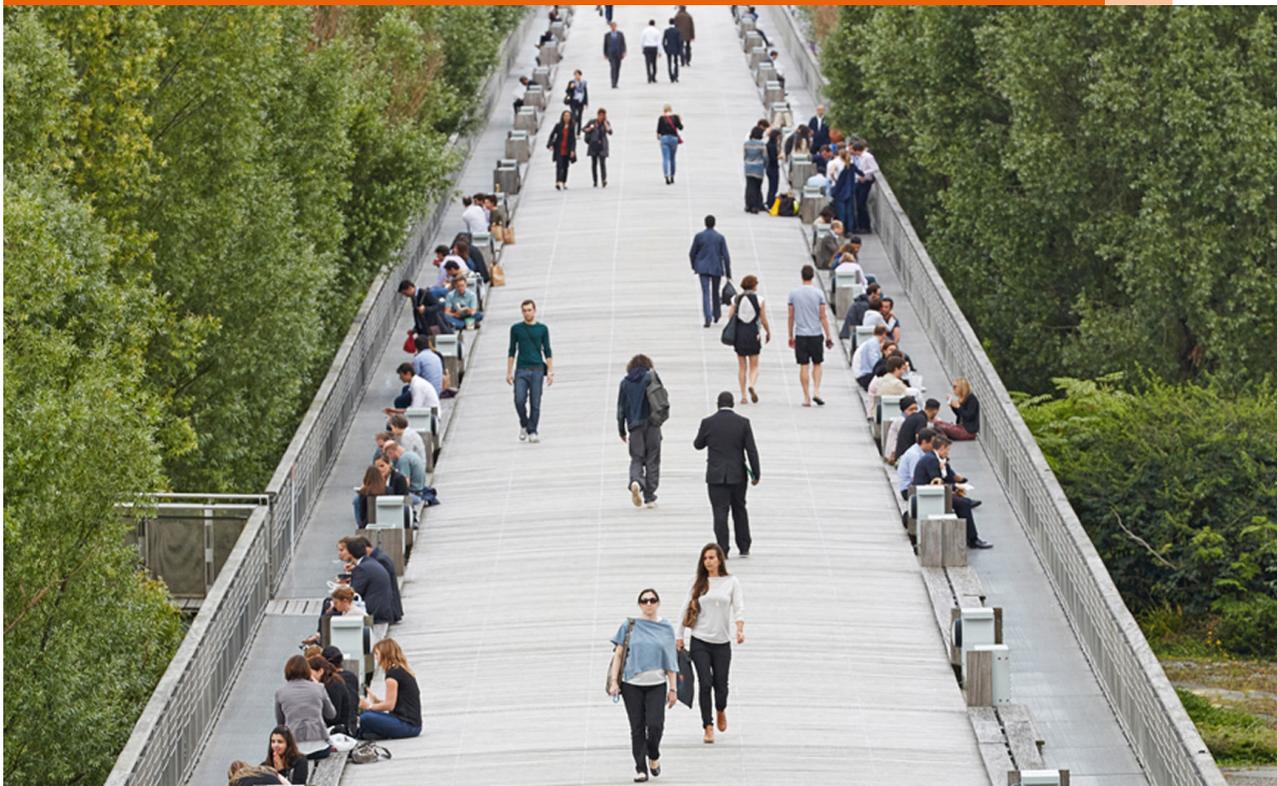


Especial Reforma Laboral

10 minutos de Actualidad Laboral

Ley N° 20.940 que modifica el Sistema de Relaciones Laborales, publicada el día 8 de septiembre de 2016



Ley N° 20.940 que moderniza el Sistema de Relaciones Laborales

Con fecha 08 de septiembre de 2016 y luego de una ardua tramitación, superior a un año y medio, se publica la Ley N° 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales introduciendo modificaciones al Código del Trabajo, también denominada Reforma Laboral.

La ley señalada fue promulgada por la presidenta de la República con fecha 29 de agosto de 2016.

Uno de los aspectos más relevantes y que marcó la historia de la Reforma Laboral, dice relación con la impugnación que realizó un grupo de parlamentarios de oposición ante el Tribunal Constitucional, en orden a que se declarasen como contrarias a la Constitución ciertas normas aprobadas por el Congreso.

En efecto, una de las normas que declaró inconstitucional dicho tribunal es la Titularidad Sindical, modificando de esta forma sustancialmente uno de los puntos centrales de la Reforma y forzando al Ejecutivo a realizar ajustes a la misma.

Como se señaló, la referida ley modifica diversas disposiciones del Código del Trabajo, especialmente en lo referido a temas sindicales y en lo medular dispone lo siguiente:

1. Ampliación de la cobertura de la negociación colectiva

1.1 Se amplía la posibilidad de negociar colectivamente respecto de trabajadores que anteriormente se encontraban impedidos, en particular los aprendices en las grandes empresas – en cuanto a negociar condiciones comunes de trabajo y no remuneraciones – y los trabajadores por obra o faena transitoria que tengan una duración superior a 12 meses, bajo un procedimiento especial.

