para el Sector de la Defensa Nacional*. Recuperado el 10 de Junio del 2012 de: <http://www.scielo.cl/pdf/estconst/v7n1/art05.pdf>
- Laffarga Briones J. (2003): *Información Contable y Relaciones Laborales: una Reflexión*. Boletín AECA: Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas. Recuperado el 26 de Junio del 2012 de: http://www.navactiva.com/es/descargas/pdf/acyf/infocontable_rrll.pdf
- Solà Monells X. (2008). *La modificación de los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 38/2007, de 16 de noviembre: Valoración general*. Recuperado el 13 de Junio del 2012 de: <http://www.upf.edu/iuslabor/012008/DerechocolectivoXavierSola.pdf>
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Recuperado el 12 de Junio del 2012 de: http://www.fundaciontripartita.es/publico/pdf/estatuto_trabajadores.pdf
- Machicado J. (2010). *Sindicalismo y Sindicato* Recuperado el 21 de Mayo del 2012 de: <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt19-sindicato.pdf>
- Varas M., (2003). Libertad sindical y negociación colectiva en Chile: Un diagnóstico de la Ley n° 19.759. *Boletín Oficial Dirección del Trabajo Agosto 2003*. Recuperado el 22 de Mayo del 2012 de: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-63560_recurso_1.pdf

- Varas M., (2004). Trabajo decente: Entre la calidad del empleo y la flexibilización laboral *Boletín Oficial Dirección del Trabajo Agosto 2004*. Recuperado el 22 de Mayo del 2012 de: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-63494_recurso_1.pdf

Anexo 1

EMPRESA : _____
GIRO DE LA EMPRESA : _____
Nº DE TRABAJADORES : _____
SINDICATO : _____
Nº DE AFILIADOS : _____
RUT : _____
E-MAIL : _____
FONO CONTACTO : _____

ENCUESTA

1.- ¿Su empresa negocia colectivamente?

SI NO

2.- ¿Al negociar colectivamente considera la contingencia económica nacional?

SI NO

3.- ¿Realizan planificación previa a la negociación colectivamente?

SI NO

4.- ¿Se lleva a cabo el derecho a la información señalados en los artículos 315 y 329 del Código del Trabajo?

SI NO

5.- Si su respuesta es positiva, indique en qué momento del proceso de negociación aplica su derecho a la información.

Antes de la presentación del proyecto

Después de la presentación del proyecto

6.- ¿La empresa proporciona a tiempo la información requerida por los trabajadores para poder negociar?

SI NO

7.- En caso de respuesta negativa ¿Su organización sindical ha denunciado a la Inspección del trabajo?

SI NO

8.- En caso de ser afirmativa la pregunta anterior ¿Cuántas veces?

9.- ¿Considera que la información económica - financiera y laboral recabada, para el proyecto de contrato colectivo aporta a la consecución de beneficios solicitados?

SI NO

10.- Al momento de negociar ¿Se hacen asesorar por algún profesional entendido en materias financieras - legales?

SI NO

11.- Si la pregunta anterior es positiva ¿Qué profesional es el que los asesora?

- Contador Público y Auditor
- Abogado
- Ingeniero Comercial
- Contador General
- Otro ¿Cuál? _____

12.- Si la respuesta número 10 es negativa ¿Cuál es la razón de no asesorarse?

13.- ¿Existen controles por parte de los trabajadores sobre los acuerdos derivados de la negociación colectiva?

SI NO

Anexo 2

Denuncias por prácticas antisindicales, comunas Viña del Mar y Valparaíso. Períodos, año 2001 a julio del 2012.

