

• BOLETÍN INFORMATIVO • Enero 2015

Proyecto de Ley de Reforma Laboral

El lunes 5 de enero de 2015 comenzó a tramitarse ante el Congreso Nacional el proyecto de ley que modifica sustancialmente el Código del Trabajo en materias de sindicalización y negociación colectiva. Considerando el amplio interés que existe en esta materia, a continuación daremos una breve descripción de los cambios legales que se propone por el Gobierno con este proyecto.

1. Sindicalización:

- 1.1 *Libertad de afiliación.* No hay alteración en esta materia; sin embargo, el proyecto se estimula la afiliación por diversas vías, principalmente estableciendo la titularidad de negociación de los sindicatos y la extensión automática de beneficios de un contrato colectivo a los nuevos afiliados a la organización sindical que negoció dicho acuerdo.
- 1.2 *Fuero.* Se establece el término del fuero de los dirigentes sindicales en casos de caducidad del sindicato por no reunir quórums legales.
- 1.3 *Permisos sindicales.* Se incrementa de una a tres semanas anuales los permisos sindicales (llamados en el proyecto «horas de trabajo sindical») para ser destinadas a formación y capacitación sindical.
- 1.4 *Prácticas antisindicales.* Entre otras, se refuerza el criterio de que el catálogo de conductas antisindicales descritas en el Código del Trabajo constituye un mero ejemplo, y por tanto, es posible que un tribunal pudiere condenar por este ilícito por alguna conducta no especificada en la ley. Adicionalmente, las sanciones en este ámbito se aumentan hasta un máximo de 300 UTM y en caso de reincidencia se fijan en hasta 500 UTM.

2. Negociación colectiva:

Se modifica íntegramente el Código del Trabajo en materia de negociación colectiva, con el objetivo de simplificarla y generar mayor poder de negociación para los sindicatos. Para ello se sostiene que el objetivo del proyecto es restar rigidez a

este procedimiento y otorgar mayor importancia al principio de la Buena Fe en la negociación. Algunos de los principales cambios son los siguientes:

- 2.1 *Titularidad sindical.* La negociación colectiva reglada y no reglada solo puede tener lugar entre la empresa y uno o más sindicatos (incluyendo sindicatos interempresa), en la medida que estas organizaciones cuenten con los quórums de constitución al momento de negociar (medida esta última que busca restar poder a las organizaciones sindicales disminuidas y fortalecer a aquellas que son más representativas). Los grupos negociadores solo se permiten en aquellas empresas que no cuenten con un sindicato con derecho a negociar colectivamente, en la medida que el grupo reúna el quórum de constitución de un sindicato y, en todo caso, tendrán un procedimiento semirreglado de negociación.
- 2.2 *Entrega de información.* Las empresas quedan obligadas a entregar información de la empresa en forma periódica a los sindicatos, la que varía de acuerdo a su tamaño. En época de negociación colectiva, se amplía la información que debe entregarse a los sindicatos. La información en comento corresponde al balance general, los estados financieros, y toda otra información, de carácter público, que la empresa deba poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros.
- 2.3 *Extensión de beneficios.* Los beneficios de un contrato colectivo negociado por un sindicato, se aplicarán a todos aquellos trabajadores que se afilien con posterioridad a la organización sindical que negoció el contrato colectivo. Solo con acuerdo del sindicato la empresa puede extender los beneficios a otros trabajadores que no formen parte del sindicato (en cuanto los beneficiarios estén de acuerdo en esto), caso en el cual debe pagarse por estos trabajadores al sindicato el total de la cuota sindical o parte de ella, según determinen empresa y la organización sindical. Extender beneficios de forma unilateral, como se permite actualmente, constituirá una práctica antisindical.
- 2.4 *Duración de los instrumentos colectivos.* La duración de los contratos y convenios colectivos se reduce a un máximo de tres años, y se mantiene el mínimo de dos.



• BOLETÍN INFORMATIVO • Enero 2015

2.5 *Materias de negociación colectiva.* Se amplía el concepto de materias objeto de negociación, pudiendo incluso pactarse sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos, bancos de horas extras, remuneración durante jornada pasiva (ver 2.8 siguiente), planes de igualdad de oportunidades, capacitación y reconversión, entre otras. Se mantiene eso sí, la prohibición de negociar materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa.

2.6 *Trabajadores que no pueden negociar colectivamente.* Se reducen los casos de trabajadores que están impedidos de participar en la negociación colectiva, limitando dicha exclusión solo a aquellos que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. Esta circunstancia debe encontrarse establecida por escrito en los contratos individuales de trabajo.

2.7 *Piso de la negociación colectiva.* En caso de existir un instrumento colectivo, la respuesta de la empresa a la propuesta de contrato colectivo debe contener idénticas estipulaciones al instrumento vigente, salvo reajustabilidad, incrementos reales de beneficios, pactos sobre condiciones especiales de trabajo (ejemplo, banco de horas extras, etc.) y beneficios otorgados por motivo de la firma del instrumento (ejemplo, bonos de término de negociación). Esto no obsta a la posibilidad de negociar bajas a dicho piso en el proceso de conversaciones; sin embargo, en cualquier momento de la negociación el sindicato puede exigir que se suscriba un contrato colectivo con las estipulaciones del piso mínimo por 18 meses, a lo que no puede negarse la empresa salvo que sus condiciones económicas así lo justifique.