1.2 En relación a los trabajadores de confianza del empleador, se reducen las hipótesis

en que éstos se pueden excluir de la posibilidad de negociar colectivamente, estableciéndose una restricción de carácter general que afecta sólo a aquellos trabajadores que tengan facultades expresas de representación y administración de la empresa como gerentes y subgerentes.

Respecto a las micro y pequeñas empresas, esta prohibición también se aplicará al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.

2. Coexistencia entre sindicatos y grupos negociadores

2.1 Durante la tramitación de la Reforma Laboral, el proyecto eliminaba la coexistencia entre sindicatos y grupos negociadores en una misma empresa, entregando la titularidad de la negociación colectiva al sindicato o a los sindicatos, en caso de existir más de uno.

No obstante lo anterior y debido a la declaración de inconstitucionalidad del Tribunal Constitucional, en la actualidad lo que ocurre es que la negociación de los Grupos Negociadores no se encuentra expresamente tratada en el Código del Trabajo, por lo que su regulación en última instancia corresponderá a la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo y judicial de los Tribunales Laborales.

2.2 Cada sindicato negocia colectivamente en representación de sus afiliados.

2.3 Los trabajadores podrán afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.

En caso de cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que

estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo.

- 2.4 En los casos de empresas con menos de 50 trabajadores, se puede constituir un sindicato con 8 si representan el 50% del total de los trabajadores.
- 2.5 Respecto del sindicato interempresa, se le reconoce el derecho de negociar en la empresa en que tenga el número de afiliados equivalentes al exigido al sindicato para negociar en ella.

3. Beneficios negociados por el sindicato

- 3.1 Los beneficios de un instrumento colectivo se otorgan a los trabajadores que participaron de la negociación colectiva, es decir, a los trabajadores sindicalizados.
- 3.2 En el caso de la extensión total o parcial de los beneficios pactados en un instrumento colectivo a los trabajadores no afiliados, se debe acordar con el sindicato en la respectiva negociación o con posterioridad a ella.

En este caso, el trabajador sin afiliación debe aceptar la extensión y pagar la totalidad o parte de la cuota ordinaria de la organización, conforme al acuerdo. Si no existe acuerdo, la extensión unilateral del empleador es considerada como práctica antisindical.

4. Derecho a información de los sindicatos

- 4.1 El empleador deberá proporcionar anualmente a sus sindicatos el balance general, estado de resultados, y los estados financieros auditados en caso de existir. Las grandes empresas deberán entregar también toda otra información de carácter



público que deban poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros. Esta información se debe entregar dentro de los 30 días siguientes desde que se encuentre disponible.

- 4.2 En el caso de una negociación colectiva, el empleador deberá entregar la información específica y necesaria para preparar dicha negociación, entre las que se incluyen a lo menos: la planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente, los costos globales de mano de obra de la empresa en los últimos 2 años, entre otros.
- 4.3 Los sindicatos de empresa podrán una vez en cada año calendario solicitar a las grandes empresas, información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa. Dicha información deberá ser entregada por la empresa siempre que cuente con 5 o más trabajadores en cada cargo o función.
- 4.4 En cuanto a las micro y pequeñas empresas, tendrán que entregar información anual sobre sus ingresos y egresos dependiendo del régimen tributario al que se encuentren acogidos.
- 4.5 Será posible requerir la entrega de la información a la Inspección del Trabajo o en su defecto, al tribunal competente.

5. Modificación del procedimiento de negociación colectiva reglada

- 5.1 Se simplifica el procedimiento de negociación colectiva reglada, reconociéndose el principio de buena fe, esto es, el deber de las partes con las obligaciones y plazos previstos.
- 5.2 El procedimiento comienza con la solicitud de información a la empresa para preparar

la negociación para que luego el sindicato presente un proyecto de contrato colectivo. A continuación el empleador tendrá un plazo de 10 días para presentar su propuesta de contrato colectivo. Una vez presentada la propuesta del empleador, comienza el período de negociación, en el cual las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente para llegar a un acuerdo, sin sujeción a formalidades.

- 5.3 La respuesta del empleador a la propuesta de los trabajadores no puede contener estipulaciones menores al piso de negociación. En el caso de existir instrumento colectivo vigente constituyen el piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente a excepción de la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo. En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, el piso de la negociación lo constituye la respuesta del empleador.
- 5.4 En el caso de que la comisión negociadora laboral no se encuentre integrada por ninguna trabajadora, se deberá elegir una para integrarse a la comisión, de conformidad a los respectivos estatutos. En el caso de las micro y pequeñas empresas la trabajadora que deba integrar la comisión negociadora sustituirá a uno de los miembros que daban integrarla por derecho propio.
- 5.5 En cuanto a la mediación, las partes en cualquier momento tendrán derecho a solicitar mediación voluntaria de común acuerdo por las partes, obligatoria – votada la huelga y a petición de cualquiera de las partes – y forzada en los casos que señala la ley.
- 5.6 En relación al arbitraje, se reconocen el arbitraje voluntario y el arbitraje obligatorio.

