



NACIONES UNIDAS
 CONSEJO
 ECONOMICO
 Y SOCIAL



Distr.
 GENERAL

E/1978/8/Add.28
 14 abril 1980

ORIGINAL: ESPAÑOL

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS
 ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Informes presentados, de conformidad con la resolución 1988 (LX)
del Consejo por los Estados Partes en el Pacto Internacional de
Derechos Económicos, Sociales y Culturales respecto de los
derechos comprendidos en los artículos 6 a 9

CHILE 1/

19 de abril de 1980

En relación con el documento E/1978/8/Add.10, nos es grato comunicarle que a la nómina de los documentos enviados a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señalada en el mencionado informe, deben agregarse, entre otros, los siguientes:

- | | |
|--|--|
| ORD. (ORLI) No. 57,
27 de marzo de 1978 | Informe solicitado por el Consejo de Administración de la OIT en sus sesiones de noviembre de 1977 y febrero de 1978 relativo a la aplicación en Chile de las recomendaciones de la Comisión de Investigación y Conciliación de la OIT en materia de Libertad Sindical, así como el caso No. 823 |
| ORD. (ORLI) No. 253,
31 de octubre
de 1978 | Informe sobre la evolución de la situación en relación con las recomendaciones de la Comisión de Investigación y Conciliación en materia de Libertad Sindical |
| ORD. (ORLI) No. 11,
19 de enero de 1979 | Informe relativo a la aplicación en Chile de las recomendaciones de la Comisión de Investigación de la OIT en materia de Libertad Sindical |
| Nota No. 137,
7 de febrero
de 1979 | Información complementaria a la presentada por el Gobierno de Chile en su informe de fecha 19 de enero de 1979 |
| 11 de mayo de 1979 | Informe del Gobierno de Chile respecto al ejercicio de la Libertad Sindical en el país |
| Nota No. 147,
20 de febrero
de 1980 | Informe del Gobierno de Chile sobre la legislación chilena relativa a los derechos de sindicalización y de negociación colectiva |

1/ El presente documento contiene información complementaria proporcionada por el Gobierno de Chile con respecto a su informe (E/1978/8/Add.10) en relación con la primera etapa del programa establecido por la resolución 1988 (LX) del Consejo relativa a los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9 del Pacto.

NUEVAS LEYES LABORALES VIGENTES EN CHILE

(Libertad sindical y negociación colectiva voluntaria)

INTRODUCCION

Durante la primera semana del mes de julio de 1979, han entrado en vigencia las nuevas disposiciones que garantizan la plena libertad sindical y reabren la negociación colectiva del trabajo.

Esta legislación había sido anunciada por el Ministro de Trabajo, señor José PIÑERA, el 2 de enero de 1979, a pocos días de asumir su cargo. En esa oportunidad, el Ministro expresó el deseo del Gobierno de poner en práctica, en el breve plazo de seis meses, un cuerpo de normas jurídicas que favoreciera el entendimiento entre trabajadores y empresarios, sobre la base de considerar armónicamente y con justicia sus respectivos derechos, auspiciando el libre ejercicio del sindicalismo y el progreso sostenido de los trabajadores y de la economía del país.

El nuevo esquema se dirige a poner en marcha un sindicalismo libre, democrático y autónomo, y una negociación colectiva eficiente, justa, tecnificada y responsable.

En seguida pasaremos breve revista a los aspectos sustanciales que caracterizan la nueva legislación, haciendo referencia a las antiguas disposiciones que han quedado atrás y que databan de las primeras décadas de este siglo. En cada caso, no dejaremos de anotar las características del ámbito laboral chileno al cual se dirigen las nuevas normas.

ASPECTOS SUSTANCIALES DE LA LEGISLACION SOBRE ORGANIZACIONES SINDICALES

(Decreto Ley No. 2.756, publicado en el Diario Oficial el 3 de julio de 1979)

A. Fomento del sindicalismo

Una de las características más importantes del Plan Laboral en aplicación está constituida por una serie de normas cuya finalidad es hacer posible el ejercicio de los derechos sindicales por un número de trabajadores cada vez mayor.

Cinco son los aspectos más relevantes en que se recoge la aspiración de fomentar y promover el sindicalismo.

1. Constitución de las organizaciones sindicales y adquisición de su personalidad jurídica, en un procedimiento "automático"

Hoy no se requiere autorización de autoridad pública para constituir una organización sindical.

/...

Estas adquieren personalidad jurídica por el sólo hecho de depositar sus estatutos y el acta constitutiva en la Inspección del Trabajo respectiva. El inspector no puede negarse a ello.

