

Alerta Laboral

Proyecto de Ley de
Reforma Laboral

Mayo 2016



Proyecto de Ley de REFORMA LABORAL

Con fecha 05 de Abril de 2016 la Comisión Mixta del Congreso Nacional despachó el proyecto de Reforma Laboral en su último trámite.

No obstante lo anterior, un grupo de parlamentarios del conglomerado Chile Vamos presentó un requerimiento ante el Tribunal Constitucional impugnando ciertas normas del Proyecto.

Se realizaron los alegatos respectivos y con fecha miércoles 27 de abril de 2016, el Tribunal Constitucional informó que se habían acogido en parte los argumentos del requerimiento de los parlamentarios de Chile Vamos, declarándose inconstitucionales las normas referidas a la Titularidad Sindical y la Extensión de Beneficios respecto de trabajadores nuevos de una Empresa.

El fallo completo del Tribunal Constitucional será conocido con fecha 09 de mayo de 2016. Ante este escenario, hasta el cierre de este Boletín, el Gobierno ha informado que se está evaluando utilizar la alternativa de Veto Presidencial o bien la alternativa de enviar un nuevo proyecto de ley, que permita adaptar el proyecto de Reforma Laboral al fallo del Tribunal Constitucional.

Debido a ello el proyecto aún no se encuentra listo para su promulgación y posterior publicación y puesta en marcha.

I. Principales puntos de la Reforma Laboral aprobada en Comisión Mixta de la Cámara de Diputados y el Senado

El proyecto de ley aprobado por la comisión mixta modifica diversas disposiciones del Código del Trabajo, especialmente en lo referido a temas sindicales 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 que tengan una duración superior a 12 meses, bajo un procedimiento especial.
- 1.2 En relación a los trabajadores de confianza del empleador, se reducen las hipótesis en que estos 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. Respecto a la micro y pequeña empresa, esta prohibición también se aplicará al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.

2. Titularidad sindical (*)

- 2.1 Conforme a la regulación actual, en una misma empresa pueden coexistir sindicatos y grupos negociadores. El proyecto de ley aprobado elimina 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 Para la constitución de un sindicato en una empresa con más de 50 trabajadores se necesita que 25 representen a lo menos el

10% del total de los que prestan servicio, si son menos de 50 se puede constituir con 8 si representan el 50% del total de los trabajadores.

- 2.5 En caso de no existir sindicatos en la empresa, se permite que un grupo de trabajadores negocie colectivamente en forma semi-reglada.
- 2.6 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.
- 2.7 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 y extensión (*)

- 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. También tendrán derecho a los beneficios del instrumento colectivo los trabajadores que se afilien al sindicato con posterioridad a la negociación.
- 3.2 En el caso de 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 anualmente a sus sindicatos el balance general, estado de resultados, y los estados financieros auditados en caso de existir. 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 Los sindicatos de empresa podrán una vez en cada año calendario solicitar a las grandes empresas, información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa. Dicha información deberá ser entregada por la empresa siempre que cuente con 5 o más trabajadores en cada cargo o función.
- 4.3 En el caso de una negociación colectiva, el empleador deberá entregar la planilla de remuneraciones pagadas a todos los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes, con el detalle de fecha de nacimiento, ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.
- 4.4 En cuanto a las micro y pequeñas empresas, tendrán que entregar información anualmente sobre sus ingresos y egresos dependiendo del régimen tributario al que se encuentren acogidos.
- 4.5 Será posible requerir la entrega de la

información 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 los beneficios que se otorgan solo por motivo de la firma del instrumento. 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. En el caso de las micro y pequeñas empresas la trabajadora que deba integrar la comisión negociadora sustituirá a uno de los miembros que daban integrarla por derecho propio.

- 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 y el arbitraje obligatorio.

6. La Huelga

- 6.1 Respecto de la oportunidad de la huelga, si existe instrumento colectivo vigente, 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 En caso de lockout o cierre temporal, este solo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del 50% del total de trabajadores de la empresa, predio o establecimiento o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento independiente del número de trabajadores en huelga.
- 6.3 Uno de las principales innovaciones de la reforma laboral tiene relación con la prohibición del reemplazo 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.

- 6.4 El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá 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.

Dado el tenor en que se encuentra redactada, las adecuaciones necesarias podrían realizarse bajo dos requisitos: a) solo podrán modificarse los turnos u horarios de trabajo y b) las funciones que desempeñe el trabajador deben encontrarse convenidas en su contrato de trabajo. En vista de lo anterior, la aplicación de estas adecuaciones se ve notoriamente restringida para las empresas.

