

Reforma Laboral: **Ante un nuevo paradigma de las relaciones del trabajo**

Con fecha 8 de septiembre de 2016 se ha publicado la ley 20.940 en el Diario Oficial que «Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales», más comunmente conocida como «*Reforma Laboral*», expresión que utilizaremos en lo sucesivo en este informe para referirnos a ella.

Como recordarán, durante la tramitación de esta ley el proyecto del Ejecutivo ingresado ante el Congreso en diciembre de 2014, experimentó cambios por la presentación de múltiples indicaciones; posteriormente el Tribunal Constitucional, en dos oportunidades sucesivas, declaró inconstitucionales entre otras, las normas sobre titularidad sindical y extensión de beneficios por afiliación a estas organizaciones, las que eran consideradas parte esencial de los objetivos buscados por el gobierno con esta nueva legislación; y finalmente, se aprobó el veto sustitutivo presidencial, todo lo cual en forma conjunta ha cambiado de forma importante la configuración de lo que se esperaba sería finalmente esta legislación.

Sin perjuicio de lo anterior, considerando los importantes cambios al proceso de negociación colectiva que se contemplan en esta ley, los que incrementarán el poder de los sindicatos de manera significativa, resulta esperable el surgimiento un nuevo modelo de relaciones laborales, lo que obligará a reevaluar diversos aspectos de los negocios por parte de nuestros clientes.

Los principales puntos tratados por la Reforma Laboral son los siguientes:

a.- ***Esbozo de una negociación colectiva por rama.*** Para las empresas grandes y medianas será obligatoria la negociación con sindicatos interempresa, en la medida que: (i) agrupen a trabajadores de empresas del mismo rubro o actividad económica, y (ii) afilien en la empresa con que negociará, un número mínimo de trabajadores. Para las empresas micro y pequeñas será voluntario negociar con los sindicatos interempresa, aunque en el evento de rechazo, los trabajadores podrán negociar colectivamente actuando como un sindicato de empresa para estos efectos¹.

b.- ***Extensión de Beneficios Sindicales.*** De forma contraria a lo actualmente establecido en el Código del Trabajo, la Reforma Laboral prohíbe a las empresas extender beneficios de un instrumento colectivo de forma unilateral, calificando dicha conducta como una práctica antisindical, lo que cambiará profundamente las estrategias actualmente utilizadas para llegar a acuerdos colectivos. Por el contrario, solo con el consentimiento del sindicato, la empresa podrá extender los beneficios a otros trabajadores que no formen parte de esa

¹ Para los efectos de la ley, las empresas se clasifican, de acuerdo al número de trabajadores contratados, en: «Microempresa», hasta 10 trabajadores, «Pequeña empresa» de 11 a 49 trabajadores, «Mediana empresa» de 50 a 199 trabajadores y «Gran empresa» de 200 trabajadores o más.

organización sindical, caso en el cual deberá pagarse por los beneficiarios al sindicato el total de la cuota sindical o parte de ella, según se haya negociado entre la empresa y la organización sindical.

Estimamos que esta norma en particular, podría llegar a ser de compleja ejecución, pues no solo resultará aplicable a los beneficios que se obtengan producto de futuras negociaciones colectivas, sino que, en nuestra opinión, porque asimismo esta norma podría aplicarse a los instrumentos colectivos vigentes en las empresas, en los cuales muchas veces se consignan beneficios universales, que la compañía no podría continuar entregando a los trabajadores no afiliados al sindicato.

c.- **Menor duración de los instrumentos colectivos.** La duración de los instrumentos colectivos se reduce a un máximo de tres años, y se mantiene el mínimo de dos, salvo para el caso de convenios colectivos, en los que el plazo de vigencia puede ser aun menor si así lo definen las partes.

d.- **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 y beneficios otorgados por motivo de la firma del instrumento (ejemplo, bonos de término de negociación). Esto no obsta a la posibilidad de pactar 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, en principio, la empresa no podría negarse.

e.- **Huelga sin reemplazo: hacia la paralización efectiva.** Sin duda la modificación más importante es aquella que prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga (con cualquier clase de personal). 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.

Se contempla el derecho a descuelgue individual de trabajadores en diferentes períodos según el tamaño de la empresa. En efecto, si la última oferta de la empresa se formula con la antelación dispuesta por la ley y contempla idénticas estipulaciones a las del instrumento colectivo vigente, los trabajadores podrán descolgarse de la huelga a partir del día 16 desde que se haga efectiva la huelga, en el caso de las grandes y medianas empresas, y 6° en el caso de micro y pequeñas empresas. Y en el evento de que no se formule una última oferta de tales características, el descuelgue podrá ejercerse a partir de los días 30 o 16, respectivamente.

