

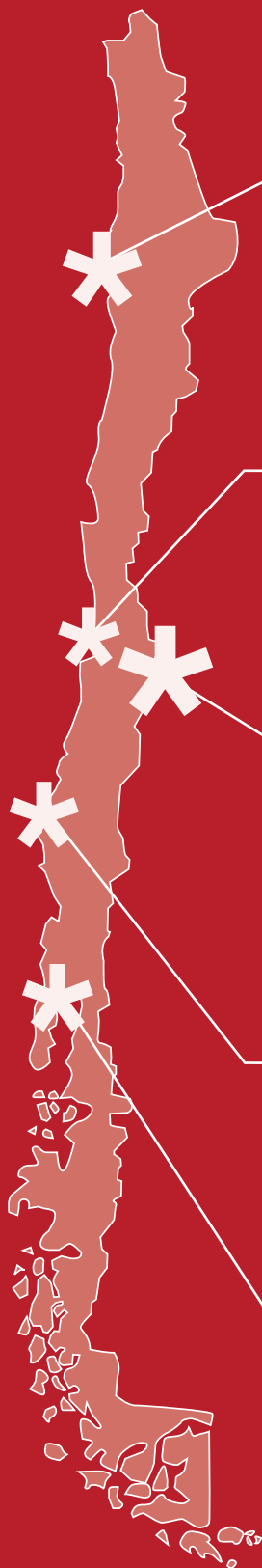
10 minutos de Actualidad Laboral

Enero 2015



*Estamos en las principales
ciudades de nuestro país*

Somos más de
1600
profesionales



Antofagasta

Prat 461, Of. 2002 piso 20
Edificio Segundo Gómez
Teléfono (56) 55 226 1971
Fax (56) 55 226 8768

Viña del Mar

Av. Libertad 1348, Of. 703 piso 7
Torre Marina Arauco
Teléfono (56) 32 268 4401
Fax (56) 32 269 3086

Santiago

Av. Andrés Bello 2711, piso 5
Torre de la Costanera, Las Condes
Teléfono (56) 2 2940 0000
Fax (56) 2 2940 0504

Concepción

Chacabuco 1085, pisos 8-9
Teléfono (56) 41 212 9300
Fax (56) 41 279 6727

Puerto Montt

Benavente 550 piso 8 Of. B
Edificio Torre Campanario
Teléfono (56) 65 227 7007
Fax (56) 65 227 7006



Proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales

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 proyecto de ley señalado modifica diversas disposiciones del Código del Trabajo, y en lo medular dispone lo siguiente:

1. Cobertura de la negociación colectiva

- 1.1 Se amplía la posibilidad de negociar colectivamente respecto de trabajadores que anteriormente se encontraban impedidos, en particular los aprendices en las grandes empresas – en cuanto a negociar condiciones comunes de trabajo y no remuneraciones – y los trabajadores por obra o faena transitoria, bajo un procedimiento especial.
- 1.2 En relación a los trabajadores de confianza del empleador, se reducen las hipótesis en que éstos se pueden excluir de la posibilidad de negociar colectivamente, estableciéndose una restricción de carácter general que afecta solo a aquellos trabajadores que tengan facultades expresas de representación y administración de la empresa como gerentes y subgerentes.

2. Titularidad del sindicato

- 2.1 Conforme a la regulación actual, en una misma empresa pueden coexistir sindicatos y grupos negociadores. El proyecto de ley pretende eliminar esta coexistencia entregando la titularidad de la negociación colectiva al sindicato o a los sindicatos, en caso de existir más de uno.

- 2.2 Cada sindicato negocia colectivamente en representación de sus afiliados.
- 2.3 Los trabajadores podrán afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.
- 2.4 En caso de no existir sindicatos en la empresa, se permite que un grupo de trabajadores negocie colectivamente en forma semireglada.
- 2.5 En caso que el trabajador se desafilie del sindicato que negoció un instrumento colectivo y se encuentre amparado por éste, dicho trabajador se mantendrá afecto a ese instrumento, debiendo pagar el total de la cotización mensual ordinaria al sindicato durante toda la vigencia del instrumento colectivo.
- 2.6 Respecto del sindicato interempresa, se le reconoce el derecho de negociar en la empresa en que tenga el número de afiliados equivalentes al exigido al sindicato para negociar en ella.

3. Beneficios negociados por el sindicato

- 3.1 Los beneficios de un instrumento colectivo se otorgan a los trabajadores que participaron de la negociación colectiva, es decir, a los trabajadores sindicalizados. No obstante lo anterior, también tendrán derecho a los beneficios los trabajadores que se afilien al sindicato con posterioridad a la negociación.
- 3.2 En el caso de que la extensión total o parcial de los beneficios pactados en un instrumento colectivo a los trabajadores no afiliados, se debe acordar con el sindicato en la respectiva negociación o con posterioridad a ella. En este caso, el trabajador sin afiliación debe aceptar la extensión y pagar la totalidad o parte de la cuota ordinaria de la organización, conforme al acuerdo. Si no existe acuerdo, la extensión unilateral del empleador es considerada como práctica antisindical.