Razón social/nombra fantasía	Juzgado/Rol	Fecha sentencia ejecutoria-cúmplase	Monto multa	Causa
Cambiaso Hermanos S.A.C.	1º JLT Valparaíso /5446-2003	26.05.2004/29.06.2005	10 UTM	-
Instituto de Seguridad del Trabajo	2º jlt Valparaíso/566-2002	07.11.2005/02.12.2005	20 UTM	Actos de Injerencia Sindical Presiones y despido de trabajador Perdida de beneficios
Easy S.A	2º JLT Valparaíso /158-2005	23.09.2005 / 27.11.2006	20 UTM	Desincentivar la formación del sindicato e impedir la participación como socios o dirigentes
Compañía de Telecomunicaciones de Chile S.A. PLÁSTICOS TUMANI LTDA. R.U.T.:89.049.200-2	2º JLT Valparaíso /416-2006 1º JLT VALPARAÍSO/ 417-06	17.06.08 07.08.2008	100 UTM 10 UTM	Discriminación a presidente del sindicato EJERCER DISCRIMINACIÓN RESPECTO A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS; NO DESCONTAR EL 75% DE LA CUOTA SINDICAL; MODIFICACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE DIRIGENTE SINDICAL E INCUMPLIMIENTO DE CONTRATO COLECTIVO
SUPERMERCADOS VIÑA DEL MAR LTDA. SUPERMERCADOS LIDER RUT: 78.037.190-0	1º JLT VALPARAÍSO/2002-2006	05.02.2009	75 UTM	DESPIDO MASIVO DE SOCIOS DEL SINDICATO.
EMPRESA SOCIEDAD LA IGUALDAD RUT: 70.345.900-5	1º JLT VALPARAÍSO/2185-2006	07.04.2009	50 UTM	OTORGAR MAYORES BENEFICIOS A GRUPOS DE TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS.
COMPAÑÍA DE SERVICIOS DE MOVILIZACIÓN LIMITADA COSEM LTDA. RUT: 86.712.100-5	2º JLT VALPARAÍSO/2109-2006	17.02.2009	20 UTM	OTORGAR MAYORES BENEFICIOS A GRUPO DE TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS
DIGOVAL S.A. RUT: 84.860.100-4	JLT VALPARAÍSO/S-2-2009	30.03.2009	150 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES CON FUERO.
VALPARAÍSO STORE CO. S.A./ RIPLEY RUT: 96.847.490-1	1º JLT VALPARAÍSO/ 622-2008	19.06.2009	20 UTM	INCUMPLIMIENTO DE CONTRATO COLECTIVO.
SERVICIOS GENERALES DE VALPARAÍSO/ SEGEVALPO RUT: 77.212.050-8	2º JLT VALPARAÍSO/ 474-2007	27.03.2009	100 UTM	NO DESCONTAR EL 75% DE LA CUOTA SINDICAL.
GONZÁLEZ HNOS. Y CÍA. LTDA./MUEBLES Y COLCHONES INNER RUT: 77.326.210-1	2º JLT VALPARAISO/593-2007	26.11.2009	100 UTM	DESPIDOS MASIVOS DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