Las reformas estatutarias se rigen por la misma norma anterior, sin intervención de la autoridad.

Este mecanismo "automático" y "autónomo" de crear y reformar organizaciones sindicales se aplica por primera vez en el país, pues si bien la Constitución Política y una ley ya lo establecían, nunca pudieron concretarse debido a que requerían de reglamentos que los gobiernos anteriores no dictaron. Por ello, todos los trámites previos para constituir organizaciones estaban entregados en gran medida a la discrecionalidad del Poder Ejecutivo, lo que llevaba a una espera burocrática de tres años o más antes de adquirirse la personalidad jurídica. El concepto anterior de "concesión" de la personalidad jurídica queda, ahora, reemplazado por el de adquisición "automática" de esta cualidad.

La efectividad del nuevo sistema ha quedado comprobada con la Constitución, a los pocos días de aprobarse la ley de la Confederación de Sindicatos de Trabajadores del Salitre, de la cual la autoridad tomó conocimiento al proceder la directiva sindical al depósito de su acta constitutiva y sus estatutos. Lo mismo ha ocurrido con sindicatos de empresas públicas y privadas, muchos de los cuales llevaban años tramitando su personalidad jurídica.

También se verán favorecidos los sindicatos con la norma que los faculta para requerir a los notarios públicos a fin de que actúen como Ministros de Fe en sus actuaciones más importantes, en sustitución de los Inspectores del Trabajo como antes se exigía imperativamente. Lo anterior supeditaba una actuación a la asistencia del Inspector. Hoy, esto no es necesario.

2. Posibilidad de sindicarse en las empresas de menos de 25 trabajadores

Por regla general se requiere un número de 25 personas para constituir un sindicato, concepto que antes existía.

Sin embargo, la nueva legislación ha permitido que, en las empresas pequeñas, entendiéndose por tales aquellas que ocupan menos de 25 trabajadores, las personas que allí laboren pueden constituir un sindicato con, a lo menos, ocho de ellas.

Esta posibilidad no existía antes, y no debe entenderse como un mecanismo para promover la creación de sindicatos pequeños, pues los trabajadores de estas empresas pueden optar entre este tipo de sindicato u otro más grande con trabajadores de otras empresas (sindicato interempresa).

Además, el sindicato de una pequeña empresa puede, al igual que los demás sindicatos, afiliarse a una federación o confederación.

/...

3. No se exige edad para sindicarse

La ley establece que los menores y la mujer casada no necesitan autorización alguna para sindicarse.

Con esta disposición se elimina la anterior restricción que limitaba la sindicalización a los mayores de 18 años.

De acuerdo con la legislación chilena, los jóvenes pueden contratar sus servicios a los 15 años de edad, por lo que se abre el campo del sindicalismo a todos los menores que antes debían esperar los 18 años. (Los menores de 18 años y mayores de 15 requieren autorización de sus padres para trabajar, pero no para sindicarse.)

4. Se sanciona la discriminación antisindical

La legislación establece enfáticamente que no se puede condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical, prohibiéndose impedir o dificultar la afiliación, despedir o perjudicar en cualquier forma a una persona por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

Además, se incorpora el concepto de "prácticas desleales", considerando por tales, entre otras, el ejercicio de presiones, despidos, amenazas, etc., para impedir la formación de un sindicato; el otorgamiento de beneficios especiales o discriminar con el objeto de desestimular la formación de un sindicato o la afiliación a él; la injerencia del empleador en las actividades sindicales, etc.

Las prácticas desleales se sancionan con multas que, en los casos más graves, pueden llegar hasta la suma equivalente a 9.634 dólares EE.UU.

5. Pueden formarse sindicatos tanto en las empresas privadas como en las del Estado

El siguiente es el texto del artículo 1.º del Decreto Ley No. 2756: "Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas".

B. Libertad sindical

1. "Derecho" amplio de sindicalización, no "imposición"

Consecuente con el principio de libertad de asociación, la ley consagra el derecho personal de los trabajadores a constituir sindicatos, federaciones y confederaciones, afiliarse a ellas o desafiarse. La ley prohíbe toda discriminación, presión, fuerza, restricción o impedimento que afecten a la facultad de la persona para desarrollar actividades sindicales.

/...

