

MANUAL DIDÁCTICO
DE APLICACIÓN
**REFORMA
LABORAL**
PARA DIRIGENTES SINDICALES









EDICIÓN Y COORDINACIÓN

Arlette Gay Schifferli

COLABORACIÓN E INVESTIGACIÓN

Felipe Ossandón, Manuel Puccio, Nicolás Godoy & Arlette Gay



MANUAL DIDÁCTICO DE APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL
PARA DIRIGENTES SINDICALES

ISBN: 978 - 956 - 9466 - 11 - 3

Presidente Instituto Igualdad
Álvaro Elizalde S.

Director Ejecutivo
Hugo Espinoza G.

Edición y coordinación
Arlette Gay Schifferli

Colaboración
Felipe Ossandón Saball
Manuel Puccio Wulkau
Nicolás Godoy Fuentes
Arlette Gay Schifferli

Diseño y diagramación
Alejandro Délano Águila

Impreso en Andros Impresores
Diciembre, 2016

*Obra sujeta a la licencia Reconocimiento -No Comercial- Compartir Igual: 4.0 Internacional de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>*

El presente libro fue publicado gracias al apoyo de la Fundación Friedrich Ebert. Es producto de un esfuerzo más desde el Instituto Igualdad para aportar al trabajo cotidiano de las y los dirigentes sindicales chilenos

ÍNDICE



PÁG. 7 PRESENTACIÓN

PÁG. 8 PRÓLOGO

PÁG. 11 Capítulo 1: De la A a la Z: LAS NUEVAS REGLAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PÁG. 27 Capítulo 2: NUEVA REGULACIÓN DE LA HUELGA

Definición de huelga. Prohibición de reemplazo en huelga. Limitaciones al ejercicio del derecho a huelga. ¿Existen empresas donde no es posible realizar huelgas? ¿Puede el empleador cerrar temporalmente la empresa durante una huelga? ¿Puede una autoridad decretar la reanudación de las faenas y, por lo tanto, el fin de la huelga? ¿De qué se tratan los arbitrajes? Definición de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia. Calificación de los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia. Conformación de los Equipos de Emergencia. Plazos.

PÁG. 39 Capítulo 3: NUEVAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y DESLEALES

PÁG. 45 Capítulo 4: QUORUM DE CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS, ELECCIÓN DE DELEGADOS, FUEROS Y HORAS DE TRABAJO SINDICAL

PÁG. 49 Capítulo 5: REFORMA DE ESTATUTOS

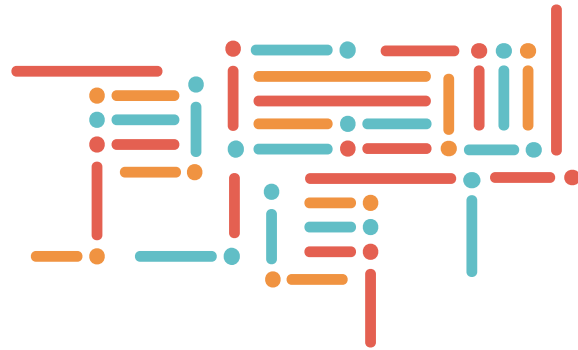
¿Qué cambios debemos implementar en los estatutos sindicales? ¿Qué plazo tienen los sindicatos para modificar sus estatutos? ¿En qué consiste la modificación para garantizar la presencia de mujeres? ¿Qué reforma debemos realizar respecto de los pactos de condiciones especiales de trabajo? ¿Qué debemos modificar respecto al derecho a la información?

PÁG. 53 Capítulo 6: CONTENIDO DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Materias de negociación colectiva. Constitución de comisión bipartita para implementación y seguimiento del instrumento colectivo o mecanismos de solución de controversias. Pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

PÁG. 59 Capítulo 7: FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS. CONSEJO SUPERIOR LABORAL

PÁG. 63 BIBLIOGRAFÍA



PRESENTACIÓN

Una nueva norma laboral entra en vigor en Chile en abril de 2017, después de un largo período de debate en el movimiento laboral, en la sociedad y de tramitación en el Congreso Nacional.

La Fundación Friedrich Ebert ha seguido de cerca este proceso en su convicción de que el trabajo decente, las organizaciones sindicales fuertes y el diálogo social son pilares fundamentales de las sociedades democráticas y del desarrollo sostenible y equitativo.

Es cierto que la modernización de las relaciones de trabajo en Chile –objetivo expreso del Proyecto de Ley encaminado por la Presidenta Michelle Bachelet– tiene todavía un camino por recorrer hasta alcanzar una situación de pleno ejercicio de la libertad sindical y del más fructífero uso posible de la negociación colectiva.

La experiencia comprueba que ante sindicatos bien organizados y ante una negociación colectiva consistente corresponden no solamente mercados de trabajo mejor estructurados, sino también condiciones de trabajo mejores. Junto con ello, en estos tiempos de crisis, permiten la constitución de escenarios de previsibilidad que son estratégicos para la economía y para las personas.

La nueva Ley altera diversos procedimientos y abre nuevos espacios que es importante conocer para utilizar de la manera más provechosa posible, como es el caso –por ejemplo–, de las nuevas posibilidades que se abren a la participación de las mujeres en las directivas y en las mesas de negociación, además de la discusión de los temas de género, esta vez con informaciones de las empresas.

Este Manual busca explicar los cambios que trae la nueva Ley, con vistas a permitir su mejor aplicación por parte de los sindicatos de trabajadoras y trabajadores, cumpliendo así un rol fundamental en potenciar la acción sindical en el país, con los beneficios que esto significa para las personas.

Por eso nos ha sido grata la iniciativa del Instituto Igualdad en concebir y preparar esta publicación y es con enorme gusto que nos sumamos a ella, seguros de que será una contribución efectiva al movimiento sindical chileno.

Simone Reperger
Representante en Chile de la
Fundación Friedrich Ebert

Solange Sanches do Prado
Directora Sindical y de Género
Fundación Friedrich Ebert

PRÓLOGO

El pasado 8 de septiembre de 2016 fue promulgada la Ley 20.940, resultado del Proyecto de Ley que Moderniza las Relaciones Laborales en Chile, más conocido como Reforma Laboral.

La larga discusión de este proyecto de ley –que duró, al menos formalmente, desde el 21 de mayo de 2014, cuando fue anunciado en la Cuenta Anual de la Presidenta Michelle Bachelet, constituyéndose en el quinto pilar del programa de reformas de su Gobierno, hasta su promulgación en septiembre de 2016–, fue altamente controvertida tanto a nivel parlamentario como desde las organizaciones sindicales y empresariales, y también en los organismos técnicos y académicos relacionados al ámbito laboral, e involucró particularmente a la opinión pública nacional.

La tramitación incluyó su paso por el Tribunal Constitucional (TC) en dos ocasiones, y la aprobación de un veto presidencial, que intentó reequilibrar sus contenidos luego de los significativos recortes efectuados por el TC al acoger buena parte de los requerimientos presentados por parlamentarios de la derecha, que eliminaron la extensión automática de beneficios por afiliación al sindicato y la titularidad sindical, considerada el “corazón” de esta reforma.

Ya finalizado el proceso legislativo, las opiniones sobre su

resultado siguen siendo muy divergentes, existiendo además un alto nivel de incertidumbre respecto a cómo será su aplicación y la sensación de que podría implicar un aumento en la judicialización de los conflictos laborales colectivos. Esto último se debe esencialmente al vacío normativo que quedó respecto a los grupos negociadores de trabajadores no sindicalizados (por orden del TC se eliminaron todas las disposiciones legales que los habilitaban para negociar), y a las nuevas reglas referidas a la calificación de los servicios mínimos y la posibilidad del empleador de realizar “ajustes necesarios” entre los trabajadores no huelguistas para hacer frente a la huelga.

Al momento de redactar este Manual todavía estamos en la fase previa a la implementación completa de la ley, que se iniciará a contar del 1 de abril de 2017. La Dirección del Trabajo está publicando varios dictámenes que guiarán a las partes en el uso de esta nueva normativa, a los que sugerimos estar atentos para incorporarlos en su aplicación. Al momento del cierre de la edición de este Manual se habían publicado los primeros cuatro dictámenes y sus contenidos fueron incorporados al texto. Igualmente, deben dictarse aún varios reglamentos que harán operativos, por ejemplo, los tribunales arbitrales, el nuevo Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, y el Consejo Superior Laboral.

Por lo anterior, este Manual no pretende hacer una evaluación de los contenidos de la Reforma Laboral ni seguir profundizando en dicha discusión, que sin duda continuará dándose en

otros espacios, porque sigue siendo necesaria al no haberse avanzado en esta ocasión, por ejemplo, en el derecho a negociar colectivamente fuera del nivel de la empresa, o en el derecho a huelga fuera del contexto de la negociación colectiva.

Lo que pretendemos ahora es proveer de una primera herramienta práctica que permita a las y los dirigentes sindicales y trabajadores de Chile prepararse adecuadamente para sus próximas negociaciones colectivas y sacar el mayor provecho posible a este cambio legal, considerando tanto sus aspectos positivos como los que, desde una parte importante del mundo sindical, se consideran como peligrosos o incluso negativos para los intereses de los trabajadores.

Para ello hemos dividido los contenidos de la Reforma Laboral en distintas áreas temáticas: las nuevas reglas y procedimientos de la negociación colectiva reglada, nueva regulación de la huelga, nuevas prácticas antisindicales y desleales, cambios en los *quorums* de constitución de los sindicatos, reformas que será necesario hacer a los estatutos, contenidos de la negociación colectiva y pactos de condiciones especiales de trabajo, el nuevo Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, y el Consejo Superior Laboral.

Para cada tema haremos referencia al artículo del Código del Trabajo o de la Ley donde se puede encontrar su texto íntegro, y destacaremos los plazos de entrada en vigencia de las nuevas disposiciones.

Como Instituto Igualdad y Departamento Nacional Sindical del Partido Socialista de Chile - DENAS PS, detectamos la necesidad imperiosa de crear este **MANUAL DIDÁCTICO DE APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL PARA DIRIGENTES SINDICALES**, como una herramienta práctica, de formato amigable y lenguaje sencillo, que permita a las y los dirigentes sindicales de nuestro país conocer, aprender y aplicar de la mejor manera las nuevas estipulaciones incorporadas al Código del Trabajo, principalmente en materia de negociación colectiva. Esperamos cumplir con dichas expectativas.