6. La Huelga

6.1 Respecto de la oportunidad de la huelga, si existe instrumento colectivo vigente, debe ser votada dentro de los últimos 5 días de vigencia de dicho instrumento. En caso de no existir instrumento colectivo vigente, la huelga debe ser votada dentro de los últimos 5 días de un total de 45 contados desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.

6.2 En caso de lockout o cierre temporal, éste sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del 50% del total de trabajadores de la empresa, predio o establecimiento o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento independiente del número de trabajadores en huelga.

6.3 Uno de las principales innovaciones de la Reforma Laboral tiene relación con la prohibición del reemplazo de los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga, ya sea con trabajadores propios o externos de la empresa. La infracción a esta prohibición constituye una práctica desleal grave.

6.4 El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.

Dado el tenor en que se encuentra redactada, las adecuaciones necesarias podrían realizarse bajo dos requisitos:

a) sólo podrán modificarse los turnos u horarios de trabajo y b) las funciones que desempeñe el trabajador deben encontrarse convenidas en su contrato de trabajo. En vista de lo anterior, la aplicación de estas

adecuaciones se ve notoriamente restringida para las empresas.

6.5 La calificación de las empresas en que no se podrá ejercer el derecho a huelga, se llevará a cabo cada 2 años por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, previa solicitud fundada de parte antes del 31 de mayo del año respectivo.

Se establece el derecho de la empresa o de los trabajadores a un procedimiento de reclamación ante la Corte de Apelaciones de la resolución que se pronuncia sobre la procedencia o improcedencia de aquella calificación.

Respecto a esta norma, en el control de constitucionalidad del Tribunal Constitucional se eliminó a los “sindicatos” como uno de los posibles recurrentes de reclamación, estableciéndose finalmente que tanto la empresa como los trabajadores pueden recurrir.

6.6 Debido a la prohibición del reemplazo de los trabajadores en huelga, se consagra el deber de la organización sindical de proveer el personal necesario para cumplir con los denominados servicios mínimos estrictamente necesarios que permitan proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.

6.7 La prestación de los servicios mínimos se realizará a través de uno o más equipos de emergencia provistos por el sindicato y conformado por trabajadores involucrados en el proceso de negociación.

6.8 En caso de huelga de una empresa contratista o subcontratista, la empresa principal o mandante mantendrá sus facultades de administración, lo que implica que podrá ejecutar las obras o los servicios contratados o subcontratados por medio de un tercero.

7. Pacto sobre Condiciones Especiales de Trabajo

7.1 Se amplían las materias objeto de la negociación en empresas con afiliación sindical representativa.

7.2 En las empresas con una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de los trabajadores, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales.

Cada sindicato representará a sus afiliados en la negociación de pactos de adaptabilidad y sólo podrán acordarse en forma directa y sin sujeción a las normas de la negociación colectiva reglada. Su aprobación por parte del sindicato se sujetará a las disposiciones que establezcan sus estatutos y si estos nada dicen, se aprobarán por mayoría absoluta, en asamblea convocada al efecto y ante un ministro de fe.

La duración máxima de estos pactos es de 3 años.

7.3 Las materias que sólo se pueden negociar con los sindicatos representativos son las siguientes:

7.3.1 Pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal.

7.3.2 Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares.

Existirá además un Registro y Fiscalización de los pactos.

Después de la declaración de inconstitucionalidad el Ejecutivo a través de un veto presidencial eliminó los pactos sobre sistemas excepcionales de jornada de trabajo, pactos sobre horas extraordinarias y sobre jornada pasiva.

7.4 Estos acuerdos deberán ser registrados por el empleador en la respectiva Inspección del Trabajo, quien fiscalizará su ejecución y cumplimiento.

8. Sindicatos Interempresas

8.1 Los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica.

8.2 En las medianas y grandes empresas la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa se realizará a través del sindicato interempresa.

9. Vigencia de la Ley N° 20.940

De acuerdo al artículo primero de las disposiciones transitorias, la Ley N° 20.940 entrará en vigencia el día primero del séptimo mes posterior a su publicación en el Diario Oficial, esto es, comenzará a regir el día 1 de abril de 2017.

Lo anterior, sin perjuicio de las excepciones que se contemplan en las mismas normas transitorias sobre algunas materias específicas.

Para ampliar el contenido de alguno de los temas indicados y evaluar las implicancias en su Empresa, no dude en contactarse con nosotros.



Michel Laurie

Abogado, Senior Manager Servicios Laborales

PwC Chile

michel.laurie@cl.pwc.com

(56)2 2940 0149



© 2016, PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores y Compañía Limitada. Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción total o parcial. "PwC" se refiere a la red de firmas miembros de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.