4. Derecho a información de los sindicatos

- 4.1 El empleador deberá proporcionar a sus sindicatos información de la empresa en forma periódica, la que incluye el balance general, estado de resultados, estados financieros o estados financieros auditados. Las grandes empresas deberán entregar también toda otra información de carácter público que deban poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros. Esta información se debe entregar dentro de los 30 días siguientes desde que se encuentre disponible.
- 4.2 En el caso de una negociación colectiva, el empleador deberá entregar información oportuna, completa y actualizada sobre el estado de la empresa, entre la que se encuentra la planilla de remuneraciones pagadas a todos los trabajadores afectos a la negociación, valor actualizado de los beneficios que forman parte del contrato colectivo vigente y también información sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, de carácter general e innominada, en el caso de que se involucre a trabajadores no afiliados al sindicato que solicitó el requerimiento.
- 4.3 En cuanto a las micro y pequeñas empresas, tendrán que entregar información sobre sus estados financieros y aquella específica para la negociación, siempre y cuando de acuerdo a la legislación tributaria o financiera dispongan de ella.
- 4.4. En caso de incumplimiento del deber de información, podrá constituir una práctica antisindical, así como también se puede requerir su entrega a la Inspección del Trabajo o en su defecto, al tribunal competente.

5. Modificación del procedimiento de negociación colectiva reglada

- 5.1** Se simplifica el procedimiento de negociación colectiva reglada, reconociéndose el principio de buena fe, esto es, el deber de las partes con las obligaciones y plazos previstos.
- 5.2** El procedimiento comienza con la solicitud de información a la empresa para preparar la negociación para que luego el sindicato presente un proyecto de contrato colectivo. A continuación el empleador tendrá un plazo de 10 días para presentar su propuesta de contrato colectivo. Una vez presentada la propuesta del empleador, comienza el período de negociación, en el cual las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente para llegar a un acuerdo, sin sujeción a formalidades.
- 5.3** La respuesta del empleador a la propuesta de los trabajadores no puede contener estipulaciones menores al piso de negociación. En el caso de existir instrumento colectivo vigente, constituyen el piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente a excepción de la reajustabilidad, el incremento real pactado en el contrato vigente, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y el bono de término de negociación. En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, el piso de la negociación lo constituye la respuesta del empleador.
- 5.4** En el caso de que la comisión negociadora laboral no se encuentre integrada por ninguna trabajadora, se deberá elegir una para integrarse a la comisión, de conformidad a los respectivos estatutos.
- 5.5** En cuanto a la mediación, las partes en cualquier momento tendrán derecho a solicitar mediación voluntaria de común acuerdo por las partes, obligatoria – votada la huelga y a petición de cualquiera de las partes – y forzada en los casos que señala la ley.



5.6 En relación al arbitraje, se reconocen el arbitraje voluntario, el arbitraje obligatorio y el arbitraje forzado.

6. La huelga

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

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

6.3 Se regula un procedimiento bilateral para la calificación de las empresas en que se puede prohibir la huelga, estableciéndose el derecho de las partes a un procedimiento de reclamación ante la Corte de Apelaciones de la resolución que se pronuncia sobre la procedencia o improcedencia de aquella calificación. Asimismo se instaura un procedimiento de arbitraje obligatorio para aquellos trabajadores que no pueden ejercer el derecho a huelga y las empresas de menor tamaño.

6.4 Debido a la prohibición del reemplazo de los trabajadores en huelga, se consagra el deber de la organización sindical de proveer el personal necesario para cumplir con los denominados **servicios mínimos** que permitan atender las operaciones indispensables para evitar un daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura.

6.5 La prestación de los servicios mínimos se realizará a través de uno o más **equipos**

de emergencia provistos por el sindicato y conformado por trabajadores involucrados en el proceso de negociación.

7. Ampliación de materias negociables

7.1 Se amplían las materias objeto de la negociación en empresas con afiliación sindical representativa. 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, en régimen, del 30% del total de trabajadores de la empresa que se comenzará a aplicar al cuarto año desde la vigencia de las regulaciones.

7.2 Cada sindicato representará a sus afiliados en la negociación de pactos de adaptabilidad, y solo pueden aplicarse a los trabajadores de la empresa que formen parte de dichos sindicatos. En cuanto a los demás trabajadores, se requiere el acuerdo individual con aprobación de la Dirección del Trabajo.

7.3 En el caso de que la aplicación del pacto sea acordada por el 50% más uno de los trabajadores sin afiliación sindical, podrá aplicarse a todos los que no concurrieron al acuerdo, sin necesidad de aprobación de la Dirección del Trabajo.

7.4 Las materias que solo se pueden negociar con los sindicatos representativos son las siguientes:

7.4.1 Pactos sobre sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos.

7.4.2 Pactos sobre horas extraordinarias.

7.4.3 Pactos sobre jornada pasiva: regulación y retribución de tiempos no trabajados.

7.5 Materias que no requieren ser negociadas en sindicatos en empresas que exista afiliación sindical representativa:

7.5.1 Acuerdos de conciliación de trabajo y vida familiar.

- 7.5.2 Servicios de bienestar.
- 7.5.3 Planes de igualdad de oportunidades.
- 7.5.4 Mecanismos de solución de controversias.
- 7.5.5 Planes de capacitación y reconversión productiva.

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

8. *Permisos sindicales*

8.1 Los permisos sindicales pasarán a denominarse como horas de trabajo sindical. Asimismo, 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.

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



Michel Laurie
Abogado, Senior Manager
Servicios Laborales
PwC Chile
michel.laurie@cl.pwc.com