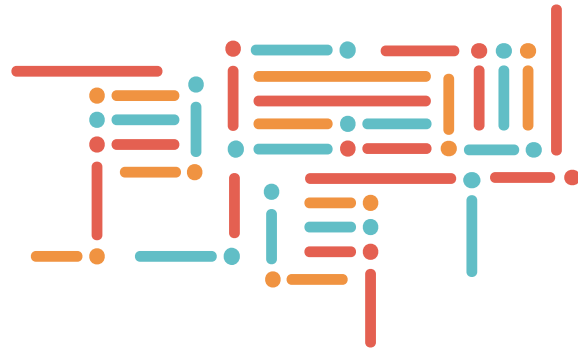
Queremos agradecer a los abogados Vicente García Olave y Joaquín Cabrera Segura, quienes nos facilitaron algunos trabajos que sirvieron para mejorar este texto, y a la abogada Wendoling Silva Reyes, Jefa del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, que nos ayudó a resolver varias dudas respecto a la correcta interpretación de las normas. Agradecemos también a Guillermo Riveros Álvarez por su ayuda en la revisión de estilo de los textos.

Por último, destacamos especialmente la confianza depositada, una vez más, por la Fundación Friedrich Ebert en esta iniciativa, que intenta ser un aporte relevante para enfrentar uno de los desafíos más importantes que vive actualmente el mundo del trabajo en Chile.

Santiago, 15 de diciembre de 2016

Álvaro Elizalde Soto
Presidente Instituto Igualdad

Arlette Gay Schifferli
Encargada DENAS PS





CAPÍTULO 1

De la A a la Z:

Las nuevas reglas y procedimientos de la

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A

¿QUÉ NEGOCIACIONES COLECTIVAS SE RIGEN POR LA NUEVA LEY Y DESDE CUÁNDO?

Todas las negociaciones colectivas regladas, cuyo proyecto de contrato colectivo se entregue a contar del 1 de abril de 2017. (Arts. 1 y 2 transitorios, Ley 20.940)

B

¿QUIÉNES PUEDEN Y QUIÉNES NO PUEDEN NEGOCIAR COLECTIVAMENTE CON LA NUEVA LEY?

Pueden negociar colectivamente los trabajadores de las empresas privadas y de las empresas donde el Estado tenga aportes, participación y representación.

No pueden negociar colectivamente:

- Los trabajadores que tengan facultad de representación del empleador y facultades generales de administración, como gerentes o subgerentes. Solo en la micro y pequeña empresa puede excluirse de la negociación al personal “de confianza” que ejerza cargos superiores de mando. Estas prohibiciones deben constar expresamente en el contrato individual de trabajo. En caso contrario, se entenderá que el trabajador o trabajadora está habilitada para ser parte de la negociación colectiva y de participar en una eventual huelga.
- Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje que laboren en micro, pequeñas y medianas empresas, cuando estas se excusen de negociar. (Art. 305)
- Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa, cuando no cumplan con los requisitos de agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica, y contar con un total de afiliados en esa empresa no inferior a los *quorums* de constitución de sindicatos. (Art. 364 inciso 2º)
- Los trabajadores que laboren en la micro y pequeña empresa, cuando esta se niegue a negociar con el sindicato interempresa. (Art. 364 inciso 4º)
- Los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, cuya duración sea inferior a 12 meses. (Art. 365)

C

¿CUÁLES SON LAS FORMAS QUE SE RECONOCEN PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE?

La ley reconoce la posibilidad de desarrollar negociaciones directamente entre las partes de dos formas:

- **Negociación colectiva no reglada:** sin procedimientos formales, se realiza cuando las partes lo acuerden, de la forma en que convengan en cada caso, su resultado es un convenio colectivo que debe contar por escrito y cuya duración no puede ser superior a 3 años. Este proceso no otorga derecho a huelga ni fuero de negociación a las y los afiliados al sindicato. (Art. 314)

- **Negociación colectiva reglada:** procedimiento formal, con derecho a huelga y fuero para las y los trabajadores que participan en la misma, que debe ejercerse en los plazos que la ley señala.

Para ambos tipos de negociación se ha reforzado que debe aplicarse el principio de buena fe entre las partes. (Dictamen N° 5781/0093 de la Dirección del Trabajo)

D

¿QUÉ ES EL FUERO DE NEGOCIACIÓN?

Los trabajadores involucrados en una negociación cuentan con fuero desde 10 días antes de la presentación del proyecto hasta 30 días después de la firma del Contrato o Convenio Colectivo. Este fuero implica que no se puede despedir al trabajador por necesidades de la empresa y, en caso de otra causal, el despido debe contar con la autorización de un juez mediante un juicio de desafuero.

No se requiere desafuero cuando se extingue un contrato a plazo fijo o por obra o faena. (Art. 309)

La mujer que se integre a la comisión negociadora sindical gozará también de fuero, desde 10 días antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta 90 días después de la suscripción del mismo. (Art. 330)

E

¿PUEDE LA EMPRESA DECLARAR UN PERIODO NO APTO PARA NEGOCIAR?

Solo en las empresas donde no exista un instrumento colectivo vigente podrán fijar un periodo, de hasta 60 días al año (juntos, no fraccionados), durante el cual no será posible iniciar un proceso de negociación colectiva.

Dicha declaración deberá comunicarse con la debida antelación a la Inspección del Trabajo y a las y los trabajadores, y su vigencia será de 12 meses. (Art. 332)

F

¿CÓMO SE INICIA UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA?

Se inicia con la presentación de un proyecto de contrato colectivo de trabajo por parte de un sindicato. Para hacer esta presentación se estableció un nuevo plazo, **entre 60 y 45 días antes del vencimiento del contrato o convenio colectivo vigente.** (Art. 333)

Si no existe un instrumento colectivo vigente, el sindicato puede presentar su proyecto en cualquier momento. (Art. 332) Cuando el sindicato no presente un proyecto de contrato colectivo dentro de los plazos previstos, este se extingue y sus disposiciones pasan a formar parte del contrato individual de cada trabajador, con excepción de las cláusulas de reajustabilidad, el reajuste real y los beneficios que solo pueden ejercerse colectivamente.

Sin embargo, al no existir un contrato colectivo vigente estos sindicatos podrán acogerse a lo dispuesto en el Art. 332 en el momento que estimen pertinente (Dictamen N° 5781/0093 de la Dirección del Trabajo), por ejemplo, para hacer coincidir la fecha de negociación con el vencimiento del contrato colectivo de otro sindicato en la misma empresa.

G

¿QUÉ TRABAJADORES PUEDEN SER REPRESENTADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

El proyecto de contrato colectivo debe incorporar la nómina completa de socios y socias del sindicato que serán representados en la negociación. (Art. 328)

Una de las novedades de la reforma es que, **una vez presentado el proyecto, las y los trabajadores tienen 5 días corridos para afiliarse al sindicato, quedando incorporados a la negociación** (Art. 331), y adquiriendo fuero desde la comunicación de su afiliación al empleador (plazo de 2 días para hacerlo), hasta 30 días después de la firma del contrato colectivo (Art. 309).

Los trabajadores que están contratados de forma eventual, por temporada o por obra o faena transitoria, solo podrán ser representados en una negociación no reglada, de acuerdo al Art. 314, sin fuero ni derecho a huelga.

H

¿TODOS LOS SINDICATOS, INCLUYENDO A LOS INTEREMPRESA, LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES, PUEDEN NEGOCIAR COLECTIVAMENTE DE FORMA REGLADA?

Pueden negociar conforme al procedimiento de negociación reglada, obligatoria para el empleador, todos los sindicatos de empresa.

También pueden negociar regladamente, ahora de forma obligatoria para el empleador, los sindicatos interempresa bajo las siguientes condiciones:

- Deben agrupar trabajadores de un mismo rubro o actividad.
- Negocian por sus trabajadores en una empresa determinada (no en todas las empresas a la vez).
- El sindicato debe tener una cantidad mínima de socios o socias en esa empresa, que cumpla los *quorum* de constitución.
- Esto aplica solo para empresas grandes o medianas.

En la micro y pequeña empresa la negociación del sindicato interempresa seguirá siendo voluntaria para el empleador. (Art. 346)

En el caso de las federaciones y confederaciones, ahora solo se les reconoce el derecho a negociar colectivamente de manera no reglada, por lo tanto, sin fuero ni derecho a huelga, y sigue siendo voluntaria para los empleadores. Los convenios colectivos que resulten de estas negociaciones tendrán la duración que dispongan las partes. Las federaciones y confederaciones también podrán suscribir los pactos sobre condiciones especiales de trabajo contenidos en la nueva ley. (Art. 408)

¿CÓMO SE DISTINGUEN LOS DISTINTOS TIPOS DE EMPRESA SEGÚN SU TAMAÑO? (Art. 505 bis)

Microempresa:	de 1 a 9 trabajadores
Pequeña empresa:	entre 10 y 49 trabajadores
Mediana empresa:	entre 50 y 199 trabajadores
Gran empresa:	200 trabajadores o más

J

¿EN QUÉ CONSISTE EL PISO DE LA NEGOCIACIÓN QUE INCORPORA LA REFORMA?

Establece un mecanismo por el cual el empleador debe ofrecer como mínimo el llamado “piso de negociación”. Se distinguen dos casos:

1. CUANDO EXISTE UN INSTRUMENTO COLECTIVO VIGENTE, SE ENTIENDE POR PISO DE NEGOCIACIÓN:

- Idénticas estipulaciones a las establecidas en el contrato colectivo vigente.
- Con los valores que corresponda pagar a la fecha de término de contrato.

No son parte del piso mínimo:

- La reajustabilidad pactada
- Los incrementos reales pactados
- Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo
- Los beneficios que se otorgan con motivo de la celebración de un instrumento colectivo (ej. bono de cierre o por término de conflicto)
- Los pactos de extensión de beneficios

2. Si **NO EXISTE INSTRUMENTO COLECTIVO VIGENTE** la respuesta del empleador constituye el piso de negociación, pero no puede contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica se haya otorgado a los trabajadores sindicalizados. Ej. si el empleador entregaba un aguinaldo de \$20.000 para Fiestas Patrias, no pueden proponer un aguinaldo inferior a ese monto. (Art. 336)

Si la respuesta del empleador no incluye el piso mínimo, de todos modos se entiende incorporado para todos los efectos legales. (Art. 337)

El empleador no puede rebajar unilateralmente el piso de la negociación colectiva. Sin embargo, durante la negociación las partes podrán pactar modificaciones al piso de la negociación e incluso rebajarlo “cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen”. (Art. 341)

K

¿QUÉ ES EL DERECHO A INFORMACIÓN?

La reforma establece un conjunto de derechos de los sindicatos para acceder a información.

