

Business Unit

Cómo Navegar en el Nuevo Mundo Laboral

Michel Laurie Cerda
Servicios Laborales PwC

Mayo 2016

Agenda

	Pag
1 Antecedentes generales y objetivos de la reforma	1
2 Cobertura de la negociación colectiva	5
3 Titularidad del sindicato (*)	7
4 Beneficios negociados por el sindicato	10
5 Derecho a información	13
6 Normas relativas a las Pymes	20

Agenda

	Pag
7 Procedimiento de negociación colectiva reglada	23
8 Ampliación de materias negociables	37
9 Prácticas Antisindicales	40
10 Permisos sindicales e Igualdad de oportunidades	42
11 ¿ Cómo se están preparando las empresas?	45

Antecedentes generales y objetivos de la reforma

1

Antecedentes

Con fecha 29 de Diciembre de 2014 la Presidenta de la República remitió a la Cámara de Diputados el mensaje con el que inicia el proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales introduciendo modificaciones al Código del Trabajo.

El día 08 de abril 2016, El Congreso Nacional remite el Proyecto de Ley a la Presidenta de la República para su promulgación y publicación.

En el internanto se presenta por parte de la Oposición un requerimiento al Tribunal Constitucional.

Antecedentes

Con fecha, 27 de abril el Tribunal Constitucional resuelve acoger dos puntos del requerimiento: Titularidad Sindical y Extensión de los beneficios a los trabajadores nuevos que se incorporen a una empresa.

ESTADO ACTUAL DEL PROYECTO

“A LA GIRA, ESPERANDO LLEGAR A PUERTO”

ALTERNATIVAS QUE SE EVALUAN

Veto Presidencial

Ley Corta

ESTADO ACTUAL DEL PROYECTO

¿UNA OPORTUNIDAD PARA INCORPORAR OTROS TEMAS?

Medidas que fortalezcan el empleo y en particular el
juvenil

Medidas que fortalezcan el empleo de mujeres

Flexibilidad Laboral

Reducir indemnización por años de servicio, pero que
sea a todo evento

Cobertura de la negociación colectiva

2

Ampliación de cobertura

- Modificación art. 305 del Código del Trabajo.
- Aprendices en las grandes empresas (Micro, pequeñas y medianas pueden excusarse)
 - Negociar condiciones comunes de trabajo
- Trabajadores por obra o faena transitoria
- Trabajadores de confianza del empleador
 - Facultades expresas de representación y facultades generales de administración: Como Gerentes y Subgerentes.
 - Micro y Pequeña Empresa: Personal de confianza que ejerza cargo superiores de mando.

Titularidad del sindicato ()*

(*) Acogido Requerimiento
por Tribunal Constitucional

3



Sindicatos y grupos negociadores ()*

- Eliminación de coexistencia entre sindicatos y grupos negociadores. (*)
- Titularidad del sindicato. Representación Sindical (*)
- Libertad de afiliación y desafiliación
 - Caso en que trabajador se desafilia de sindicato que negoció colectivamente
- Grupos negociadores y negociación semi-reglada
- Vinculación del Trabajador con Instrumento Colectivo.
- Sindicato inter-empresa. Indicaciones del Ejecutivo a proyecto de reforma.
- Vigencia inmediata de la ley en materias relativas a la titularidad sindical. (*)
- **(*) Requerimiento Tribunal Constitucional.**



Sindicatos Interempresa ()*

- Un Sindicato Interempresa puede negociar a nivel de Empresa.
- Negociación Colectiva Reglada (Título IV) o Semireglada (art. 314)
- Para poder negociar colectivamente el Sindicato Interempresa debe contar con un número de afiliados no inferior a los quorum señalados en el art. 227, respecto de los trabajadores de esa Empresa.
 - Si la Empresa No tiene Sindicato: 8 trabajadores y tiene un año para alcanzar quorum mínimo.
 - Si la Empresa tiene 50 trabajadores o menos: 8 trabajadores.
 - Si la Empresa tiene más de 50 trabajadores, se requiere un mínimo de 25 trabajadores que representen un 10% del total de trabajadores.
 - Si la empresa tiene más de un establecimiento: 25 trabajadores que representen a lo menos el 30% de los trabajadores de dicho establecimiento.

