

# *10 minutos de* Actualidad Laboral Reforma Laboral

Abril 2015







## **Indicaciones del Ejecutivo al proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales**

*El día 13 de abril de 2015, venció el plazo para que tanto parlamentarios y Gobierno presentarán sus indicaciones al proyecto de ley de reforma laboral, el cual había sido ingresado el pasado 29 de diciembre. Actualmente la tramitación del proyecto está en manos de la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados, quienes son los encargados de la discusión de la totalidad de indicaciones realizadas, dentro de las que destacan las más de 100 realizadas por el Gobierno.*

*Es en este contexto, que nos hemos propuesto puntualizar las modificaciones del Ejecutivo que a nuestro entender revisten de mayor interés:*

### **1. Multas por prácticas desleales o antisindicales**

Se modificó lo referente a las multas por prácticas antisindicales, considerando ya no solo para su determinación la gravedad de la infracción, sino que incorporando otros factores como el tamaño de la empresa y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. Además, los rangos mínimos de las multas bajan de 20 UTM a 10 UTM, esto a fin de reducir los montos para micro, pequeñas y medianas empresas.

### **2. Derecho a entrega de información periódica**

Respecto de la obligación de las grandes y medianas empresas a entregar periódicamente información financiera se modifica el artículo en cuanto a que la información deberá entregarse a todos los sindicatos que existan en la empresa y no solo a aquellos sindicatos que tienen derecho a negociar.

### **3. Derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores**

El proyecto incluía la posibilidad de que los sindicatos de las empresas medianas pudieran solicitar previamente a la negociación colectiva, información “sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos y funciones”. Este derecho queda limitado exclusivamente a sindicatos de grandes empresas.

### **4. Negativa del empleador a responder proyecto de contrato**

Se repone la sanción de multa para el empleador en caso de no dar respuesta oportuna al proyecto de contrato colectivo.

### **5. Servicios mínimos**

Se restringe la definición de “servicios mínimos” en caso de huelga en una empresa señalando que los servicios solo atenderán operaciones “estrictamente necesarias” y que sean para evitar un “daño grave” o irreparable a las instalaciones o infraestructura de la empresa. El Ejecutivo no consideró el criterio utilizado por la OIT en cuanto a que los servicios mínimos se relacionaran con “servicios esenciales” al interior de la empresa.

Asimismo, la indicación establece que los “servicios mínimos” deberán ser calificados y determinados por las partes antes del inicio de la negociación colectiva.

Luego, se mantiene como único criterio de calificación para los “servicios mínimos” el vinculado al tamaño de la empresa eliminando así aspectos de especificidad y otras características que tuviera la empresa.

### **6. Federaciones y confederaciones**

En el proyecto laboral ingresado por el Gobierno se eliminó la posibilidad de negociar colectivamente a las federaciones

y confederaciones. En las indicaciones presentadas por el Ejecutivo se permite que tanto federaciones y confederaciones presenten proyectos de contrato colectivo a sus empleadores, para quienes será facultativo negociar.

### **7. Fuero sindical**

Se extiende a 90 días el fuero a los trabajadores que integran la comisión negociadora sindical, esta indicación cobra relevancia para las mujeres trabajadoras no dirigentes que deban integrar la comisión negociadora.

### **8. Causales de término de fuero**

Se eliminan del proyecto causales que se habían propuesto para el término del fuero sindical, como era la renuncia al cargo o al sindicato. Siendo a su vez, reincorporado la norma que otorga 6 meses de fuero a los dirigentes y delegados que renuncien a su cargo.

### **9. Huelga**

Es eliminado de la definición de huelga el requisito de “pacífica” y el ejercicio de fuerza física en las cosas y de fuerza física o moral sobre la personas como causal de práctica antisindical y eventual pérdida de fuero.

### **10. Entrada en vigencia de la ley**

El tiempo de entrada en vigencia del proyecto de reforma laboral se reduce de 12 a 6 meses. Es decir, que la ley entraría a regir el primer día del séptimo mes posterior a su publicación en el Diario Oficial.

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



***Michel Laurie***

*Abogado, Senior Manager  
Servicios Laborales*

*PwC Chile*

*Contacto: [michel.laurie@cl.pwc.com](mailto:michel.laurie@cl.pwc.com)*



© 2015, PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores y Compañía Limitada. Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción total o parcial. "PwC" se refiere a la red de firmas miembros de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.