1. GRANDES EMPRESAS: deberán entregar anualmente su balance, el estado de resultados y los estados financieros auditados, en un plazo de 30 días corridos desde que se encuentren disponibles, así como toda información pública que deban entregar a la Superintendencia de Valores y Seguros. (Art. 315)

Los sindicatos podrán solicitar una vez al año la remuneración asignada a todas las y los trabajadores de la empresa, de acuerdo a sus cargos y funciones, de forma innominada. (Art. 317)

2. MEDIANAS, PEQUEÑAS Y MICRO EMPRESAS: deberán proporcionar a los sindicatos de forma anual la información sobre sus ingresos y egresos, contenidos en la declaración de renta. Esta deberá entregarse hasta 30 días después de efectuada dicha declaración. (Art. 318)

Los sindicatos también podrán solicitar la remuneración asignada a todos los y las trabajadoras de la empresa, de acuerdo a sus cargos y funciones, de forma innominada, pero solo podrán hacerlo en el período antes de la negociación. (Art. 317)

3. PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: los sindicatos pueden solicitar a las empresas, con 90 días de anticipación al vencimiento del contrato o convenio colectivo vigente, como mínimo, la siguiente información (Art. 316):

- Planilla de remuneraciones de los socios y socias del sindicato, desagregada por haberes, con fecha de ingreso de cada socio y función desempeñada. El sindicato deberá contar con la autorización expresa de cada uno de sus afiliados para acceder a esta información, o bien, tenerlo autorizado expresamente en sus Estatutos. (Todas las empresas)
- Valor actualizado de todos los beneficios del contrato colectivo. (Todas las empresas)
- Costos globales de la mano de obra de la empresa en los dos últimos años o por el período completo de vigencia del contrato vigente. (Todas las empresas)
- Información de política futura de inversiones que no sea confidencial. (Solo empresas grandes o medianas)

La empresa deberá entregar esta información al sindicato dentro de los 30 días siguientes de hecha la solicitud.

Si no existe contrato colectivo vigente, la solicitud de información puede ser presentada en cualquier momento.

QUE LOS SINDICATOS PUEDAN ACCEDER A TODA ESTA INFORMACIÓN SERÁ MUY RELEVANTE PARA, POR EJEMPLO:

- Comprender mejor la verdadera situación financiera de la empresa y seguir su evolución en el tiempo.
- Preparar de manera técnica y profesional el proyecto de contrato colectivo.
- Evaluar distintas opciones de beneficios durante la negociación colectiva, conociendo el peso e impacto que cada uno de ellos tiene en el costo total de la planilla de remuneraciones y en el aumento de la misma como producto de la negociación. Esto permitirá tomar decisiones mejores y más informadas mientras se está negociando.
- Detectar y crear mecanismos, mediante nuevas cláusulas en el instrumento colectivo, para corregir las brechas salariales de género dentro de la empresa.
- Detectar y crear mecanismos para corregir mediante nuevas cláusulas las brechas salariales entre los distintos cargos y dentro de un mismo cargo en la empresa.

El Dictamen N° 5935/0096 de la Dirección del Trabajo refuerza que esta información debe ser entregada por la empresa y utilizada por el sindicato bajo el principio de buena fe y para los fines que se ha dispuesto: preparar la negociación colectiva y fiscalizar después los acuerdos alcanzados.

L

¿QUÉ PLAZO TIENE EL EMPLEADOR PARA RESPONDER EL PROYECTO Y CÓMO SIGUE LA NEGOCIACIÓN DESPUÉS DE ESO?

El empleador debe responder el proyecto dentro de 10 días corridos. Por acuerdo de las partes, este plazo se puede extender hasta por 10 días más. (Art. 335)

Si el empleador no responde en el plazo de 10 días, será sancionado con multa. Si no responde en 20 días, se entiende que acepta como contrato el proyecto presentado por el sindicato. (Art. 337)

A partir de la respuesta del empleador, las partes inician la etapa de negociación directa, donde se pueden reunir las veces que estimen necesario para llegar a un acuerdo, sin tener que cumplir con ningún tipo de formalidad, y pueden tratar todos los temas que definan en conjunto, incluyendo cambios al piso mínimo de negociación. (Art. 341)

M

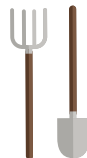
¿MANTIENE EL EMPLEADOR LA POSIBILIDAD DE IMPUGNAR LA NÓMINA DE TRABAJADORES QUE SE INCORPORARÁN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

Sí. El empleador puede impugnar, dentro de su respuesta, la inclusión de trabajadores que no pertenecen a la empresa, al sindicato, o que tienen otro contrato o convenio colectivo vigente.

El sindicato puede reclamar de ello a la Inspección del Trabajo, dentro de los 5 días corridos de recibida la respuesta. Este proceso no suspende la negociación colectiva.

La Inspección citará a las partes a una mediación sobre el punto y, en caso de desacuerdo, resolverá.

Las partes pueden impugnar esta resolución en tribunales. (Art. 340)



N

¿SIGUE EXISTIENDO LA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE FUNDAMENTAR SU RESPUESTA AL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO?

No, la nueva norma indica que el empleador deberá dar respuesta a todas las cláusulas propuestas por el sindicato, pero no hace obligatoria la explicación de los fundamentos y contenidos de su proposición, declarando de todas maneras que “podrá” hacerlo, acompañando los antecedentes que lo sustenten. (Art. 335)

De igual manera, los sindicatos tampoco están obligados a fundamentar sus propuestas, pero pueden hacerlo si lo creen necesario. (Art. 328)

Ñ

¿QUÉ OCURRE SI ALGUNA DE LAS PARTES INTERPONE UNA ACCIÓN JUDICIAL DURANTE EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

En los casos en que durante la negociación colectiva alguna de las partes presente, por ejemplo, una acción judicial por impugnación de nómina, prácticas antisindicales o controversia en calificación de servicios mínimos, el tribunal podrá, mediante resolución fundada, disponer la suspensión de la negociación colectiva en curso. Esta resolución es apelable. (Art. 401)

O

¿PUEDEN LAS PARTES PEDIR INTERVENCIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO DURANTE LA NEGOCIACIÓN?

Sí, las partes pueden pedir, de común acuerdo y en cualquier momento, una mediación de la Dirección del Trabajo en el proceso, que tendrá una duración máxima de 10 días. (Arts. 344 y 378 a 380)

En el caso de las micro y pequeñas empresas, cualquiera de las partes puede solicitar una reunión de Asistencia Técnica de ambas con la Dirección del Trabajo, que es de asistencia obligatoria, en la cual se informará de materias relativas al procedimiento. (Art. 343)

P

¿CÓMO SE EFECTÚA LA VOTACIÓN DE LA HUELGA?

La votación de huelga o última oferta del empleador debe realizarse dentro de los últimos 5 días de vigencia del contrato colectivo vigente. Esta votación se convocará a lo menos con 5 días corridos de antelación.

El empleador deberá entrega su última oferta hasta 7 días antes del vencimiento del contrato colectivo vigente y podrá informar de esta última oferta a los trabajadores. Si el empleador no entrega una última oferta, se entenderá como tal la respuesta al proyecto de contrato colectivo.

En caso de negociación en una empresa que no tiene contrato o convenio colectivo vigente, se entenderá que la “fecha de vencimiento” es el día 45 contado desde la presentación del proyecto.

El empleador deberá facilitar que la votación de la huelga se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan votar.

El Sindicato deberá organizar el proceso de votación evitando alteraciones en el normal funcionamiento de la empresa y podrá realizar asambleas el día de la votación de última oferta o huelga.

La votación se efectuará de forma personal y secreta ante un ministro de fe. Las opciones de aceptar la última oferta de la empresa o iniciar la huelga deberán ser aprobadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el Sindicato (50% + 1). Aquellos trabajadores que están con licencia médica, vacaciones o fuera del lugar habitual de trabajo serán restados del total para efectos de calcular el *quorum*.

Si no se alcanza el *quorum*, el sindicato tiene un plazo de 3 días corridos para acogerse al piso de la negociación por 18 meses. Si no lo hace, se entenderá que acepta la última oferta del empleador.

Si se aprueba la huelga, esta se hará efectiva en el primer turno del quinto día siguiente a su aprobación. (Arts. 346 a 350)



¿EXISTE UN MECANISMO DE MEDIACIÓN DESPUÉS DE LA VOTACIÓN DE HUELGA?

Efectivamente, dentro de los **4 DÍAS SIGUIENTES A LA APROBACIÓN DE LA HUELGA** cualquiera de las partes puede pedir a la Inspección del Trabajo que cite a una mediación obligatoria (antiguos “buenos oficios”). Esta tendrá una duración de 5 días hábiles (sin contar domingos ni festivos) y podrá prorrogarse hasta por 5 días corridos más, de común acuerdo entre las partes. El Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o por separado, las veces que estime necesario. Si en dicha mediación las partes no llegan a acuerdo, la huelga se iniciará al día siguiente de haber terminado la intervención de la Inspección. (Art. 351)



¿PUEDE EL EMPLEADOR REALIZAR NUEVAS OFERTAS DURANTE LA HUELGA?

Sí. Una de las novedades de la nueva norma es que una vez iniciada la huelga el empleador podrá presentar una nueva última oferta, la que deberá ser votada por los trabajadores en forma individual y secreta ante ministro de fe dentro de los 5 días corridos siguientes, pudiendo aprobarla o continuar la huelga, por mayoría absoluta de los involucrados en la negociación.

En el caso de la micro y pequeña empresa, esta oferta deberá ser votada en los 2 días siguientes a su presentación. Si la propuesta es rechazada, el empleador podrá presentar otra oferta 5 días después de la anterior votación, y así, hasta el fin de la huelga. (Art. 356)



¿SE PERMITE EL DESCUELGO INDIVIDUAL DE TRABAJADORES UNA VEZ INICIADA LA HUELGA?

Sí, la norma permite que el empleador ofrezca a trabajadores individuales descolgarse, aceptando la última oferta, siempre y cuando esta:

- Contenga idénticas estipulaciones al instrumento vigente.



- Los beneficios sean reajustados por IPC a la fecha de término del instrumento vigente.
- Se pacte la reajustabilidad anual por IPC para el periodo del nuevo contrato.

Grande y mediana empresa: descuelgue individual a contar del decimosexto día de iniciada la huelga.

Pequeña y micro empresa: descuelgue individual a contar del día sexto de iniciada la huelga.

Si no se cumplen esos requisitos, el descuelgue se permite desde el día 30 en la grande y mediana empresa, y desde el día 16 en la micro y pequeña empresa.

Las y los trabajadores que se reincorporen individualmente a través de este mecanismo quedarán con las condiciones de la última oferta que aceptaron, por lo que no quedan afectos al nuevo instrumento colectivo que surja al final de la huelga.

La reincorporación individual no afectará la mantención del derecho a huelga de los demás trabajadores. (Art. 357)

T

¿PUEDEN LAS PARTES SUSPENDER TEMPORALMENTE LA HUELGA?

Sí, pueden hacerlo de común acuerdo por el plazo que estimen pertinente, con un acuerdo escrito que debe ser depositado en la Inspección del Trabajo. (Art. 358)

U

¿QUÉ PASA SI EL SINDICATO ENTIENDE QUE NO HAY POSIBILIDAD ALGUNA DE AVANCE EN EL PROCESO?

