

Comité Bipartito de Capacitación

Comité Bipartito

Es un organismo formado por los trabajadores y el empleador con el objetivo de "promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y empresas, y la calidad de los procesos y productos"

Constitución del Comité Bipartito

La obligación de constituir los Comités Bipartitos de Capacitación, es exigible a partir del 1º de diciembre de 1997, fecha de entrada en vigencia de la ley.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 19.518, las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores, ya sea que se trate de trabajadores permanentes o transitorios.

Si una vez conformado el comité, disminuyera la dotación a un número de trabajadores inferior al exigido por la ley, podrá optar por disolver dicho comité o continuar con su funcionamiento.

Las empresas que tengan menos de 15 trabajadores, también podrán constituir Comité Bipartito, pudiendo así optar a sus beneficios.

Las empresas obligadas a constituir comité bipartito, deberán instar prioritariamente a su constitución, recayendo sobre ellas la responsabilidad de designar a sus representantes y por otra parte, de no impedir la elección de los representantes de los trabajadores, sino por el contrario, promover dicha elección y convocar a la constitución del referido comité, de la forma que la misma estime más de acuerdo a la naturaleza del acto, por cuanto la ley no establece al respecto ninguna modalidad.

Se debe conformar un solo comité por empresa.

Para constituir por primera vez el Comité Bipartito, se requiere que sea convocado por:

- La empresa, o
- El presidente del Sindicato, o
- El delegado de personal, o
- Cualquier trabajador de la empresa.

Una vez realizada esta convocatoria se debe comunicar a la Inspección del Trabajo, mediante un documento.

Conformación del Comité Bipartito

Dicho Comité será conformado por:

- Representantes de la empresa (tres)
- Representantes de los trabajadores (sindicalizados y/o no sindicalizados, de acuerdo al número y porcentaje de cada uno de estos estamentos), (tres).

En la elección, tienen derecho a voto todos los trabajadores de la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia.

Representantes de la Empresa

La administración de la empresa podrá designar a sus representantes de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma. En todo caso, se presume de derecho que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación. No existe impedimento legal para designar a otras personas de su confianza, que no revistan la calidad de dependientes de la misma (para el caso de los holding, por ejemplo).

Para esta designación bastará la comunicación del empleador informando a los trabajadores y sindicatos sobre los representantes que ha nominado, para que integren el Comité Bipartito de Capacitación. Esta comunicación deberá tener la publicidad suficiente para que los trabajadores tomen debido conocimiento de esto, lo que podrá hacer

mediante carta circular, aviso en lugares visibles de la empresa u otras formas que cumplan con dicho objetivo.

Representantes de los Trabajadores

- Trabajadores Sindicalizados

Los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán tres representantes en el comité, si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representa más 75% de los trabajadores de la empresa. Designarán dos representantes, si el conjunto de afiliados representa entre el 75% y el 50, y designarán uno, si representa menos del 50% y más del 25% del total de trabajadores de la empresa.

A diferencia de los trabajadores no sindicalizados que eligen a sus representantes, los sindicatos los designan.

Se entenderá por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios.

Ahora bien, dada la consagración de la libertad sindical en la ley chilena, cabe señalar que es posible la existencia de más de un sindicato en la empresa o bien que los trabajadores se encuentren afiliados a una organización distinta de la que agrupa a trabajadores de una misma empresa.

En tal eventualidad, deben las organizaciones representativas de los trabajadores de la empresa, concordar en quiénes serán los representantes de los trabajadores sindicalizados. Si no hubiere acuerdo, se procederá entonces a la elección de los representantes de los trabajadores sindicalizados, haciéndose presente que en el caso de los sindicatos de trabajadores interempresa, sólo participarán los trabajadores de la respectiva empresa.

- Trabajadores No Sindicalizados

A su vez, los trabajadores no sindicalizados tendrán derecho a un representante si los trabajadores sindicalizados pueden designar dos miembros; tendrán derecho a dos si los trabajadores sindicalizados pueden designar sólo a uno de los miembros del comité, y, a

tres, en el caso que los trabajadores sindicalizados representen menos del 25% de los trabajadores de la empresa, o no existiere sindicato en ella.

Los trabajadores no afiliados a sindicato elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto. Con todo, para nombrar los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente.

En el evento que aplicadas las reglas anteriores resultare uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los quórum de votación señalados, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa. Resultarán electos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes efectivos.