Con respecto a los trabajadores no involucrados en la huelga, la Reforma Laboral indica que la paralización «no podrá afectar su libertad de trabajo», como tampoco la ejecución

de las funciones pactadas en sus respectivos contratos. En este mismo sentido, otorga expresamente la posibilidad de modificar los turnos y horarios de trabajo, así como también, de realizar las adecuaciones necesarias para ello.

Lamentablemente la Reforma Laboral no explica en modo alguno qué es lo que debe entenderse por «*adecuaciones necesarias*», por lo que los tribunales serán los encargados de resolver las controversias a que dicha omisión dará origen.

En relación a los efectos de la huelga en el marco de servicios prestados bajo régimen de subcontratación, cabe destacar que durante la paralización se permite a la empresa principal ejecutar los servicios contratados directamente o a través de un tercero, sin embargo se contempla como práctica desleal de la empresa principal, contratar a los trabajadores en huelga ya sea directamente o a través de terceras empresas.

f.- ***Servicios mínimos y equipos de emergencia.*** La Reforma Laboral incluye la obligación de que el sindicato provea al empleador de equipos de emergencia para cumplir servicios mínimos para atender operaciones indispensables, con la finalidad de: (i) proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa, (ii) prevenir accidentes, (iii) garantizar la prestación de los servicios de utilidad pública, (iv) asegurar la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y (v) garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.

De no proveerse los equipos de emergencia determinados legalmente, la empresa podría adoptar medidas para atender dichos servicios, debiendo dar aviso a la Inspección del Trabajo de tal situación. Además, las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número de personas superior al equipo de emergencia que no fue oportunamente facilitado por el sindicato, sin perjuicio que se considera una práctica desleal grave del sindicato, la que se sanciona con una multa de 1 a 100 UTM por cada trabajador comprometido en el equipo de emergencia.

La Reforma Laboral dispone de un procedimiento en extremo complejo en relación a esta materia, que incluye la obligación de lograr un acuerdo con todos los sindicatos de la empresa para calificar a los equipos de emergencia, esto es, determinar los servicios mínimos que deben atenderse y establecer las competencias de los trabajadores que estarán a cargo de lo anterior con a lo menos 180 días de antelación al inicio de la más próxima negociación colectiva. Una vez definido, ya sea por lograr un acuerdo con los sindicatos o por resolución de la Dirección del Trabajo, al iniciarse la negociación colectiva la empresa tendrá que activar el equipo, para lo cual deberá proponer los nombres de las personas afiliadas al sindicato para atender estos servicios, y en caso de no llegar a acuerdo nuevamente se decidirá el asunto por la Dirección del Trabajo.

Es importante considerar en este punto, que la Reforma Laboral establece un procedimiento simplificado y obligatorio de definición de equipos de emergencia, para aquellas empresas

que deban enfrentar el inicio de negociaciones colectivas regladas durante los primeros 6 meses de vigencia de la Reforma Laboral, esto es **desde el 1° de abril al 1° de octubre de 2017**. Por lo anterior si su empresa se encuentra en esta situación, sugerimos que nos contacte a la brevedad para apoyarlos en la definición de los plazos y demás actuaciones requeridas para iniciar estas gestiones.

g.- **Pactos sobre condiciones especiales de trabajo.** Durante la tramitación de la Reforma Laboral, el veto presidencial limitó de manera importante los pactos de condiciones especiales de trabajo que se habían aprobado por el Congreso, y en los que se otorgaba algo de flexibilidad a la legislación laboral chilena. En efecto, la Reforma Laboral dejó subsistentes dos pactos de interés limitado, el primero por el cual se permite distribuir la jornada de trabajo hasta en 4 días laborales y el segundo, de adaptación de condiciones laborales para trabajadores con responsabilidades familiares.

h.- **Ampliación del Concepto de Discriminación.** Aunque se trata de un aspecto poco comentado, la Reforma Laboral establece nuevos conceptos *per se* discriminatorios, incluyendo entre estos las diferencias por situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad.

Esto obligará a las empresas a incrementar la necesidad de adoptar decisiones lo más objetivas posibles, tanto para promociones internas, cambio en condiciones laborales, entrega de beneficios, etc.

i.- **Entrada en vigencia de la Reforma Laboral.** La entrada en vigencia de esta nueva normativa se producirá el día 1° de abril de 2017.

Final:

Considerando la importancia de la Reforma Laboral, nuestra oficina ha ideado soluciones para permitir a nuestros clientes enfrentar las necesarias adecuaciones internas que deben adoptarse para enfrentar esta nueva etapa en las relaciones laborales.

Para mayor información, agradeceremos contactar a don Luis Parada, socio a la cabeza del área laboral y de Inmigración Corporativa, al teléfono +562-27982606 o al correo lparada@baz.cl, o al Sr. Cristián Vásquez, asociado Senior, al teléfono +562-27982623 o al correo cvasquez@baz.cl.

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. 2016.