Al igual que en el antiguo artículo 369, la nueva ley permite que en cualquier momento, incluso con huelga efectiva en curso, la comisión negociadora sindical ponga fin al proceso de forma unilateral, suscribiendo el piso de la negociación por una duración de 18 meses, lo que debe ser comunicado al empleador por escrito. (Art. 342)



V

¿QUÉ PRIMA EN MI RELACIÓN LABORAL, EL CONTRATO COLECTIVO O EL INDIVIDUAL?

El contrato o convenio colectivo siempre prima sobre el individual en todas aquellas cláusulas que regulen beneficios o condiciones similares. Ej. Si tengo una asignación de movilización pactada en el contrato individual y otra en el contrato colectivo, siempre rige la del contrato colectivo. (Art. 311)

W

¿CUÁL ES LA DURACIÓN MÍNIMA Y MÁXIMA DE UN CONTRATO COLECTIVO?

Duración mínima del contrato colectivo: no durará menos de 24 meses (2 años).

Duración máxima del contrato colectivo: no durará más de 36 meses (3 años). (Art. 324)

X

¿A QUIÉNES SE APLICAN LOS BENEFICIOS DEL CONTRATO O CONVENIO COLECTIVO?

A los socios y socias del sindicato incorporados en el instrumento colectivo y a quienes, de común acuerdo entre las partes, se les extiendan completa o parcialmente los beneficios. (Art. 322)

Los trabajadores que decidan desafiliarse del sindicato durante la vigencia del contrato colectivo, deberán continuar pagando la cuota sindical completa hasta que termine la vigencia del mismo. (Art. 323)

Y

¿SE MANTIENE LA FACULTAD DEL EMPLEADOR PARA EXTENDER UNILATERALMENTE LOS BENEFICIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

No, la nueva ley termina con la extensión unilateral de beneficios por parte del empleador a quienes están fuera del contrato. Sin embargo, podrá extender la reajustabilidad de remuneraciones por IPC a todos los trabajadores de la empresa, solo si lo incluyó en la respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por el sindicato. (Art. 322)

Z ¿CÓMO FUNCIONA LA NUEVA NORMA DE EXTENSIÓN PACTADA DE BENEFICIOS?

Las partes pueden pactar, de común acuerdo, la **extensión total o parcial de los beneficios** a otros trabajadores, sujeto a criterios objetivos, generales y no arbitrarios. Este acuerdo debe:

- Establecer la cuota sindical que deberán pagar los trabajadores a quienes se extiendan los beneficios, la que puede ser inferior o igual a la cuota que pagan los socios del sindicato.
- Debe escriturarse en el contrato colectivo y regirá durante toda su vigencia.
- En caso de que no se establezca un acuerdo de extensión, esto también debe consignarse en el contrato colectivo, ya que implica que el empleador no podrá extender los beneficios de este contrato colectivo a otros trabajadores, exceptuando la reajustabilidad de remuneraciones por IPC. (Art. 322)

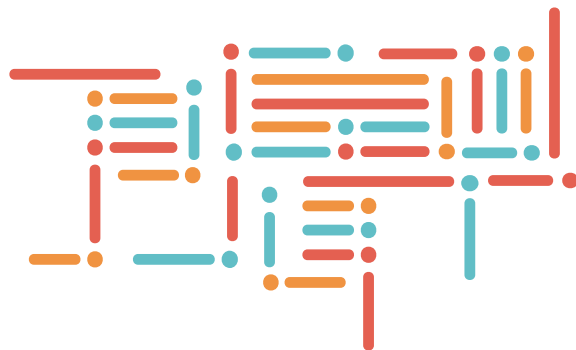
También es posible pactar la extensión de beneficios para los nuevos trabajadores que se afilien al sindicato después del término de la negociación colectiva. Es recomendable hacerlo, ya que permite que exista un incentivo permanente para ingresar a la organización y aumentar la afiliación, y por otro lado, evita que la rotación de personal implique una merma en la cantidad de trabajadores afectos al contrato colectivo. Esto se debe pactar en la definición de partes del contrato.

Ejemplo de cláusula de extensión automática de beneficios para nuevos socios:

“Estarán afectos al presente contrato colectivo, aquellos trabajadores que se afilien al sindicato con posterioridad a la entrada en vigencia del mismo, a contar de la comunicación de su afiliación al empleador, salvo impedimento legal vigente.”

Es importante consignar que existe un impedimento legal para la extensión de beneficios, cuando el trabajador es parte de un contrato colectivo aún vigente. (Art. 323) Pero, según el Dictamen N° 5781/0093 de la Dirección del Trabajo, sí le serán aplicables los beneficios del contrato colectivo del sindicato al que se haya afiliado cuando se acabe la vigencia del contrato o convenio colectivo al que pertenecía antes.

Finalmente, la nueva ley permite también acuerdos individuales sobre remuneraciones o sus incrementos, que deberán ser fundados en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, y no serán considerados como práctica antisindical. (Art. 289)





CAPÍTULO 2

NUEVA REGULACIÓN DE LA HUELGA

DEFINICIÓN DE HUELGA

"DERECHO A HUELGA. LA HUELGA ES UN DERECHO QUE DEBE SER EJERCIDO COLECTIVAMENTE POR LOS TRABAJADORES." (ART. 345)

Esta norma viene a reconocer a nivel legal el derecho consagrado constitucionalmente y a nivel internacional en diversos tratados, entre otros, los de la OIT.

Sin embargo, se sigue tratando la huelga solo en el contexto de la negociación colectiva reglada y a nivel de empresa, según se desprende de la Constitución vigente.

➤ *Nota: es importante destacar que finalmente se eliminó de la ley toda mención a la huelga definida como "pacífica".*

PROHIBICIÓN DE REEMPLAZO EN HUELGA

"SE PROHÍBE EL REEMPLAZO DE LOS TRABAJADORES EN HUELGA." (ART. 345)

Durante el ejercicio de este derecho se prohíbe de manera explícita el reemplazo de los trabajadores que se encuentren en huelga. El incumplimiento de esta prohibición es considerado como una práctica desleal grave y habilita a la Inspección del Trabajo para requerir al empleador el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes. En caso de que el empleador se niegue a hacerlo, se ordena a la Inspección del Trabajo a denunciar los hechos ante el Juzgado de Letras del Trabajo, siguiendo las normas del procedimiento de tutela de derechos fundamentales contemplado en el Código del Trabajo.

Sin embargo, el mismo artículo declara que:

"LA HUELGA NO AFECTARÁ LA LIBERTAD DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES NO INVOLUCRADOS EN ELLA, NI LA EJECUCIÓN DE LAS FUNCIONES CONVENIDAS EN SUS CONTRATOS DE TRABAJO."

La forma en que esto se materializa es entregando ciertas facultades al empleador.

¿DE ESTO TRATAN LAS "ADECUACIONES NECESARIAS" DE LAS QUE TANTO SE DISCUTIÓ?

Sí. El Art. 403 en su letra d), faculta al empleador para “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.”



Nota: Este es uno de los temas que podrían judicializarse en las próximas negociaciones colectivas que se rijan por la nueva ley, por lo que es un terreno en disputa que los Sindicatos tendrán que salir a defender legalmente ante su posible uso como práctica desleal. La finalidad será acotar claramente estas atribuciones del empleador y evitar así que se conviertan en una forma de reemplazo interno encubierto de los trabajadores huelguistas.

Es importante señalar que en la discusión parlamentaria que recoge la historia de esta ley, reiteradamente se indica que las “adecuaciones necesarias” son exclusivamente para garantizar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejercer sus funciones. Será tarea de los jueces que este espíritu expresado por el legislador se mantenga en la práctica.

También se resguarda la libertad de trabajo a los trabajadores no involucrados en la huelga sancionando a los sindicatos a través de la definición de la siguiente práctica desleal:

"IMPEDIR DURANTE LA HUELGA, POR MEDIO DE LA FUERZA, EL INGRESO A LA EMPRESA DEL PERSONAL DIRECTIVO O DE TRABAJADORES NO INVOLUCRADOS EN ELLA." (Art. 404 letra f)

Por otra parte, se define que durante la huelga el lugar de trabajo no es sede sindical. (Art. 356)

Y en caso de **huelga en empresas contratistas**, la empresa principal en uso de sus facultades puede ejecutar directamente o a través de un tercero la obra o servicio que haya dejado de prestar el contratista en huelga. (Art. 306)

Para otorgar mayor claridad al respecto, la Dirección del Trabajo ha anunciado que próximamente emitirá un dictamen específico sobre esta materia.

LIMITACIONES AL EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA

¿EXISTEN EMPRESAS DONDE NO ES POSIBLE REALIZAR HUELGAS?

Sí. Cada dos años en el mes de julio, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo, de Defensa y de Economía, se determinarán las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga. Esta determinación podrá afectar a empresas que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional, previa solicitud fundada de parte. (Art. 362) También se contempla la prohibición de realizar negociaciones colectivas y, por lo tanto, la prohibición del derecho a huelga, a los trabajadores de:

- Empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio.
- Empresas que por leyes especiales se les prohíba negociar colectivamente.
- Empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los 2 últimos años, hayan sido financiadas en más de 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos. Se exceptúa a trabajadores de establecimientos educacionales particulares subvencionados, y a los establecimientos educacionales de tipo técnico
- profesional administrados por Corporaciones Privadas. (Art. 304)

¿PUEDE EL EMPLEADOR CERRAR TEMPORALMENTE LA EMPRESA DURANTE UNA HUELGA?

Se reconoce legalmente el derecho del empleador a cerrar temporalmente la empresa (*lock out*), lo que significa que puede impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento. Esto solamente podrá ocurrir una vez iniciada la huelga.

El *lock out* reconocido en nuestro Código del Trabajo puede ser **total**, cuando aplica a todos los trabajadores de la empresa, o **parcial**, cuando aplica a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de la empresa.

Condiciones para que se pueda efectuar el cierre temporal de la empresa:

- En el establecimiento cerrado deben existir trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo originó.
- Los establecimientos no afectados por el cierre temporal parcial continuarán funcionando normalmente.
- No podrá afectar a aquellos trabajadores que tienen impedido el derecho a negociar colectivamente.
- No se extenderá más allá de 30 días desde que la huelga se hizo efectiva, o del día de su término.

Este derecho solo puede ser utilizado por el empleador si la huelga afecta a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento (según si el cierre es total o parcial), o si redunde en la paralización de actividades imprescindibles de la empresa, sin importar en este caso el porcentaje de trabajadores que esté en huelga. (Arts. 353 y 354)

Según el Art. 358, si las partes acuerdan la suspensión de la huelga, se suspende también el *lock out*.