Razón social/hombre fantasía	Juzgado/Rol	Fecha sentencia ejecutoria-cumplase	Monto multa	Causa
BUSES LÍNEA AZUL RUT: 8.722.081-8	JLT VALPARAISO/ S-8-2009	07.07.2009	60 UTM	DESPEDIR A 7 TRABAJADORES CON FUERO SINDICAL CONFORME AL ARTÍCULO 221 CÓDIGO DEL TRABAJO, INCLUIDO EL PRESIDENTE DE LA ORGANIZACIÓN.
PROYECTO DE INGENIERÍA ESTRUCTURAL MECÁNICA LTDA. RUT: 77.767.450-1	JLT VALPARAÍSO/S-15-2009	16.11.2009	30 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL.
Sociedad de Transportes Trancaval Ltda.	JLT Valparaíso/ 5-11-2009	04.02.2010	70 UTM	Separación ilegal de trabajador con fuero sindical.
Sociedad de Transportes Trancaval Ltda.	JLT Valparaíso/ 5-24-2010	05.02.2010	30 UTM	Art. 289 y siguientes, Código del trabajo.
Eliana Zúñiga Romero	JLT Valparaíso/ 5-31-2009	12.02.2010	20 UTM	No otorgar el trabajo convenido a un dirigente sindical.0
Multiópticas Chile S.A./ Ópticas GMO	JLT Valparaíso/ 5-20-2009	12.01.2010	60 UTM	Reemplazo ilegal de trabajadores en huelga
Multiópticas Chile S.A./ Ópticas GMO	JLT Valparaíso/ 5-21-2009	24.05.2010	90 UTM	Reemplazo ilegal de trabajadores en huelga
Transportes V y F CÍA. LTDA	JLT Valparaíso/ 5-22-2009	05.04.2010	50 UTM	No otorgar el trabajo convenido a dirigente sindical
Transportes San Vicente S.A.	JLT Valparaíso/ 5-25-2009	16.04.2010	40UTM	Hostigamiento a dirigente sindical. Ejercer facultades del Art. 12, código del trabajo, y no otorga el trabajo convenido
Transportes Díaz e Hijos S.A.	JLT Valparaíso/ 5-28-2009	01.02.2010	50 UTM	No pago integro de las remuneraciones de dirigente sindical (permiso sindical)
SOCIEDAD EDUCACIONAL CARMELITANA DE VIÑA DEL MAR LIMITADA SODEC LTDA. RUT: 77.444.290-1	1 JLT VALPARAÍSO / 110-2008	16.08.2010	10 UTM	NO DAR RESPUESTA A PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO DENTRO DE PLAZO LEGAL.
GONZÁLEZ HERMANOS Y CIA LTDA./ MUEBLES INNER RUT.: 83.744.600-7	1 JLT VALPARAÍSO / 630-2008	13.08.2010	10 UTM	NO PAGO DE CUOTAS SINDICALES.
COMUNIDAD EDIFICIO TORRES DE MIRAMAR RUT: 53.041.430-2	1 JLT VALPARAÍSO / 781-2008	09.11.2010	10 UTM	NO DESCONTAR CUOTA SINDICAL.
EMPRESA PLÁSTICOS TUMANI LTDA. / PLÁSTICOS TUMANI RUT: 89.049.200-2	2 JLT VALPARAÍSO / 93-2007	18.08.2010	10 UTM	EXTENSIÓN DE BENEFICIOS, SIN REALIZAR DESCUENTO CUOTA SINDICAL; DESCONTAR HORAS DE PERMISO SINDICAL A UN VALOR SUPERIOR A INASISTENCIAS POR OTROS MOTIVOS.
TRANSPORTES SAN VICENTE S.A. RUT: 96.852.650-2	2 JLT VALPARAÍSO / 208-2007	04.11.2010	30 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DIRIGENTE SINDICAL.
TRANSPORTES DG Y CÍA LTDA. RUT: 77.294.060-2	2 JLT VALPARAÍSO / 699-2007	13.12.2010	10 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DIRIGENTE SINDICAL.
SOCIEDAD DE INVERSIONES COMERCIALES CLAVES LTDA. CLAVES LTDA. RUT: 77.438.660-2	2 JLT VALPARAÍSO / 779-2007	28.09.2010	10 UTM	NO REALIZAR DESCUENTO CUOTA SINDICAL.
MARKETING Y PROMOCIONES LTDA. RUT: 76.001.839-2	2 JLT VALPARAÍSO / 879-2007	18.11.2010	30 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A TRABAJADORES SOCIOS DEL SINDICATO.
TRANSPORTES DÍAZ E HIJOS S.A. RUT: 99.562.030-8	2 JLT VALPARAÍSO / 220-2008	28.09.2010	10 UTM	NO PAGAR ÍNTEGRAMENTE REMUNERACIONES A DELEGADO SINDICAL.