Los representantes de los trabajadores en el comité deberán ser empleados de la respectiva empresa.

Resumen

Si los trabajadores sindicalizados son:	El(los) sindicatos(s) elige(n)	Y en votación universal se eligen
Más de 75%	3	0
50% y hasta 75%	2	1
Más de 25% y menos de 50%	1	2
Hasta 25%	0	3

Finalizada la elección, se levanta acta en triplicado, indicando:

- El total de votantes y el total de representantes por elegir
- El nombre en orden decreciente de las personas que obtuvieron votos y la nómina de los elegidos.
- El acta la firma quien haya presidido la elección:
 - ◆ Inspector del trabajo o representante de Agrocap (por primera vez), o
 - ◆ Residente Saliente (renovación)

Luego se envía copia del acta a:

- Inspección del Trabajo
- Entidad Empleadora
- Sence

Terminada la elección, el comité procederá a constituirse. Entre sus miembros se designa un presidente y un secretario. Si no hay acuerdo para hacer estas designaciones, deberá realizarse por sorteo.

Funciones y Plazos de Vigencia

Las funciones del comité serán acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación.

Los tres representantes del empleador y los tres de los trabajadores, se reúnen ante el requerimiento de a lo menos cuatro de sus integrantes.

Para adoptar decisiones deben contar con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos.

Estas decisiones deberán formalizarse en un programa de capacitación, las que darán derecho a acceder al beneficio del 20% adicional de cobertura al valor hora Sence.

De cada reunión se debe dejar un acta de lo tratado y los acuerdos adoptados.

La ley no señala plazo alguno de vigencia del mandato de los representantes, por lo que su duración queda entregada al acuerdo entre las partes, pudiendo ser reelegidos.

De igual manera, las partes de común acuerdo, deben fijar las normas relativas al reemplazo de los representantes en caso de muerte, renuncia, incapacidad u otros.

Ningún miembro del comité tendrá fuero laboral.

Beneficios

La empresa podrá optar a un beneficio adicional del 20% respecto del tope del valor hora por participante, fijado por Sence (valor hora Sence), considerando los topes de valor hora por participante y tramos de derecho a la franquicia a los que éstos tienen acceso, según el nivel de remuneración que percibe el participante. Esto, en la medida que con este beneficio la empresa no supere el gasto efectivo en el que incurrió por participante, por la realización de la capacitación. Tampoco se podrá superar en ningún caso el tope del 1% de la franquicia tributaria.

Condiciones para el beneficio

En el caso que las actividades a desarrollar por la empresa formen parte de un programa acordado por el Comité Bipartito de Capacitación (Pan de Capacitación), Agrocap deberá enviar a la respectiva Dirección Regional de Sence, de manera previa o simultánea a la comunicación de la primera acción de capacitación comprometida en el programa, un ejemplar del mismo, el que deberá contar con el nombre y firma de a lo menos dos representantes por cada estamento.

Agrocap, deberá previamente haber presentado en la Dirección Regional de Sence respectiva, copia del Acta de Constitución del comité bipartito.

El Plan de Capacitación deberá ser elaborado de acuerdo a las instrucciones entregadas por Sence, en www.sence.cl o solicitarlas a Agrocap.

Este plan podrá ser modificado con acuerdo de los integrantes, situación que deberá ser comunicada a Sence a través de un documento similar a aquel con que fue presentado el plan original.

Fiscalización y Sanciones

La Dirección del Trabajo, tendrá competencia para fiscalizar el cumplimiento de las reglas de designación de los representantes de la empresa y de los trabajadores, ante el Comité Bipartito de Capacitación y para conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeren, salvo lo relativo a la aplicación del programa de capacitación, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional de Capacitación SENCE.

En cuanto al origen de la fiscalización que compete a la Dirección del Trabajo, ésta podrá llevarse a cabo, ya sea por denuncia de los trabajadores o de oficio, mediante programas de fiscalización.

En caso de incumplimiento de las normas de constitución que rigen a estos Comités Bipartitos de Capacitación, se aplicarán sanciones que van desde 30 a 50 Unidades tributarias Mensuales (UTM), que son aplicadas por los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo (Art. 18 de la Ley 19.518).

Las sanciones por incumplimiento recaen en la empresa.

OTIC AGROCAP