

Alerta Laboral

Septiembre
2015



Reforma Laboral

Con fecha 12 de septiembre de 2015 se envió, por el Poder Ejecutivo al Senado, una serie de indicaciones al proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales o reforma laboral que tendrían por objeto perfeccionar diversos aspectos del proyecto de ley.

Después de revisadas las indicaciones podemos afirmar que el corazón de la reforma no ha cambiado: esta es una reforma laboral que tiene como objetivo central fortalecer a los sindicatos y la negociación colectiva.

Las indicaciones más importantes pueden resumirse en las siguientes:

1. Extensión de beneficios

La regla general se mantiene, es decir, los beneficios pactados en una negociación colectiva solo pueden ser extendidos a los demás trabajadores cuando exista acuerdo entre las partes o cuando los trabajadores se afilian al sindicato.

No obstante, no será considerada práctica antisindical los acuerdos individuales sobre remuneraciones basados en capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador. Asimismo el empleador podrá extender excepcionalmente 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.

2. Servicios mínimos

La calificación de servicios mínimos rige para toda la empresa y se realiza antes de la

negociación colectiva. Se fijan plazos de mucha antelación para que en lo posible este no sea un tema durante la negociación colectiva.

3. Reemplazo en huelga

En nuestra interpretación, se flexibiliza el reemplazo, al disponer las indicaciones 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, incluyendo ajustes a los turnos y horarios de trabajo, sin constituir una práctica desleal.

4. Grupos negociadores

Las normas sobre titularidad sindical –existencia de grupos negociadores cuando se encuentre vigente un sindicato– entrarán en vigencia con la publicación de la ley. Es decir, no podrán existir grupos negociadores si existen sindicatos desde que la ley sea publicada. Este cambio disminuye la alternativa de suscripción de Convenios Colectivos hasta la publicación de la nueva ley y que estaban contemplando algunas compañías.

5. Pactos de adaptabilidad

Se modifican de la siguiente manera:

1. Se negociarán fuera de la negociación colectiva reglada.
2. Solo se podrán aplicar a trabajadores sindicalizados o a los trabajadores que adhieran expresamente a ellos, eliminándose la posibilidad de extenderlos a los trabajadores que no hubieren dado su consentimiento.

3. Se modifica de forma sustantiva el pacto de horas extraordinarias.
4. Se incorpora un nuevo pacto sobre distribución de jornada de trabajo mensual: de 4 días a la semana y descanso semanal de 3 días con un tope máximo de 12 horas diarias.

6. Indicaciones relativas a Pymes

Las indicaciones introducen una serie de medidas en favor de las empresas de menor tamaño (MIPES) tales como aclarar el contenido de la obligación de información de estas empresa así como excluir de la negociación colectiva al personal de confianza que ejerce cargos superiores de mando dentro de la MIPES.

7. Prácticas desleales

Se establecen nuevas hipótesis de prácticas desleales del empleador tales como el uso abusivo de la facultad de declarar períodos no aptos para negociar y ejercicio de fuerza física en las cosas o física o moral en las personas durante la negociación colectiva. En el caso de los trabajadores se considera una práctica desleal en caso del ejercicio de fuerza física en las cosas o en las personas.

8. Consejo Superior Laboral

Nueva institución tripartita de carácter consultivo y asesor, que tendría como misión colaborar con el Gobierno en materias relacionadas con el adecuado desenvolvimiento de las relaciones laborales y del mercado de trabajo.

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