Razón social/nombra fantasía	Juzgado/Rol	Fecha sentencia ejecutoria-cúmplase	Monto multa	Causa
TRANSPORTES DÍAZ E HIJOS S.A. RUT: 99.562.030-8	2 JLT VALPARAÍSO / 397-2008	27.11.2010	10 UTM	NO PAGO DE CUOTA SINDICAL Y NO DESCUENTO DEL 75% DE LA CUOTA SINDICAL ORDINARIA.
EMPRESA DE DESARROLLO PESQUERO DE CHILE S.A. EMDEPES RUT: 85.697.000-0	2 JLT VALPARAÍSO / 483-2008	24.11.2010	10 UTM	ART. 289 LETRA E) CÓDIGO DEL TRABAJO: MALOS TRATOS Y DESCALIFICACIONES HACIA DIRIGENTE SINDICAL.
TRANSPORTES SAN VICENTE S.A. RUT: 96.852.650-2	JLT VALPARAÍSO /S-40-2009	28.07.2010	50 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL.
CINGEL S.A. RUT: 79.515.880-4	JLT VALPARAÍSO / S-41-2009	18.08.2010	30 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL.
EASY S.A. RUT: 96.671.750-5	JLT VALPARAÍSO / S-1-2010	27.09.2010	60 UTM	OFRECER/OTORGAR BENEFICIOS QUE DESESTIMULEN LA AFILIACIÓN SINDICAL.
RICARDO PONCE ESPINOZA RUT: 12.718.741-K	JLT VALPARAÍSO / S-10-2010	05.10.2010	80 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL.
NEXXO S.A. RUT: 86.968.900-9	1 JLT VALPARAÍSO / 756-2007	28.12.2010	30 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL.
SOCIEDAD DE INVERSIONES COMERCIALES CLAVES LTDA. RUT.: 77.438.660-2	JLT VALPARAÍSO/64-2008	28.02.2011	50 UTM	NO COMUNICAR A LOS DEMÁS TRABAJADORES PRESENTACIÓN DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO; EJERCER FACULTADES DEL ART. 12 A UN DIRIGENTE SINDICAL.
CINGEL S.A. RUT.: 79.515.880-4	2 JLT VALPARAÍSO/2025-2006	08.03.2011	10 UTA	NO RECIBIR A COMISIÓN NEGOCIADORA, SEPARAR ILEGALMENTE A TRABAJADORES CON FUERO Y ACTOS DE DISCRIMINACIÓN ENTRE SINDICATOS.
JAVIER MARGAS Y CIA. LTDA. RUT.: 77.346.070-1	2 JLT VALPARAÍSO/780-2007	28.02.2011	10 UTM	INCLUIR EN CONTRATOS DE TRABAJO PROHIBICIÓN DE AFILIACIÓN SINDICAL.
PARIS ADMINISTRADORA NORTE LTDA. RUT.: 88.637.500-K	JLT VALPARAÍSO/S-14-2010	15.06.2011	30 UTM	ACTOS DE DISCRIMINACIÓN ENTRE SINDICATOS
INMOBILIARIA MALL VIÑA DEL MAR S.A. RUT.: 96.863.570-0	1 JLT VALPARAÍSO/421-2008	14.06.2011	50 UTM	AMENAZAS DE DESPIDO Y ACTOS DE DISCRIMINACIÓN DE TRABAJADORES AFILIADOS, A FIN DE DESINCENTIVAR AFILIACIÓN.
OCTAVIO VALDIVIA MUÑOZ RUT.: 5.615.782-4	2 JLT VALPARAÍSO/75-2007	10.01.2011	10 UTM	SEPARACIÓN ILEGAL DIRIGENTE SINDICAL.
Paris Administradora Norte Limitada RUT: 88.637.500-K	JLT Valparaíso/5-5-2011	25.07.2011	20 UTM	No otorgar trabajo convenido dirigente sindical
Troleuses de Chile S.A. RUT: 77.135.490-4	1º JLT Valparaíso/656-2008	11.10.2011	30 UTM	Conductas lesivas de la libertad sindical

Razón social/nombra fantasía	Juzgado/Rol	Fecha sentencia ejecutoria-cúmplase	Monto multa	Causa
Sociedad Educativa Sagrado Corazón S.A. Colegio Sagrado corazón de Reñaca RUT: 76.429.070-4	JLT Valparaíso/5-3-2011	11.11.2011	50 UTM	Separación ilegal de dirigentes sindicales
Paris Administradora Norte LTDA./ Paris LTDA.	2º JLT Valparaíso/774-2008	28.11.2011	90 UTM	Conductas lesivas libertad sindical
FUNDACIÓN EDUCACIONAL NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ RUT.: 65.992.070-0	JLT VALPARAÍSO/S-6-2011	28.02.2012	50 UTM	ACTOS DE INJERENCIA: PRÁCTICA LESIVA A LA LIBERTAD SINDICAL, TENDIENTE A IMPEDIR A UN SINDICATO O A SUS MIEMBROS QUE REALICEN CON ARREGLO A DERECHO TODAS AQUELLAS ACTIVIDADES CUYO EJERCICIO LE RECONOCE LA LEGISLACIÓN PROTECTORA DE SU ACTIVIDAD, EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL, LA QUE COMPRENDE NO SÓLO LA FACULTAD DE CONSTITUIR SINDICATOS, SINO TAMBIÉN TUTELAR Y PROMOVER LA ACTIVIDAD SINDICAL, ENTRE OTROS, CON LA FINALIDAD DE DEFENDER EFECTIVAMENTE LOS INTERESES DE LOS REPRESENTADOS DE LA ORGANIZACIÓN.
EMPRESAS CAROZZI S.A. RUT.: 96.591.040-9	JLT VALPARAÍSO/S-7-2011	25.05.2012	30 UTM	DESPIDO MAYORITARIO DE SOCIOS DEL SINDICATO DENUNCIANTE; PRESIONES PARA LOGRAR QUE LOS SOCIOS RENUNCIEN AL SINDICATO; Y SE HA INCURRIDO EN LA DISCRIMINACIÓN ECONÓMICA. CONDUCTAS QUE HAN OBSTACULIZADO EL FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO, DESESTIMULANDO LA AFILIACIÓN O INCENTIVANDO LA DESAFILIACIÓN.