Esta norma ha significado, por fin, el reconocimiento de que todos los trabajadores tienen derecho a un mismo tratamiento legal. En efecto, el Código anterior discriminaba entre los trabajadores intelectuales (ex empleados, como por ejemplo, oficinistas, supervisores, choferes, jefes de máquinas, etc.) y los trabajadores manuales (ex obreros, como los cargadores y operarios en general), pues a los primeros se les reconocía el "derecho" de sindicarse y a los segundos se les "obligaba" a ello, ya que los obreros, al ingresar a una empresa, quedaban automáticamente inscritos y obligados a participar en el sindicato único.

La norma anterior era abiertamente contradictoria con el Convenio No. 87 de la OIT, que garantiza el derecho a sindicarse y constituir organizaciones, el cual se ve menoscabado e, incluso, suprimido cuando la ley impone el sindicato único. Ello explica, en buena parte, que Chile no ratificara el referido convenio que se aprobara por la OIT hace 31 años, durante los cuales se han sucedido cinco gobiernos anteriores al actual.

En 1978, el actual Gobierno dictó el Decreto Ley No. 2200, sobre contrato individual de trabajo, el cual suprimió toda diferencia entre trabajadores intelectuales y manuales, elevando los derechos de los segundos a los que gozaban los primeros; y llamó a todos, simplemente, "trabajadores" con idénticos derechos. Se sigue, por tanto, la línea trazada por la OIT.

Dos materias quedaron, sin embargo, pendientes. Una, los diferentes sistemas de seguridad social, lo que se solucionará con la reforma que actualmente está en avanzado estudio y en vías de promulgarse a principios del próximo año. Segunda, el distinto tratamiento en materia de derechos sindicales.

2. Se contemplan toda la gama de estructuras sindicales

El artículo 5 del Decreto L.y No. 2756 establece: "Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien del siguiente modo:

"a) Sindicato de empresa, que es aquél que agrupa sólo a trabajadores de una misma empresa;

b) Sindicato interempresa, que es aquél que agrupa a trabajadores de a lo menos tres empresas distintas;

c) Sindicato de trabajadores independientes, que es aquél que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno; y

d) Sindicato de trabajadores de la construcción, que es aquél que agrupa a trabajadores de esa rama de actividad, el cual tendrá por especial objeto proveer de puestos de trabajo a sus asociados, actuales o futuros, en las condiciones previamente acordadas con los distintos empleadores."

/...

El artículo 2, por su parte, dispone: "Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir o afiliarse a federaciones y confederaciones, y el de asociarse a las organizaciones internacionales de trabajadores, en la forma que prescriban la ley y los respectivos estatutos".

A su vez, los artículos 57 y 58 prescriben: "Constituye una federación la unión de más de tres y menos de 20 sindicatos, que se organiza de conformidad a esta ley con el objeto de colaborar en la acción que desarrollan las asociaciones bases, en especial a través de: a) la asistencia técnica que requiere el logro de sus fines; b) la promoción de la educación gremial y técnica de los trabajadores; y c) el desarrollo de los objetivos de naturaleza mutual y previsional"; y, respectivamente: "Constituye una confederación la unión de 20 o más sindicatos o federaciones, indistintamente, que se organiza de conformidad a la ley y para los objetivos señalados en el artículo anterior".

C. Democracia y autonomía sindical

Los sindicatos son libres para redactar sus estatutos, administrarse y decidir sus actividades.

Los estatutos y sus reformas deben aprobarse por más de la mitad de los afiliados, en votación.

La administración de la organización corresponde al directorio, cuyos integrantes gozan de fuero. Se ha ampliado el número de integrantes del directorio en los sindicatos que tengan mil o más afiliados, aumentándose de cinco - según el Código antiguo - a siete dirigentes que gozan de fuero.

Los dirigentes gozan de permisos en virtud de la ley, para realizar su labor durante las horas de trabajo lo cual no existía en el Código antiguo.

El directorio es designado por la asamblea en elección secreta, con el voto conforme de más de la mitad de los afiliados. Los dirigentes duran 2 años en el cargo y pueden ser reelegidos. Pueden ser censurados por la mayoría de los afiliados, debiendo, en tal caso, procederse a una nueva elección previa publicidad entre los trabajadores.

Los sindicatos se financian con las cuotas que los afiliados acuerden. Si ellos lo estiman conveniente, las cuotas se deberán descontar de las planillas de sueldos.