2.8 *Huelga.* Sin duda la modificación más importante es que se prohíbe el reemplazo de los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga (con cualquier clase de personal), y la infracción a lo anterior se considera una práctica desleal grave sancionada con una multa de 1 a 100 UTM por cada trabajador involucrado en la negociación. No se contemplan normas de «descuelgue» o reincorporación individual al trabajo una vez iniciada la huelga.

Si se reinician conversaciones durante la huelga, las partes pueden acordar la suspensión de esta medida por el plazo que estimen pertinente.

2.9 *Quórum de aprobación de la huelga.* Tanto la huelga como la última oferta deben aprobarse por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato. De no alcanzarse quórum para una u otra en el proceso de votación, se establece un proceso de mediación forzada a cuyo término, de no alcanzarse un acuerdo, se establece un proceso de arbitraje forzoso para las partes.

2.10 *Servicios mínimos y equipos de emergencia.* El proyecto contempla que debe proveerse de equipos de emergencia para cumplir servicios mínimos para atender operaciones indispensables, con la finalidad de evitar daño: (i) actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura, (ii) al medio ambiente, o (iii) a la salud de usuarios de un establecimiento asistencial o de salud. De no proveerse los equipos de emergencia determinados legalmente, la empresa podría adoptar medidas para atender dichos servicios (como reemplazar los puestos por el tiempo necesario para llevar adelante esta medida), sin perjuicio que se considera una práctica desleal grave del sindicato sancionada con una multa de 1 a 100 UTM por cada trabajador comprometido en el equipo de emergencia.

La definición de equipos de emergencia se realiza por las partes en cualquier momento (incluso antes del período de negociación), a requerimiento de la empresa. De no haber acuerdo entre las partes puede requerirse por cualquier parte la intervención de la Inspección del Trabajo, la que resolverá el punto y cuya decisión es reclamable ante los tribunales de justicia.

2.11 *Rol de la Inspección del Trabajo.* Se amplían las funciones y atribuciones de esta repartición gubernamental, en especial en relación a la solución de las controversias, la asistencia técnica de las partes y la calificación de los servicios mínimos.



• BOLETÍN INFORMATIVO • Enero 2015

2.12 *Negociación colectiva de organizaciones de trabajadores eventuales y de faena u obra transitoria.* Se establece la posibilidad de negociar un convenio colectivo por sindicatos que reúnan a esta clase de trabajadores, previo al inicio de la obra o faena (entre los 50 y 40 días anteriores), con una o más empresas, sin derecho a huelga y sin protección de fuero. En este proceso resulta obligatorio para la empresa negociar colectivamente.

2.13 *Pactos sobre condiciones especiales de trabajo.* Como se ha señalado, el proyecto permite negociar condiciones especiales de trabajo en las siguientes materias:

(i) *Sistemas excepcionales de trabajo y descanso.*

En síntesis dispone que la duración de faenas será la siguiente: (a) en centros urbanos, máximo 7 días continuos de trabajo, con descanso de 6 días adicionales por año, salvo que se otorguen anualmente en promedio, dos domingos de descanso al mes, y (b) fuera de centros urbanos, máximo 12 días para la generalidad de las faenas o 20 en caso de faenas transitorias, con descansos adicionales en ambas de un día por cada dos de trabajo en jornada diurna y de uno por cada día en jornada nocturna. En todos los casos, la jornada ordinaria no podrá exceder de 45 horas en promedio en el cómputo semanal por cada ciclo de trabajo, y la jornada máxima diaria será de 12 horas (incluyendo la jornada ordinaria, horas extras y descansos).

(ii) *Bancos de horas extras.* Se permite el acuerdo de bancos de horas extras de extensión anual (hasta 288 horas), semestrales (hasta 144 horas) o trimestrales (72 horas), caso en el cual los trabajadores no pueden permanecer más de 12 horas diarias en el trabajo (incluyendo jornada ordinaria, descansos y horas extras).

(iii) *Pactos sobre tiempo de preparación para trabajar y jornada pasiva.* Se faculta la negociación de la duración y retribución de los tiempos no

trabajados destinados a cambio de vestuario, aseo personal, traslados, aclimatación, entre otros; los que tendrán una duración máxima de 1 hora y se pagarán con un recargo no inferior al 50%.

Estos pactos solo pueden suscribirse en empresas con tasas de sindicalización iguales o superiores al 30% (salvo durante el primer año de vigencia de la ley, en que se exigirá el 65%, en el segundo año el 50% y al tercero en que será el 40%).

Por último, estos pactos resultan aplicables a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales que los negociaron, pero la empresa puede extenderlos a trabajadores no afiliados a dicho sindicato, debiendo contar con el acuerdo individual de cada uno de ellos y la autorización de la Inspección del Trabajo. Con todo, si el 50% más uno de los trabajadores no afiliados a un sindicato aprobare regirse por estos pactos, podrá aplicarse a todos los trabajadores que no hubieren concurrido al acuerdo, sin necesidad de autorización de la Inspección del Trabajo.

Final. Como se ha mencionado, este informe resume los aspectos principales del proyecto de ley presentado al Congreso, el cual probablemente sufrirá diversas modificaciones en su tramitación, por lo que habrá que esperar a su tramitación definitiva para conocer su texto definitivo, el cual, en todo caso, será debidamente informado a Uds. ■

NOTA:

Ese reporte provee de información breve sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en este, ni tampoco está destinado a proporcionar un consejo legal particular sobre las mismas. Se sugiere al lector buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en el presente informe. Este informe no puede ser reproducido por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de Bahamondez, Álvarez & Zegers Ltda. (c) Bahamondez, Álvarez & Zegers Ltda. 2015.