Nota: El cierre temporal de la empresa se entiende como una medida de presión por parte del empleador para que se deponga la huelga, por lo que es importante que, si existe en la legislación laboral, esté claramente delimitado, ya que en sus variantes más agresivas puede convertirse en una represalia contra los trabajadores e incluso contra los gobiernos. Por esta razón, en varios países esta práctica está prohibida, salvo en casos de fuerza mayor.

¿PUEDE UNA AUTORIDAD DECRETAR LA REANUDACIÓN DE LAS FAENAS Y, POR LO TANTO, EL FIN DE LA HUELGA?

Sí, el Juzgado de Letras del Trabajo respectivo puede decretar la reanudación de faenas, ante la solicitud de una de las partes o de la Dirección del Trabajo, cuando considere que la huelga cause grave daño a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes y servicios de la población, la economía del país o la seguridad nacional.

Las condiciones de trabajo resultantes serán las vigentes al momento de presentar el proyecto que dio origen a la negociación, dando lugar a un arbitraje laboral. (Art. 363)

¿DE QUÉ SE TRATAN LOS ARBITRAJES?

Son distintos a las mediaciones, procedimiento explicado en el Capítulo 1, letras O y Q.

Los arbitrajes son un procedimiento en que el sindicato y el empleador someten la negociación colectiva a un tribunal arbitral, quien determinará el resultado final de la misma. El tribunal tiene la obligación de fallar en favor de la propuesta de una de las partes, y luego de emitido no existe recurso legal alguno. Hasta que no se notifique el fallo, las partes mantienen la posibilidad de llegar a un acuerdo.

Existen dos tipos de arbitraje laboral:

Arbitraje forzoso: cuando un juez haya decretado la reanudación de faenas (Art. 363), y en aquellas empresas que tienen prohibido el derecho a huelga (descritas más arriba).

Arbitraje voluntario: por acuerdo de las partes, en cualquier momento durante la negociación colectiva.

El tribunal arbitral deberá fallar en los 30 días hábiles siguientes a la audiencia constitutiva. Este plazo se puede prorrogar fundadamente hasta por 10 días hábiles. (Arts. 385 a 398)

DEFINICIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA

Las nuevas figuras de los servicios mínimos y los equipos de emergencia se encuentran regulados en los artículos 359, 360 y 361 del Código del Trabajo reformado.

Definición de Servicios Mínimos:

“Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante esta la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para 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. En esta determinación se deberán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.” (Art. 359)

El Dictamen N° 5346/0092 de la Dirección del Trabajo refuerza lo que ya se estableció en la nueva normativa laboral sobre los criterios que deben utilizarse para determinar los servicios mínimos de las empresas, expresando literalmente que “deben interpretarse de manera restrictiva”, es decir, proveerse solo en los casos en que sea estrictamente necesario y sin afectar el derecho a huelga. Para ello, este Dictamen indica que los servicios mínimos:

“Son aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que, sin menoscabar en su esencia el derecho de huelga, conforme al tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena, deben ser atendidas durante el desarrollo de una huelga, cuando resultan estrictamente necesarias para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes; garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas aquellas relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.”

El mismo dictamen categoriza los servicios mínimos en:

A) SERVICIOS MÍNIMOS DE SEGURIDAD: destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes. Su función es evitar estos daños en los bienes e instalaciones, en la medida en que se produzcan como resultado de la suspensión de operaciones que ocurre durante la huelga, y proveer de los servicios indispensables para evitar que cualquier persona vea afectada su salud o integridad física.





B) SERVICIOS MÍNIMOS DE FUNCIONAMIENTO: destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas. Buscan, entonces, mantener un cierto nivel de producción en la empresa, entendiendo que su interrupción podría afectar la prestación de servicios de utilidad pública o atención de necesidades básicas de la población (vida, salud y seguridad de las personas)

C) SERVICIOS MÍNIMOS PARA PREVENIR DAÑOS AMBIENTALES O SANITARIOS: destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios, lo que debe hacerse en base a los criterios que establece el propio ordenamiento jurídico: Ley 19.300 “Bases generales del medio ambiente” y el artículo 3° del Código Sanitario.

Definición de Equipos de Emergencia:

“El personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de equipo de emergencia. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajado. Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados.” (Art. 359)

¿Qué pasa si durante la huelga el sindicato no provee de los equipos de emergencia?

El mismo Art. 359 señala que “... la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de estos servicios, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto que constate este incumplimiento. Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato, salvo que la Inspección del Trabajo autorice fundadamente un número distinto.”

ADEMÁS, ESTE INCUMPLIMIENTO SE TIPIFICA COMO PRÁCTICA DESLEAL (ART. 404), Y SE LE ASIGNA UNA MULTA DE HASTA 100 UTM POR CADA TRABAJADOR INVOLUCRADO. (ART. 406)

CALIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA

Se debe realizar antes del inicio de la negociación colectiva, su duración es indefinida, y solo puede ser revisada si cambian las condiciones que motivaron su determinación. (Art. 360)

La finalidad es identificar los servicios mínimos de la empresa, que deben ser atendidos durante el desarrollo de la huelga, así como también “el número y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que deberán conformar los equipos de emergencia”. (Art. 360)

En la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia se deben considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena. (Art. 359)

➤ *Nota: Es muy probable que en los primeros años de aplicación de esta nueva norma se genere una tensión entre las propuesta de las empresas, que intentarán mantener parcial o totalmente las operaciones, y la postura de los sindicatos, que tratarán de que la huelga sea realmente efectiva en paralizar las faenas, al menos en la parte que corresponde a los trabajadores que estén en huelga.*

Es muy importante que los sindicatos realicen un acabado estudio de sus puestos de trabajo para desarrollar la argumentación en defensa de los criterios que determinarán los servicios mínimos dentro de sus empresas, según los límites claramente definidos en el Artículo 359, que precisa para qué se deben entregar los servicios mínimos, los que en ningún caso pueden ser destinados a mantener la producción en la empresa.

Es esencial comprender que no en todos los puestos de trabajo, y ni siquiera en todas las empresas, se tendrán que proveer necesariamente estos servicios mínimos. Por eso es importante estudiarlos y definirlos muy bien, cuando corresponda.

Por lo tanto, una tarea crucial de los sindicatos en la etapa de implementación de esta nueva ley será evitar que, a través de la aplicación práctica de esta norma, se abra un espacio para el reemplazo interno de los huelguistas por parte de sus propios compañeros del sindicato que formen los equipos de emergencia.

PROPUESTA DEL EMPLEADOR

Si existe un contrato colectivo vigente: el empleador deberá entregar por escrito a todos los sindicatos existentes su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para la empresa, al menos 180 días antes del vencimiento del instrumento colectivo vigente. Si existe más de un contrato colectivo vigente en la empresa este plazo se considerará respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer. (Art. 360 inciso 3°)

Si no existe sindicato en la empresa: el empleador deberá formular su propuesta dentro de los 15 días siguientes a la comunicación de la constitución del sindicato, plazo durante el cual no se puede iniciar la negociación colectiva; esta se podrá iniciar solo cuando ya estén calificados los servicios mínimos y equipos de emergencia. En ambos casos, el empleador deberá remitir copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo correspondiente. (Art. 360 inciso 4°)

RESPUESTA DEL SINDICATO

Los sindicatos tienen 15 días para responder a la propuesta del empleador, en forma conjunta o separada.

Si responden en forma separada, el plazo que tendrá cada sindicato se contará desde el día siguiente a la comunicación practicada a cada uno.

Si responden en forma conjunta, el plazo se cuenta desde el día siguiente a la última comunicación practicada a los sindicatos. (Art. 360, inciso 5°)

NEGOCIACIÓN Y ACUERDO

Empleador y sindicato(s) contarán con 30 días de plazo para alcanzar acuerdo, contados desde la fecha de la última comunicación de la propuesta del empleador a algún sindicato. (Art. 360 inciso 6°)

Las partes llegan a acuerdo dentro del plazo: se debe levantar un acta que consigne los servicios mínimos y equipos de emergencia concordados, que deberá ser suscrita por el empleador y todos los sindicatos que concurrieron a la calificación. Dentro de los 5 días siguientes a la fecha de suscripción del acuerdo, se debe depositar copia en la Inspección del Trabajo respectiva. (Art. 360 inciso 7°)

Las partes no llegan a acuerdo, o el acuerdo no incluye a todos los sindicatos: dentro de 5 días desde el vencimiento del plazo para llegar a acuerdo, el empleador o cualquiera de los sindicatos podrá requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo para que este organismo, mediante resolución fundada, califique los servicios mínimos y los equipos de emergencia.

La Dirección Regional del Trabajo deberá oír a las partes y solicitar un informe técnico al organismo regulador o fiscalizador que corresponda. Cualquiera de las partes podrá acompañar informes técnicos de organismos públicos o privados. Asimismo, a requerimiento de parte o de oficio, la Dirección Regional del Trabajo podrá realizar visitas de inspección.

La resolución de la Dirección Regional del Trabajo efectuará la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia que se aplicará en la empresa de forma general, y debe ser emitida dentro de los 45 días siguientes al requerimiento, notificada dentro de los 5 días siguientes a la emisión de la resolución, y solo será reclamable ante la Dirección Nacional del Trabajo. (Art. 360 incisos 8° al 11°)

Esta reclamación deberá interponerse dentro de 5 días, y para resolver el plazo máximo es de 30 días hábiles, pudiéndose confirmar, modificar, reemplazar o dejar sin efecto la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia anteriormente determinada.

La Dirección del Trabajo tomará en consideración como un antecedente fundado, los acuerdos a que el empleador hubiere llegado con algún o algunos de los sindicatos existentes en la empresa, así como su grado de representatividad en la empresa.

➤ *Nota: La Dirección del Trabajo, en el mes de abril de cada año, publicará los estándares técnicos de carácter general que hayan servido de base para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia.*

CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA

Procedimiento técnico y de carácter bilateral que tiene lugar una vez iniciada la negociación colectiva, y que tiene por objeto **IDENTIFICAR QUIÉNES SERÁN LOS TRABAJADORES AFILIADOS AL SINDICATO QUE CONFORMARÁN LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA QUE ATENDERÁN LOS SERVICIOS MÍNIMOS PREVIAMENTE DEFINIDOS.**

- Los equipos de emergencia deberán proveer los servicios mínimos durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados.
- Sus integrantes deberán ser remunerados por el tiempo trabajado.
- Si el sindicato no provee los equipos de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atenderlos.
- Esto no constituirá infracción a la prohibición de reemplazo en huelga.


PROPUESTA DEL EMPLEADOR

Junto a la respuesta al sindicato sobre el proyecto de contrato colectivo (es decir, dentro de los 10 días siguientes a su presentación), el empleador deberá proponerles la nómina de trabajadores afiliados que conformarán los equipos de emergencia, cuando corresponda.