Beneficios negociados por el sindicato

4

Extensión de los beneficios (*)

- Los beneficios de un instrumento colectivo se otorgan a los trabajadores que participaron de la negociación colectiva, es decir, a los trabajadores sindicalizados.
- Afiliación Sindical durante la negociación Colectiva.
- También tendrán derecho a los beneficios los trabajadores que se afilien al sindicato con posterioridad a la negociación. (*)
- Acuerdo entre el sindicato y el empleador para la extensión total o parcial de los beneficios pactados en un instrumento colectivo a los trabajadores no afiliados.
 - Requisitos
 - Sanción

(*) Requerimiento Tribunal Constitucional.

Extensión de los beneficios

- No constituirá práctica antisindical los acuerdos individuales sobre remuneraciones basados en capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador
- Asimismo, se permite excepcionalmente al empleador extender a todos los trabajadores la cláusula de reajustabilidad de las remuneraciones según variación del IPC, cuando ese reajuste esté contemplado en la respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo

Derecho a información

5

Derecho de información periódica

- Obligación del empleador de proporcionar a sus sindicatos información financiera
- **GRANDES EMPRESAS:**
 - Balance General
 - Estado de Resultados
 - Estados financieros
 - Información de carácter público, obligadas a poner a disposición a Superintendencia de Valores.
- **MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS:**
- Información sobre ingresos y egresos, según régimen tributario.
- Plazo
 - 30 días siguientes desde que información se encuentra disponible

Derecho de información para negociación colectiva

- En el evento de una negociación colectiva, las grandes y medianas empresas estarán obligadas a proporcionar a los sindicatos la información específica y necesaria para preparar la negociación en un plazo de 90 días previos al vencimiento del contrato colectivo vigente o en cualquier momento en caso de no existir.
- Información que se debe entregar:
 - Planilla de remuneraciones de afiliados al sindicato.
 - Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente

Derecho de información para negociación colectiva (cont.)

- Costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años
- Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa
- Toda la información periódica que no haya sido entregada oportunamente.
- Plazo para la entrega: 15 días desde su requerimiento.

Derecho de información por cargos y funciones de los trabajadores

- Los sindicatos podrán solicitar a las grandes empresas, una vez en cada año calendario, información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores en los diversos cargos y funciones de la empresa.
- Esta información se limitará a los cargos definidos en la descripción de cargos que debe contenerse en el RIOHS de la empresa.
- Plazo
 - 15 días desde que la información fue requerida

Tipo Empresa	N° Trabajadores
Micro	1 a 9
Pequeña	10 a 49
Mediana	50 a 199
Gran	200 o más

Derecho de información por cargos y funciones de los trabajadores (cont.)

- Esta información sólo deberá ser entregada cuando en la empresa existan cinco o más trabajadores en cada cargo o función.
- Información es innominada, pero por cargo o función.
- **EMPRESAS MEDIANAS:** Sindicato tiene derecho a solicitar información previa a la negociación colectiva.

Sanción al empleador por no hacer entrega de la información requerida

- El incumplimiento de suministrar la información solicitada por los sindicatos en la oportunidad requerida o su falta de autenticidad constituirá una práctica antisindical.
- Valor UTM \$45.497.-

Multas		
	Proyecto Original	Indicaciones
Primera vez	20 a 300 UTM	10 a 300 UTM
Reincidencia	100 a 500 UTM	Duplicar o triplicar según tamaño de empresa