Ampliando la autonomía sindical, y con el fin de evitar la tramitación y burocracia se introdujeron importantes innovaciones, entre otras: a) se reemplazó la obligación de mantener los fondos sindicales depositados en el Banco del Estado por un depósito en una cuenta corriente en cualquier banco de la localidad (el presidente, conjuntamente con el tesorero, está facultado para girar los dineros de esas cuentas); y b) se eliminó la obligación de confeccionar y presentar balances anuales a los sindicatos de menos de 250 socios, los cuales sólo están obligados a llevar un libro de ingresos y egresos, y uno de inventario.

/...

Se ha modificado notablemente el sistema de disolución de las organizaciones sindicales. Lo fundamental es que la intervención que antes correspondía al Poder Ejecutivo se ha transferido ahora a los tribunales de justicia.

Causales de disolución contempladas en ley: a) por acuerdo de los afiliados; b) por incurrir en alguna causal de disolución que los mismos afiliados han establecido en los estatutos internos; c) por haber disminuido el número de socios durante seis meses a un número inferior al mínimo que se requiere para constituir la organización; d) por haber dejado de funcionar por más de un año; e) por haberse extinguido la empresa a que pertenezca la organización, en el caso de los sindicatos de empresa; y f) por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias.

En este último caso, corresponde determinar la disolución a un Ministro de Corte del Trabajo con jurisdicción en el lugar donde tenga su domicilio el sindicato, el que deberá oír a los dirigentes sindicales de la organización afectada.

La garantía anterior, consistente en entregar la decisión sobre una disolución a los tribunales y no al Gobierno, importa una relevante adecuación de la ley chilena a las normas internacionales del trabajo (Convenio No. 87 de la OIT). En el Código antiguo la disolución se decidía y aplicaba por el Presidente de la República.

En caso de disolución, el patrimonio del sindicato se destinará al objeto que señalen los estatutos. Si el sindicato no hubiera señalado tal fin, se destinarán a favor de una persona jurídica que no persiga fines de lucro, procurándose que los bienes beneficien a los trabajadores o habitantes de la localidad en que el sindicato hubiera tenido su domicilio.

PUNTOS SUSTANCIALES DE LAS NORMAS SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA

(Decreto Ley No. 2758, publicado en el Diario Oficial de
6 de julio de 1979)

1. Se abre la negociación

La ley reconoce que la negociación colectiva es un derecho de los trabajadores ya sea que se encuentren organizados o no. En consecuencia, si no hay sindicato constituido todavía o existen trabajadores no afiliados al o a los sindicatos existentes, deberán ellos formar un grupo negociador, para lo cual no se requieren mayores formalidades.

Las nuevas normas fijaron el día 16 de agosto de 1979 para que los sindicatos y grupos de trabajadores, en cada empresa, comenzaran a presentar sus proyectos de contrato colectivo.

/...

A fin de establecer un mecanismo organizativo, se fijó en forma transitoria, para esta primera vez, un calendario con fechas diversas de presentación de proyectos de contrato colectivo y que ya desde el 16 de agosto de 1979 al 6 de mayo de 1980, según sea la letra con que comience la razón social de la empresa.

Inmediatamente después de conocidos los detalles de las nuevas normas, los trabajadores y empleadores de las miles de empresas del país aceleraron los estudios que ya estaban realizando y profundizaron los preparativos para presentar sus proyectos de nuevos contratos colectivos y así reabrir la negociación libre.

Este mecanismo transitorio del calendario para negociar termina el 6 de mayo de 1980, y a contar de esa fecha rige el procedimiento permanente que consiste en presentar el proyecto de contrato colectivo no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente.

Pero el calendario a que nos hemos referido no impide la negociación de común acuerdo que las partes quieran emprender en fechas distintas a las allí fijadas.

2. Empresas donde se puede negociar

La negociación es un derecho que poseen los trabajadores de las empresas del sector privado y en aquellas en que el Estado tenga aportes, participación o representación.

No puede negociarse en aquellas instituciones públicas o privadas que, en los dos últimos años calendarios, hayan sido financiadas por el Estado o por medio de impuestos. En general, en Chile las empresas estatales están autofinanciándose y obteniendo utilidades a partir de 1978, aliviándose la pesada carga que antes pesaba sobre los consumidores que tenían que soportar con sus impuestos sus inmensas pérdidas.

3. Materias objeto de negociación

La ley reconoce ampliamente el derecho para negociar colectivamente todas aquellas materias que se refieran a las remuneraciones y demás beneficios en dinero y las condiciones comunes que se deriven del contrato de trabajo.

4. Mecánica de la negociación

a) Se inicia con la presentación de un "proyecto de contrato colectivo" al empleador, enviándose copia, firmada por éste, a la Inspección del Trabajo respectiva.