RESPUESTA DEL SINDICATO

El sindicato debe responder por escrito al empleador dentro de 48 horas, pudiendo adoptar una de las siguientes opciones:

1. Aceptar expresamente la propuesta del empleador, teniéndose por conformados los equipos de emergencia.
2. No contestar dentro del plazo de 48 horas, en cuyo caso se entiende que acepta la propuesta del empleador.
3. Contestar, rechazando en forma expresa y total la propuesta del empleador.
4. Contestar, planteando discrepancias en cuanto al número o identidad de los trabajadores propuestos por el empleador.

 *Nota: El sindicato, para evitar problemas y roces en su base de afiliados, podría proponer una conformación de los equipos de emergencia, por ejemplo, por sorteo o, si es posible, en turnos rotativos.*

REQUERIMIENTO A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Si el sindicato rechaza la nómina propuesta, o manifiesta discrepancias con el número e identidad de los trabajadores solicitados para constituir los equipos de emergencia, el empleador podrá solicitar la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de 5 días contados desde la respuesta del sindicato.

La Inspección del Trabajo tendrá 10 días para resolver, lo que será notificado a los correos electrónicos que hayan entregado las partes. En contra de esta resolución solo procederá el recurso de reposición.

La resolución de la Inspección del Trabajo considerará la propuesta del empleador presentada al sindicato, la impugnación del sindicato y los antecedentes técnicos del proceso de calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia. También se tomarán en consideración los estándares técnicos de carácter general elaborados y utilizados por la Dirección del Trabajo para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia, atendiendo al tamaño y características de la empresa.

Si el empleador no presenta ningún requerimiento ante la Inspección del Trabajo, se entenderá que queda conforme con la respuesta del sindicato.

PLAZOS

Todos los plazos señalados en materia de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia son en días corridos, a menos que se acabe en día sábado, domingo o festivo, en cuyo caso se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente. (Art. 312)

Para efectos de la entrada en vigencia de esta nueva ley, se han establecido los siguientes plazos para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia:

1. Desde la fecha de publicación de la ley, empleadores y sindicatos de cualquier empresa que deba iniciar un proceso de negociación colectiva a contar del 1 de abril de 2017, podrán efectuar esta calificación con la firma de un acta de acuerdo, antes del inicio de la negociación colectiva, según lo descrito anteriormente. (Art. 3° transitorio, Ley 20.940)
2. Procesos de negociación colectiva que deban iniciarse entre el 1 de abril y el 30 de septiembre de 2017, en los que no se haya alcanzado acuerdo sobre la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, el empleador deberá ingresar su requerimiento a la Dirección Regional del Trabajo dentro de las siguientes fechas:

VENCIMIENTO DEL INSTRUMENTO COLECTIVO VIGENTE	INICIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	PLAZO REQUERIMIENTO DE SERVICIOS MÍNIMOS ANTE LA DT REGIONAL*
Entre el 16.05.2017 y el 30.07.2017	Entre el 01.04.2017 y el 31.05.2017	Desde el 01.01.2017 al 31.03.2017
Entre el 16.07.2017 y el 29.09.2017	Entre el 01.06.2017 y el 31.07.2017	Desde el 01.02.2017 al 02.05.2017
Entre el 16.09.2017 y el 29.11.2017	Entre el 01.08.2017 y el 30.09.2017	Desde el 01.03.2017 al 29.05.2017

*Dictamen N° 5337/0091 de la Dirección del Trabajo



CAPÍTULO 3

NUEVAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y DESLEALES

La Reforma Laboral incorporó una serie de nuevas regulaciones respecto a las prácticas antisindicales y desleales, y se modifican parcialmente algunas de las ya existentes.

Es importante destacar que el nuevo articulado objetiva las conductas a sancionar, y no es taxativo en elaborar un listado cerrado de prácticas antisindicales y desleales, sino que al incorporar la frase “entre otras”, deja abierta la posibilidad de que otras conductas y hechos puedan ser calificados como prácticas antisindicales y desleales por los Tribunales competentes.

Por otra parte, desde el envío del proyecto al Congreso y durante toda su tramitación, se ha declarado que esta nueva normativa pretende incentivar el diálogo y la búsqueda de acuerdos entre las partes, para lo que se crearon distintos incentivos. Dentro de ese marco, se reconoce como esencial el **respeto al principio de buena fe**, especialmente durante el proceso de negociación colectiva, lo que fue reforzado en el Dictamen N° 5781/0093 de la Dirección del Trabajo, publicado el 1 de diciembre de 2016. Este principio aparece en varias oportunidades en las nuevas disposiciones sobre prácticas antisindicales y desleales.

A continuación, destacamos los principales cambios incorporados al Código del Trabajo sobre estas materias:

PRÁCTICAS ANTISINDICALES DEL EMPLEADOR, QUE ATENTAN CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL (Art. 289)

- Despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse.
- Negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información que las empresas están ahora obligadas a entregar periódicamente y para la negociación colectiva.
- Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador.
- Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados al sindicato que los haya negociado, los mismos beneficios pactados, salvo la aplicación del reajuste por IPC, siempre que haya sido parte de la respuesta de la empresa al proyecto presentado por el sindicato.
- No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de beneficios.

PRÁCTICAS ANTISINDICALES DEL TRABAJADOR O DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, QUE ATENTAN CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL (Art. 290)

- Ejercer los derechos sindicales o fueros que establece el Código del Trabajo de mala fe o con abuso del derecho.

INFRACCIONES QUE ATENTAN CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL (Art. 291)

- Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan el ingreso de los trabajadores a las asambleas o el ejercicio de derecho a sufragio.

AUMENTO EN EL MONTO DE LAS MULTAS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES (Arts. 292 y 406)

En la antigua ley las multas iban entre 10 y 150 UTM, sin excepción. La nueva ley distingue:

- En la micro empresa con multa de 5 a 25 UTM
- En la pequeña empresa con multa de 10 a 50 UTM
- En la mediana empresa con multa de 15 a 150 UTM
- En la gran empresa con multa de 20 a 300 UTM

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. En caso de reincidencia, en las medianas y grandes empresas se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 del Código.

Estas multas serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

DESPIDO DE TRABAJADORES SIN FUERO (Art. 294)

- Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489 (acciones de tutela), con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto. (El trabajador ya no puede optar entre la reincorporación y el pago de indemnización; solo aplica lo primero.)

REEMPLAZO DE TRABAJADORES EN HUELGA COMO PRÁCTICA DESLEAL GRAVE

- La infracción de la prohibición del reemplazo de trabajadores en huelga constituye una práctica desleal grave, que habilita a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.
- En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo. El Tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución. (Art. 345)
- El Tribunal competente podrá disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados, además de la multa establecida. (Art. 400)

PRÁCTICAS DESLEALES DEL EMPLEADOR DURANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 403)

Entre otras, se considerarán las siguientes:

- La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.
- La negativa a recibir a la comisión negociadora de el o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones establecidos.
- El incumplimiento de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 315 y siguientes, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada.
- El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada.
- El cambio de establecimiento en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella.

- Ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a los trabajadores sindicalizados, durante el período en que se desarrolla la negociación colectiva de su sindicato.
- El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.

PRÁCTICAS DESLEALES DE LOS TRABAJADORES, DE LOS SINDICATOS Y DEL EMPLEADOR DURANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 404)

Las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

- La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.
- El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.
- La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada.
- El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, según corresponda.
- El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.
- Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.

PRÁCTICA DESLEAL DE LA EMPRESA PRINCIPAL (Art. 405)

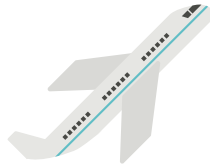
La contratación directa o indirecta de los trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista por parte de la empresa principal será considerada práctica desleal.

MULTAS POR CADA TRABAJADOR INVOLUCRADO (Art. 406)

El incumplimiento de las cláusulas del instrumento colectivo y las prácticas desleales de la letra d) de los artículos 403 y 404 serán sancionados con una multa por cada trabajador involucrado de acuerdo a las siguientes reglas:

- En la micro y pequeña empresa con multa de 1 a 10 UTM
- En la mediana empresa con multa de 5 a 50 UTM
- En la gran empresa con multa de 10 a 100 UTM

En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, esta será sancionada de conformidad a lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 del Código del Trabajo, es decir, su rango se podrá duplicar y triplicar.





CAPÍTULO 4

QUORUM DE CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS, ELECCIÓN DE DELEGADOS, FUEROS Y HORAS DE TRABAJO SINDICAL

El artículo 227 del Código del Trabajo define los nuevos *quorums* de constitución de sindicatos, según lo siguiente:

EMPRESAS DE 50 O MENOS TRABAJADORES/AS

Pueden constituir sindicato 8 de ellos, siempre que representen como mínimo al 50% del total de los trabajadores de la empresa. Si no hay sindicato en la empresa, se requieren a lo menos 8 trabajadores y tienen 1 año para lograr el *quorum* de 50%. Si la empresa tiene un número impar de trabajadores, el porcentaje se calculará sobre el número par inmediatamente anterior. Para calcular el número total de trabajadores de la empresa, se descontará a los que legalmente están impedidos de negociar colectivamente.

EMPRESAS CON MÁS DE 50 TRABAJADORES/AS

Se requieren un mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos el 10% del total de los que presten servicios en ella. Si no hay sindicato en la empresa, se requieren a lo menos 8 trabajadores y tienen 1 año para lograr el *quorum*.

SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO

Si la empresa tiene más de un establecimiento, se podrán constituir sindicatos en cada uno de ellos, y se necesita un mínimo de 25 trabajadores/as que representen al menos a un 30% del total de los trabajadores de dicho establecimiento.

SINDICATO CON MÁS DE 250 TRABAJADORES/AS

Pueden constituir sindicato en cualquier tipo de empresa, sin necesidad de representar un porcentaje de trabajadores de la misma.

SINDICATOS INTEREMPRESAS

Se requerirá a lo menos de 25 trabajadores/as para formarlo y su constitución debe ser ante un Ministro de Fe, que solo puede ser un Inspector del Trabajo.

El fuero de constitución del sindicato interempresa será efectivo desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva, hasta 30 días después de realizada. La asamblea se debe realizar dentro de los 10 días siguientes a la solicitud de ministro de fe. (Art. 221 inciso 4°)

La elección de sus delegados se deberá realizar ante un Ministro de Fe, según lo siguiente:

- Entre 8 y 50 afiliados: eligen 1 delegado
- Entre 51 y 75 afiliados: eligen 2 delegados
- Más de 76 afiliados: eligen 3 delegados (Art. 229)



Nota: el veto presidencial aprobado en el Parlamento después del primer envío de esta ley al Tribunal Constitucional, eliminó por completo la norma que obligaba a los sindicatos a mantener sus quorums de constitución para poder negociar colectivamente.