Normas relativas a las Pymes

6

Indicaciones Pro-pyme

- Se excluye de la negociación colectiva al personal de confianza que ejerce cargos superiores de mando dentro de las MIPES (micros y pequeñas empresas)
- Respecto al plazo para negociar colectivamente por primera vez desde la fecha de creación de una MIPES, se amplía el plazo de 12 a 18 meses.
 - En el caso de las empresas medianas: 12 meses
 - Respecto de las empresas grandes: 6 meses
- Se establece que en las MIPES la integración de una trabajadora a la comisión negociadora sindical sustituye a uno de los miembros de la comisión

Indicaciones Pro-pyme

- Se establece la posibilidad para las MIPES que no tienen instrumento colectivo vigente, declaren un período no apto para negociar de hasta 60 días en el año
- En las MIPES la última oferta podrá ser firmada por uno de los miembros de la comisión negociadora de la empresa
- Para las microempresas siempre será obligatorio negociar colectivamente con el sindicato interempresa correspondiente, en el caso que dicho sindicato sólo afilie a trabajadores de micro y/o pequeñas empresas
- En el caso de las pequeñas empresas, será obligatorio negociar cuando el sindicato sólo afilie a trabajadores de micro, pequeñas y/o medianas empresas
- El empleador puede negarse a negociar, manifestándose de forma expresa dentro de los 10 días siguientes a la presentación del proyecto

Procedimiento de negociación colectiva reglada



Respuesta del empleador / Piso de Negociación

- Plazo
 - 10 días
- Estipulaciones no pueden ser menores al **piso de negociación**:
 - Si existe instrumento colectivo vigente:
 - Piso de Negociación estará constituido por aquellas idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente a excepción de la reajustabilidad, el incremento real pactado en el contrato vigente, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y el bono de término de negociación. Se excluyen también los acuerdos de extensión de beneficios.
 - Si no existe instrumento colectivo vigente:
 - La respuesta del empleador no puede considerar beneficios inferiores a los entregados de manera regular y periódica a los trabajadores que representa el Sindicato.

Período de negociación

- A partir de la respuesta del empleador, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.
- Si la comisión negociadora laboral no se encuentre integrada por ninguna trabajadora, se deberá elegir una para integrarse a la comisión, de conformidad a los respectivos estatutos. (NORMA DE GÉNERO)



La Huelga /Prohibición de Reemplazo Interno o externo

- Se define como el derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores.
- Si se aprueba la Huelga: Se debe hacer efectiva al inicio jornada del Tercer día después de aprobada.
- **Prohibición de reemplazar trabajadores en huelga ya sea con trabajadores propios o externos de la empresa**
 - Sanción
 - Se establece que los trabajadores no involucrados en la huelga podrán ejecutar las funciones convenidas en sus contratos y el empleador en el ejercicio de sus facultades legales, podrá efectuar **adecuaciones necesarias** con ese objeto, incluido ajustes a los turnos y horarios de trabajo siempre y cuando se dichas funciones se encuentren especificadas en sus contratos de trabajo.

La Huelga

- Prácticas desleales relativas a la huelga y negociación colectiva
 - Contratación de trabajadores a partir de los 30 días previos a la negociación
 - Cambio de sitio o recinto de los trabajadores para reemplazar a los huelguistas
 - Ofrecer aumento de remuneraciones durante la negociación colectiva
 - Uso abusivo de la facultad de declarar períodos no aptos para negociar
- Interpretación de las normas por parte de la Dirección del Trabajo
- Durante la huelga, el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical.

Limitaciones a la huelga - Servicios mínimos y equipos de emergencia

Artículo 359.- Servicios mínimos y equipos de emergencia. 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 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 podrán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.

Limitaciones a la huelga - Servicios mínimos y equipos de emergencia

- Los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva
- Equipos de emergencia
 - Calificación de los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia conforme a indicaciones presentadas : se realiza antes de la negociación colectiva
 - Procedimiento. /Intervención de la Dirección del Trabajo.
 - Plazos.

Huelga de empresas contratistas

- En caso de huelga de una empresa contratista o subcontratista, la empresa principal mantendrá sus facultades de administración, lo que implica que podrá ejecutar las obras o los servicios contratados o subcontratados que hayan dejado de prestarse, a través de un tercero o con trabajadores propios.