Si el que negocia es un sindicato, la comisión negociadora está compuesta por los directores del mismo; por el contrario, si los trabajadores que negocian no están sindicalizados, ellos deberán elegir, mediante votación secreta, a una "comisión negociadora" compuesta, a lo menos, por tres miembros.

/...

El empleador, por su parte, responderá por escrito, en el plazo de 10 días a la proposición de los trabajadores. Si no diere oportuna respuesta, se entiende que acepta la proposición de los trabajadores.

b) Garantía del mismo poder adquisitivo a lo menos. La respuesta del empleador, en todo caso, no puede contener, en conjunto, proposiciones de remuneraciones e indemnizaciones inferiores, en moneda del mismo valor adquisitivo, a contar del último aumento legal de los salarios, a las establecidas en los contratos de trabajo vigentes.

En consecuencia, la ley garantiza que, cualquiera que sea la situación particular de una empresa, no puede ofrecerse a los trabajadores remuneraciones inferiores a las vigentes, previamente reajustadas en el 100% del alza del costo de la vida ocurrido desde el último ajuste.

Lo anterior constituye un gran adelanto, pues la legislación chilena jamás contempló esta garantía a los trabajadores. Incluso, en el pasado, muchas veces, aún mediante huelgas prolongadas, los trabajadores ni siquiera obtenían como aumentos el monto de la desvalorización de sus remuneraciones.

Además, la respuesta del empleador deberá contener, como mínimo, un sistema de reajuste anual para que rija durante la aplicación del convenio colectivo, que aumente las remuneraciones pactadas en la misma proporción en que varíe el índice del costo de la vida. Esta norma constituye otro gran adelanto, pues antes no era obligación establecer estos aumentos automáticos, y existían sólo en algunas grandes empresas, mediante contratos colectivos logrados después de años de esfuerzos.

c) Las partes involucradas negocian directamente, habiéndose eliminado las juntas permanentes de conciliación y arbitraje, organismos estatales, que no dieron resultado, ya que eran inoperantes y burocráticos, y que sólo dilataban el problema en lugar de encontrarle solución. Por deficiencias de la legislación, nunca operó el arbitraje.

Si lo desean y de común acuerdo, las partes pueden nombrar un mediador, quien tiene un plazo de 10 días para desarrollar su cometido.

Si el mediador no logra su objetivo, las partes podrán acordar libre y voluntariamente someter la negociación al arbitraje.

Todo lo anteriormente expuesto se entiende sin perjuicio de la facultad de la comisión negociadora de los trabajadores, de exigir, en cualquier momento, al empleador, quien no podrá negarse, la suscripción de un nuevo contrato colectivo en las condiciones que actualmente tengan los trabajadores, reajustadas en un 100% de la variación que experimenta el índice del costo de vida.

La reajustabilidad equivalente al 100% de la variación del índice del costo de vida se destaca, toda vez que implica que los trabajadores negocian a partir de lo que tienen, reajustado en el 100% del índice del costo de vida. Este sistema es nuevo, y constituye un beneficio para el trabajador que no otorgan otras legislaciones.

/...

Si llegada la fecha de término del contrato colectivo que estuviera vigente, las partes no han llegado a un acuerdo acerca de las nuevas condiciones que regirán, y tampoco acuerdan someter la negociación al arbitraje voluntario, los trabajadores pueden hacer efectiva la huelga, esto es ejercer su derecho de paralizar o negar su trabajo. La huelga debe acordarse por más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación (más del 50% de los que negocian). Los trabajadores gozan de fuero durante los primeros 60 días de huelga efectiva, es decir, durante dos meses de huelga ellos no pueden ser despedidos. Debe advertirse que en Chile el "promedio histórico de duración" de las huelgas ha sido de 21 días.

Sólo una vez hecha efectiva la huelga, el empleador puede declarar el lock-out o sea la huelga patronal o cierre temporal de la empresa; es decir, el derecho del empleador a impedir temporalmente el acceso de todos los trabajadores involucrados. Este derecho sólo puede ejercerse si hay más del 50% del total de los trabajadores del establecimiento en huelga o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento. El lock-out no puede durar más de 30 días de iniciada una huelga.

5. Se rechazó la idea del arbitraje obligatorio como norma de general aplicación

Es interesante señalar que fueron rechazadas las proposiciones para establecer el arbitraje obligatorio como mecanismo general de solución de la negociación, optándose por el acuerdo directo, incluso con posibilidad de huelga, y el arbitraje voluntariamente decidido por las partes.