FUERO DE DIRECTORES SINDICALES

Los directores sindicales gozarán de fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre y cuando esta cesación no se produzca por:

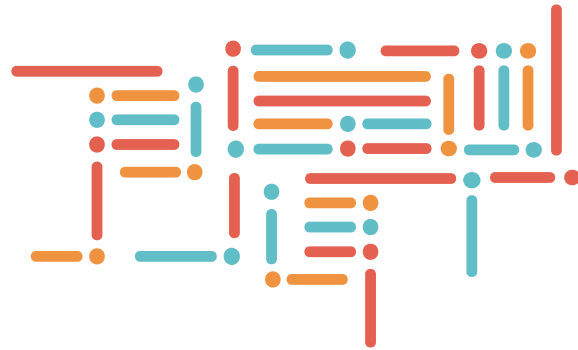
- Censura de la asamblea sindical
- Sanción aplicada por un tribunal competente
- Renuncia al sindicato
- Término de la empresa
- Caducidad de la personalidad jurídica del sindicato (Art. 243)

En estos casos, el dirigente pierde su fuero laboral inmediatamente después de producida una de estas causales de término de su mandato como dirigente sindical.

HORAS DE TRABAJO SINDICAL

Se cambió el concepto de “permisos sindicales” por el de “horas de trabajo sindical”, con lo que se explicita que este derecho no es una mera concesión del empleador, e identifica el tiempo que los dirigentes dedican formalmente a trabajar para el sindicato. Sabemos que en la práctica suele ser bastante más tiempo que el que se otorga legalmente.

A los ya existentes derechos de horas de trabajo sindical que existían en la ley antigua, se agregó un nuevo derecho que consiste en hasta 3 semanas al año para cada director y delegado, destinados para asistir a actividades de formación y capacitación sindical. (Art. 250 letra b)





CAPÍTULO 5

REFORMA DE ESTATUTOS

La nueva ley implica un conjunto de cambios sobre los estatutos de los sindicatos, por lo que habrá que reformarlos.

¿QUÉ CAMBIOS DEBEMOS IMPLEMENTAR EN LOS ESTATUTOS SINDICALES?

Básicamente, debemos incorporar tres modificaciones relevantes:

- A.** Establecimiento de un mecanismo que garantice la presencia de mujeres en el Directorio Sindical en la proporción que exige la ley.
- B.** Mecanismo de aprobación de los pactos de condiciones especiales de trabajo.
- C.** Autorización de los socios para que el sindicato solicite a la empresa la información respecto de sus remuneraciones.

¿QUÉ PLAZO TIENEN LOS SINDICATOS PARA MODIFICAR SUS ESTATUTOS?

El plazo para modificar los estatutos es de 1 año a contar de la entrada en vigencia de la ley, es decir **hasta el 1 de abril de 2018**. (Art. 6° transitorio, Ley 20.940)

¿EN QUÉ CONSISTE LA MODIFICACIÓN PARA GARANTIZAR LA PRESENCIA DE MUJERES?

Es un mecanismo de acción positiva, destinado a promover la participación de las mujeres en las directivas sindicales. La ley exige que la comisión negociadora de los sindicatos que tengan afiliación femenina esté integrada por al menos una mujer. Será electa según lo determinen los Estatutos o, si éstos nada dicen, en Asamblea convocada para ello y por votación universal. Esta trabajadora contará con fuero hasta 90 días después de firmado el nuevo contrato colectivo, y en las negociaciones de las micro y pequeñas empresas, sustituirá a uno de Directores sindicales durante el proceso. (Art. 330)

Por otra parte, la nueva normativa exige también que el Directorio tenga al menos un tercio de mujeres, o un número equivalente a la proporción de mujeres en el Sindicato, en caso que sea menor. Estas Directoras contarán con los fueros y horas de trabajo sindical que establece la ley. (Art. 231 inciso 3°)

Por lo tanto, debe establecerse en los estatutos el mecanismo para que esta cuota sea garantizada.



Sabiendo que cada estatuto es distinto y debe ser analizado en sí mismo, acá ofrecemos un ejemplo de modificación para establecer este mecanismo en la elección de Directorio:

“Serán electos directores aquellos candidatos que obtengan las más altas mayorías hasta completar la cantidad de directores a elegir.

En caso de igualdad de votos entre dos o más candidatos, se elegirá al socio más antiguo de entre los empatados.

Sin perjuicio de lo anterior, a fin de cumplir la proporción mínima de mujeres en el Directorio, que establece la ley, se operará de la siguiente manera:

En caso de alcanzarse o superarse la proporción exigida por la ley por medio del procedimiento descrito en los incisos primero y segundo del presente artículo, no se efectuará corrección alguna.

En caso contrario, la candidata mujer que haya alcanzado la más alta mayoría entre aquellas candidatas no electas, se incorporará al Directorio, reemplazando a aquel director varón que tenga la más baja votación entre aquellos que resulten electos del proceso señalado en los incisos primero y segundo. De no alcanzarse así la proporción requerida, se repetirá el procedimiento con la siguiente candidata no electa más votada, la que reemplazará al director varón menos votado y así sucesivamente hasta lograr la proporción exigida por la ley”.

Para otorgar mayor claridad al respecto, la Dirección del Trabajo ha anunciado que próximamente emitirá un dictamen específico sobre esta materia.

¿QUÉ REFORMA DEBEMOS REALIZAR RESPECTO DE LOS PACTOS DE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO?

La ley establece los llamados Pactos de Condiciones Especiales de Trabajo (Art. 374 y siguientes), que permiten a los sindicatos pactar determinadas adecuaciones a la jornada laboral o al lugar donde se prestan los servicios, en situaciones específicas.

Estos pactos no se fijan en la negociación colectiva, sino que en instrumentos distintos, por lo que los estatutos deben señalar la forma de aprobar estos pactos al interior del Sindicato. Si nada se establece en el estatuto, se aprobarán por la mayoría absoluta de los socios y socias de la organización.

Por tanto, si se quiere establecer una norma distinta, esta debe fijarse en los estatutos sindicales.

¿QUÉ DEBEMOS MODIFICAR RESPECTO AL DERECHO A LA INFORMACIÓN?

Como hemos visto, la ley entrega al Sindicato un conjunto de derechos que le permiten solicitar a la empresa la información relativa a las remuneraciones de sus socios y socias, especialmente la planilla de remuneraciones en detalle, previo a la negociación colectiva.

Esta planilla es una herramienta esencial para el desarrollo de una buena negociación, ya que nos permite dimensionar el costo del contrato vigente, el costo del proyecto y de las propuestas que se pongan en la mesa de negociación. Nos permite, también, saber si algún beneficio afecta de forma particular a un grupo de socios o socias, o si no es demasiado relevante para nuestra base, entre otras cosas.

Para que el sindicato pueda ejercer este derecho, la ley exige que cuente con la autorización expresa de cada socio, lo que implica solicitarla por escrito a todos y cada uno. Sin embargo, se permite evitar este trámite si se cuenta con la autorización expresa para ello en los estatutos del sindicato. Por eso, es sumamente práctico incorporarla. (Art. 316)

Ejemplo de reforma para acceder a la planilla de remuneraciones de los afiliados:

“Podrán pertenecer a este Sindicato, los trabajadores de la empresa XXXXXXXX, RUT XX.XXX.XXX-X, que cumplan con los requisitos que estos estatutos exigen.

Por el solo acto de afiliarse al sindicato, el trabajador autoriza al Sindicato para requerir y acceder a toda la información respecto de sus remuneraciones y compensaciones, para todos los efectos que establezca la ley, especialmente para aquellos relativos al derecho de información en procesos de negociación colectiva.”



CAPÍTULO 6

CONTENIDO DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

MATERIAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es un pacto de remuneraciones y otros beneficios, en especie o en dinero, así como condiciones comunes de trabajo.

La reforma laboral innova en el reconocimiento de nuevas materias que pueden ser objeto de negociación en el marco de una negociación colectiva. En la práctica, ya se han incorporado muchas de estas materias en diversos instrumentos colectivos, pero con esta modificación legal existe ahora un incentivo directo para hacerlo.

Sin bien se mantiene la norma que establece que no son materia de la negociación colectiva aquellas que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma (Art. 306 inciso 4º), el reconocimiento legal de nuevas materias abre un campo de posibilidades para que las organizaciones sindicales negocien con sus empleadores nuevas cláusulas contractuales que incluyan estos, e incluso otros aspectos.

Con esto se pretende fomentar políticas que permitan mejorar el diálogo entre trabajadores y empleadores y las condiciones de trabajo al interior de la empresa, lo que redundará en un mejor clima laboral.

¿CUÁLES SON LAS NUEVAS MATERIAS QUE LA REFORMA LABORAL RECONOCE COMO OBJETO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA? (Art. 306)

- Acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares
- El ejercicio de la corresponsabilidad familiar
- Planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa
- Acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad
- Acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores
- Constitución y mantenimiento de servicios de bienestar
- Mecanismos de solución de controversias

Vemos como existen diversos aspectos que pueden resultar instrumentos útiles y estratégicos para las organizaciones sindicales a la hora de incorporar nuevas condiciones laborales. Algunos puntos que se pueden destacar, entonces, son los siguientes:





FOMENTO A LA CORRESPONSABILIDAD EN LA CRIANZA DE LOS HIJOS

Los acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares y el ejercicio de la corresponsabilidad familiar entregan la posibilidad de pactar condiciones, beneficios y distribución de jornada a objeto de fomentar la corresponsabilidad en la crianza de los hijos, involucrando así también al padre.

Cabe recordar que la reforma al posnatal, que permitió compartir un período del mismo con el padre, avanzó en este aspecto de corresponsabilidad, pero se ha demostrado poco efectivo ya que muy pocos padres han optado por hacer uso del posnatal parental.

Ahora las organizaciones sindicales, en diálogo con sus empleadores, poseen una nueva herramienta que les permitirá fomentar una mayor participación de los padres en el cuidado de sus hijos.

GENERAR MAYOR EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA

Es sabido que la brecha salarial entre mujeres y hombres es enorme y aún falta mucho por avanzar. Si bien existen normas en el Código del Trabajo que intentan evitar estas discriminaciones, hasta ahora su eficacia ha sido bastante limitada.

Con la Reforma Laboral se buscó entregar mayores herramientas para que las partes de la relación laboral en conjunto hagan frente a problemas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo. Esta es una herramienta necesaria para que se cumpla efectivamente la igualdad, por lo que es deseable que los sindicatos planteen en sus proyectos de negociación colectiva elementos que permitan fomentar mayor equidad en las condiciones de trabajo en la empresa.

Para desarrollar este aspecto será muy útil el uso que hagamos de la información que se reciba con el detalle de la planilla de remuneraciones de los afiliados y la planilla innominada de todos los puestos de trabajo en la empresa, material con el que podremos detectar las brechas salariales de género y crear mecanismos que tiendan a corregirlas.

POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

La nueva ley entrega posibilidades para pactar instrumentos que fomenten las instancias de capacitación laboral al interior de la empresa.

Aquí ciertamente hay una ganancia para ambas partes, pues el empresario contará con personal más capacitado y el trabajador tendrá mayor conocimiento para ofrecer servicios de calidad y mejorar su empleabilidad actual y futura.

El diálogo y el entendimiento entre las partes será clave en este crucial aspecto, cuya aspiración es mejorar la calidad de los productos y servicios que ofrecen las empresas del país, y mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores.

CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN BIPARTITA PARA IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL INSTRUMENTO COLECTIVO O MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

La reforma establece la posibilidad de que en el instrumento colectivo se incluya un acuerdo para la implementación y seguimiento del mismo, o mecanismos de resolución de controversias. (Art. 321)

Esto significa que el sindicato y el empleador podrán dotarse de un sistema autónomo de control y cumplimiento de los acuerdos, entendiendo que quienes mejor pueden administrar el instrumento colectivo son las partes de la relación laboral, sin necesidad de recurrir automáticamente a terceros (Inspección del Trabajo o Tribunales de Justicia), lo que es un paso para lograr mayor autonomía.

Además, la posibilidad de crear una comisión bipartita para estos fines entrega herramientas para un mejor entendimiento entre las partes, destrabando algunas fuentes de conflicto y fomentando el diálogo al interior de la empresa. En la práctica, algunas empresas ya han adoptado este mecanismo.

A modo de ejemplo, una propuesta de cláusula de este tipo tendría que:

- Regular el número de miembros que compongan la comisión bipartita y su forma de nominación
- Las periodicidad con la que deberán sesionar
- Las finalidades y objetivos que se plantearán a efectos de dar cumplimiento con lo pactado en el instrumento colectivo
- Mecanismos de fiscalización de lo acordado


PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

En aquellas empresas en las que la afiliación sindical sea igual o superior al 30% del total de los trabajadores, a los sindicatos de forma separada o conjunta, les será posible acordar con el empleador pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

Estos pactos solo pueden acordarse de forma directa y sin sujeción a las normas de una negociación colectiva reglada.

Los pactos durarán como máximo tres años y serán aprobados por el sindicato de la forma como lo establezcan los estatutos. En caso de que no exista reglas de aprobación en los estatutos, entonces la regla será que se aprueben con la mayoría absoluta, en asamblea especial y ante ministro de fe.

Estos pactos tendrán efecto solo respecto de los trabajadores que sean representados por los sindicatos que hayan pactado estos acuerdos especiales. Sin embargo, si hay trabajadores que expresamente hayan señalado que no se les aplique, entonces quedarán excluidos. Si un trabajador no sindicalizado quiere adherirse a estos pactos, deberá manifestarlo por escrito. (Art. 374)

 *Nota: el veto presidencial aprobado en el Parlamento después del primer envío de esta ley al Tribunal Consitucional, eliminó los tres pactos de adaptabilidad que eran considerados muy nocivos por el mundo sindical: los pactos de jornadas especiales, los de bancos de horas extras y los de jornada pasiva, quedando en la ley solo los que a continuación se detallan.*

PACTOS SOBRE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA SEMANAL

Las partes pueden acordar que la jornada semanal se distribuya en 4 días, no pudiendo exceder de las 12 horas diarias (incluidas las horas ordinarias, extraordinarias y los descansos). Si la jornada de trabajo supera las 10 horas, deberá acordarse 1 hora de descanso imputable a ella. (Art. 375)

PACTOS PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES (Art. 376)

- Se permite pactar acuerdos que tengan por objeto que los trabajadores con responsabilidades familiares (cuidado de menores, enfermos o adultos mayores) puedan acceder a sistemas de jornadas especiales que compatibilicen su jornada laboral y su tiempo con la familia.

- Los pactos, una vez acordados, se incorporan al contrato individual de cada trabajador, los que de forma unilateral pueden retirar el acuerdo. En el anexo de contrato se debe establecer lo siguiente:

- El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar convenido con el empleador.
- Las adecuaciones a la jornada de trabajo, si fuere necesario.
- Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
- El tiempo de duración del acuerdo.

Estos pactos también podrán ser convenidos para aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical. En consecuencia pueden versar sobre otras materias que permitan conciliar no solo aspectos de familia y trabajo, sino que estudios, atenciones médicas requeridas, etc.





CAPÍTULO 7

FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS. CONSEJO SUPERIOR LABORAL

FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS

Con la idea de reforzar los programas de la Unidad de Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo, que financian anualmente Mesas de Diálogo Social y Escuelas Sindicales, y para convertirlos en una política permanente de Estado, la Ley 20.940 en sus artículos 2º y 3º creó el “Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas”.

Al momento de la redacción de este Manual aún no se ha publicado el Reglamento que establecerá las normas de administración y operación del fondo, y las demás disposiciones que sean necesarias para su implementación. Este Reglamento será dictado por el Ministerio del Trabajo y suscrito por el Ministro de Hacienda.

El fondo será administrado por el Ministerio del Trabajo y tendrá por objeto financiar proyectos, programas y acciones de formación sindical, promoción del diálogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores y trabajadores.

Los recursos serán asignados por la Subsecretaría del Trabajo mediante concurso o licitación pública. El Consejo Superior Laboral propondrá anualmente los criterios generales para la asignación de estos recursos.

Al menos el 40% de los recursos que se asignen anualmente deberán destinarse a proyectos que se ejecuten fuera de la Región Metropolitana, siempre que exista un número suficiente de propuestas que cumplan con los requisitos técnicos que se establezcan. Además, el 20% de los recursos se deberá destinar a proyectos pertenecientes a micro y pequeñas empresas.

El Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas estará constituido por:

- El aporte que se contemple anualmente en la ley de Presupuestos
- Las multas pagadas por prácticas desleales y antisindicales
- Las donaciones que se le hagan y las herencias y legados que acepte
- Los aportes que se reciban por vía de cooperación internacional
- Los demás recursos que perciba por otros conceptos

CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Siguiendo los principios del “diálogo social tripartito” promovido a nivel internacional por la OIT, que busca reunir a las organizaciones de trabajadores y empleadores con los gobiernos, para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas, la Ley 20.940 creó el “Consejo Superior Laboral”. (Arts. 4° al 11°)

Este Consejo es de carácter tripartito y consultivo, y su misión será colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas.

Le corresponderán las siguientes funciones:

- Elaborar, analizar y discutir propuestas y recomendaciones de política pública en materia de relaciones laborales y mercado del trabajo.
- Proponer iniciativas destinadas a incentivar la creación de empleos, aumentar la productividad y elevar la participación laboral de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y trabajadores vulnerables, mejorando su empleabilidad.
- Efectuar, por sí o a través de terceros, estudios o investigaciones de diagnóstico sobre el estado de las relaciones laborales y funcionamiento del mercado de trabajo en el país.
- Formular propuestas sobre los criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.
- Informar las materias que se le encomienden expresamente a través del Ministerio del Trabajo.
- Rendir en abril de cada año un informe anual de sus actividades, propuestas y el resultado de las mismas al Presidente de la República y al Congreso Nacional. Este informe deberá publicarse en la página web del Ministerio del Trabajo.

El Consejo estará integrado por nueve miembros de reconocida trayectoria en el ámbito de las relaciones laborales y mercado del trabajo, que serán designados de la siguiente manera:

- Un consejero designado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Un consejero designado por el Ministro de Hacienda
- Un consejero designado por el Ministro de Economía, Fomento y Turismo
- Tres consejeros designados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad, incluyendo al menos un representante de las organizaciones de empresas de menor tamaño
- Tres consejeros designados por las centrales sindicales de mayor representatividad del país

Los miembros del Consejo durarán cuatro años en sus cargos, pudiendo ser designados por un período adicional. Al menos un tercio de sus integrantes serán mujeres.

El Consejo elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Vicepresidente que durarán dos años en sus cargos, no pudiendo ser reelegidos. El Vicepresidente subrogará al Presidente en caso de ausencia o impedimento de este.

Los integrantes del Consejo no serán remunerados en sus funciones, sesionará ordinariamente al menos una vez al mes, sus acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta, y cesarán en sus cargos por alguna de las siguientes causales:

- Expiración del plazo por el que fueron nombrados
- Renuncia presentada ante el Presidente del Consejo
- Falta grave al cumplimiento de sus funciones
- Remoción de las organizaciones o autoridades que los hubieren designado

Cuando se estime necesario, el Consejo podrá invitar a expertos o especialistas nacionales o extranjeros, vinculados a temas de su competencia, y podrá solicitar también la participación de funcionarios de la Administración del Estado.

El Consejo contará con una Secretaría Técnica que estará radicada en la Subsecretaría del Trabajo, la que le proveerá la infraestructura y los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento.

Al momento de la redacción de este Manual aún no se ha publicado el Reglamento que regulará la forma de designación de los integrantes del Consejo y establecerá las normas necesarias para su adecuado funcionamiento. Este Reglamento está siendo redactado por el Ministerio del Trabajo y debe ser suscrito por el Ministro de Hacienda.

BIBLIOGRAFÍA

FUENTES

- Ley 20.940, disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094436&idVersion=2017-04-01>
- Nuevo Código del Trabajo reformado, disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436&idVersion=2017-09-18>
- Dictamen N° 5337/0091, del 28 de octubre de 2016, “Vigencia de la normativa”, disponible en: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-110448_recurso_1.pdf
- Dictamen N° 5346/92, del 28 de octubre de 2016, “Calificación y conformación de los servicios mínimos y equipos de emergencia”, disponible en: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-110449_recurso_1.pdf
- Dictamen N° 5781/0093, del 1 de diciembre de 2016, “Reglas generales y procedimiento de la negociación colectiva reglada”, disponible en: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-110632_recurso_1.pdf
- Dictamen N° 5935/0096, del 13 de diciembre de 2016, “Derecho a información”, disponible en: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-110698_recurso_1.pdf

DOCUMENTOS INSTITUCIONALES

- Dirección del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales:
 - Presentación “Ley que Moderniza Sistema de Relaciones Laborales, Ley 20.940”, agosto de 2016.
 - Presentación “Procedimientos de Negociación Colectiva”, noviembre de 2016.
 - Presentación “Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia”, noviembre de 2016.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social: “Modernización de las relaciones laborales y sus instituciones”, publicado en septiembre de 2016, disponible en <http://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2016/12/Reforma-Laboral.pdf>

OTROS DOCUMENTOS

- Cabrera, Joaquín: Minuta “Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia”, noviembre de 2016.
- García Olave, Vicente: presentación “Reforma Laboral: principales modificaciones”, octubre de 2016.
- Ossandón, Felipe: Minuta “Reforma Laboral para sindicatos”, septiembre de 2016