Mediación y arbitraje

- Las partes en cualquier momento tendrán derecho a solicitar mediación voluntaria de común acuerdo por las partes, obligatoria – votada la huelga y a petición de cualquiera de las partes – y forzada en los casos que señala la ley.
- En relación al arbitraje, se reconocen el arbitraje voluntario, el arbitraje obligatorio y el arbitraje forzado.
- Arbitraje voluntario y el obligatorio.



Ampliación de materias negociables



Pactos de condiciones especiales de trabajo

- Se faculta a las partes, otorgándoles amplia autonomía para negociar pactos de condiciones especiales de trabajo en las empresas en que exista una afiliación sindical representativa.
- Proyecto Original: Gradualidad: A partir de la entrada en vigencia 50% de afiliación sindical en la empresa y 30% a partir de los 24 meses desde la publicación.
- Porcentaje se calcula sobre el total de trabajadores de la empresa y se negocian fuera de la negociación colectiva reglada
- Objetivo Fortalecer representatividad del Sindicato
- Se establece que los pactos sólo pueden aplicarse a trabajadores sindicalizados o a los trabajadores que adhieran expresamente a ellos
- Se incorpora pacto sobre distribución semanal que permite trabajar 4 días a la semana y descansar 3, con un tope máximo de 12 horas diarias, incluyendo una hora de descanso

Pactos de condiciones especiales de trabajo (cont.)

- Materias que sólo se pueden negociar con los sindicatos representativos:
 - Pactos sobre sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso
 - Pactos sobre horas extraordinarias
 - Pactos sobre jornada pasiva: regulación y retribución de tiempos no trabajados.
- Materias que no requieren ser negociadas en sindicatos en empresas que exista afiliación sindical representativa:
 - Acuerdos de conciliación de trabajo y vida familiar.
 - Servicios de bienestar.
 - Planes de igualdad de oportunidades.
 - Mecanismos de solución de controversias.
 - Planes de capacitación y reconversión productiva.

Prácticas Antisindicales

9

Prácticas Antisindicales

- Acciones que atenten contra la libertad sindical.
- Se agrega como práctica antisindical: utilizar de mala fe o con abuso de derecho los derechos sindicales o el fuero.
- Despido Antisindical : represalia por participación en actividades sindicales.
- Empleador: ejercicio de fuerza física en las cosas o física o moral en las personas durante la negociación colectiva
- Trabajadores: ejercicio de fuerza física en las cosas o en las personas

Multas		
	Proyecto Original	Indicaciones
Primera vez	20 a 300 UTM	10 a 300 UTM
Reincidencia	100 a 500 UTM	Duplicar o triplicar según tamaño de empresa

Permisos sindicales e Igualdad de oportunidades

10

Horas de trabajo sindical

- Los permisos sindicales pasarán a denominarse como horas de trabajo sindical.
- Se amplían las horas de trabajo sindical para capacitación y formación sindical, en las grandes empresas, de 1 semana a 3 semanas en el año calendario.

Igualdad de Oportunidades

- Representante de las asociadas (mujeres) en la Comisión Negociadora y Directorio.
- Titularidad Sindical para solicitar información sobre igualdad de remuneraciones.

Igualdad de género

- Los estatutos de sindicatos, federaciones y confederaciones de sindicatos y centrales sindicales, deberán incorporar mecanismos que procuren la integración de directoras en sus respectivos directorios.
- Dichos directorios deben estar constituidos por un número de directoras no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho a fuero y a las demás prerrogativas que establece el Código del Trabajo en cada caso.

¿ Cómo se están preparando las empresas?

11

Auditorias Laborales

Capacitación

Mejores Prácticas /Planificación

Gerencia de recursos Humanos

FIN

Michel Laurie

Abogado

Senior Manager Servicios Laborales

PwC Chile

Contacto: michel.laurie@cl.pwc.com

Fono: (02) 9400149