Entre las razones que se tuvieron para proceder así, se destaca el hecho de que el arbitraje obligatorio de aplicación general no es siempre del agrado de los trabajadores ni de los empleadores, pues es difícil ponerse de acuerdo en la persona de un árbitro (lo que dilata la solución), además de que el arbitraje no consentido por ellos les significa la intervención de un particular extraño a los respectivos intereses en pugna, el que, al inclinarse por algunas de las dos posiciones, dejará descontenta a la otra parte y, por tanto, su decisión puede ocasionar nuevas dificultades graves con posterioridad a la dictación del fallo.

La adopción del sistema de arbitraje voluntario está acorde con los cánones fijados por los instrumentos internacionales de la OIT, especialmente, la recomendación No. 92, de 1951, sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios.

De igual modo, la OIT reconoce que el derecho de huelga pueda restringirse o, incluso, prohibirse cuando se trate de los servicios esenciales y de empresas que constituyen un sector clave de la vida del país, ya que, en esos casos, de la huelga pueden derivarse graves perjuicios a la colectividad nacional. El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha destacado, sin embargo, que no debe provocarse confusión entre servicios o empresas del Estado auténticamente esenciales, en que la interrupción puede causar perjuicios públicos de aquellos que no son esenciales conforme a ese criterio 2/.

2/ Libertad Sindical. Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1976).

En tales situaciones debe cuidarse que el derecho de negociar colectivamente no sufra menoscabo.

La legislación chilena, teniendo presente esos principios internacionales, reconoce que, en ciertos casos de excepción, el procedimiento de arbitraje es el mecanismo más adecuado por estar en juego prestaciones esenciales para la vida de la población y para la economía del país. Es así como ha establecido el arbitraje obligatorio en la negociación de: a) "empresas que atiendan servicios de utilidad pública", o b) "de aquellas cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional". La ley agrega que "para que se produzca el efecto a que se refiere la letra b), será necesario que la empresa de que se trate comprenda parte significativa de la respectiva actividad en el país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población". La calificación de encontrarse una empresa en las circunstancias anteriores debe hacerse en el mes de julio de cada año mediante resolución conjunta con los Ministerios de Economía, Defensa y Trabajo. Esta resolución ya ha sido dictada para el período julio 1979-julio 1980, y comprende sólo uno de los cuatro yacimientos de la gran minería del cobre, tres compañías de teléfonos y la de telecomunicaciones, la Empresa Nacional de Explosivos, la Empresa de Transportes Colectivos del Estado, la de Ferrocarriles y la Línea Aérea Nacional, el Banco del Estado, dos empresas de obras sanitarias (Santiago y Valparaíso), Empresa Nacional de Electricidad y otras 10 compañías productoras de electricidad, la Empresa Nacional del Petróleo, las Compañías de Gas de Santiago, Valparaíso y Concepción, y la Empresa de Agua Potable Lo Castillo.

En todas estas empresas la negociación deberá llevarse directamente, las partes podrán designar mediadores y, en último término, someterán sus diferencias a un árbitro, de cuyo fallo podrán apelar ante una corte arbitral integrada por tres personas. Los árbitros deben ser designados de un cuerpo de árbitros, el que se genera de manera semejante a la de los jueces del Poder Judicial.

Para emitir su fallo, los árbitros deben considerar, entre otros, los siguientes elementos:

- a) El nivel de remuneraciones vigente en plaza para los distintos cargos o trabajos sometidos a negociación;
- b) El grado de especialización y experiencia de los trabajadores, que les permite aportar una mayor productividad a la empresa en relación a otras de esa actividad u otra similar;
- c) Los aumentos de productividad obtenidos por los distintos grupos de trabajadores; y
- d) El nivel de empleo en la actividad de la empresa objeto de arbitraje.

/...

6. Vigencia de los contratos

La fecha de vigencia de los contratos colectivos será la que acuerden las partes, la cual no puede ser inferior a dos años, y en ellos deberá contemplarse un mecanismo de reajustabilidad a lo menos anual, a aplicarse durante la vigencia del mismo, sobre la base del índice del costo de vida.

7. Nueva negociación colectiva

La negociación colectiva en esta nueva etapa ya no podrá contar con los elementos de presión que eran comunes hasta septiembre de 1973, vale decir: injerencias de extraños a la actividad propiamente laboral, intervención indiscriminada del Estado, e irresponsabilidad al cargar el costo de la negociación a sectores ajenos a la misma, como los desempleados y consumidores, afectando directamente a la economía nacional.