- 6.5 La calificación de las empresas en que no se podrá ejercer el derecho a huelga, se llevará a cabo cada 2 años por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, previa solicitud fundada de parte antes del 31 de mayo del año respectivo.

Se establece 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.

- 6.6 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 estrictamente necesarios que permitan 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.

- 6.7 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.
- 6.8 En caso de huelga de una empresa contratista o subcontratista, la empresa principal o mandante mantendrá sus facultades de administración, lo que implica que podrá ejecutar las obras o los servicios contratados o subcontratados por medio de un tercero o con trabajadores propios.

7. Ampliación de materias negociables

- 7.1 Se amplían las materias objeto de la negociación en empresas con afiliación sindical representativa.
- 7.2 En las empresas con una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de los trabajadores, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales.

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 acuerdo escrito.

La duración máximo de estos pactos es de 3 años.

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

- Pactos sobre sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos
- Pactos sobre horas extraordinarias
- Pactos sobre jornada pasiva: regulación y retribución de tiempos no trabajados
- Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares

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

8. Sindicatos interempresas*

8.1 Los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica.

8.2 En las medianas y grandes empresas, la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa se realizará a través del sindicato interempresa.

II. Requerimiento de parlamentarios de oposición respecto de ciertas materias tratadas en la Reforma Laboral

Un grupo de parlamentarios del conglomerado Chile Vamos presentó un requerimiento que impugna ciertas normas aprobadas por el Congreso por considerar que infringen la Constitución.

En síntesis, las normas impugnadas serían las siguientes:

1. Titularidad Sindical ()**

Los requirentes señalan que al entregar la titularidad de la negociación colectiva exclusivamente a las organizaciones sindicales dejando de lado a los grupos negociadores –a menos que en la empresa no existan sindicatos– atenta contra el artículo 19 N° 16 inciso 5°, que establece el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva.

En este sentido, establecer que la titularidad de la negociación colectiva recae exclusivamente en las organizaciones sindicales y no en los trabajadores considerados individualmente, se contrapone con la Constitución, que también consagra los derechos de asociarse libremente (art. 19 N° 15 inciso 2°) y de afiliación y sindicalización (art. 19 N° 19 inciso 1°), todas infringidas por el artículo impugnado.

2. Extensión de beneficios ()**

Los requirentes señalan que la norma que permite la extensión de los beneficios de un instrumento colectivo al resto de los trabajadores no sindicalizados solo con acuerdo del sindicato es inconstitucional.

En efecto, indican que se infringiría la igualdad ante la ley (art. 19 N° 2), derecho de asociación (art. 19 N° 15 inciso 2°), derecho a sindicalizarse (art. 19 N° 19 inciso 1°), derecho a no discriminación laboral y el derecho a negociación colectiva (art. 19 N° 16 incisos 3° y 5°), y finalmente al derecho de propiedad (art. 19 N° 24).

La norma impugnada coaccionaría indebidamente al trabajador a afiliarse a un sindicato para obtener los beneficios de la negociación, pues de otra forma, a menos que el sindicato autorice la extensión, no recibirá

ningún beneficio o solo la cantidad y monto que el sindicato autorice.

() Ambas materias fueron acogidas por el Tribunal Constitucional. En el caso de la Extensión de Beneficios, se declaró inconstitucional la norma que permitía que los trabajadores nuevos de una Empresa que se afiliaran a un Sindicato obtendrían los beneficios negociados por el Sindicato. El fallo completo del Tribunal Constitucional se conocerá con fecha 09 de mayo de 2016.**

3. Privacidad de la información

Se solicita que se declare inconstitucional la facultad que se entrega a los sindicatos de grandes y medianas empresas de solicitar información acerca de las remuneraciones asignadas a trabajadores no sindicalizados de la misma y la obligación de las empresas de entregar esa información.

La información señalada deberá entregarse de modo innominado y en el caso que existan cinco o más trabajadores en el cargo o función. Los requirentes señalan que no obstante las remuneraciones deben entregarse

de forma innominada, se entregarían suficientes antecedentes para que estas sean determinables individualmente.

Todo lo anterior infringiría el artículo 19 N° 4 de la Constitución, por cuanto afectaría la protección constitucional de la vida privada, ámbito dentro del cual se encontrarían las remuneraciones del trabajador.

4. Negociación colectiva interempresa

Finalmente, se impugna la norma que establece que en ciertos casos, respecto de las medianas y grandes empresas, será obligatorio para éstas negociar con el sindicato interempresa que agrupe a los sindicatos de aquellas, lo que significaría extender el ámbito de la negociación colectiva mas allá de la empresa.

Por lo tanto, las normas que permiten negociar colectivamente fuera del ámbito de la empresa contravendrían lo dispuesto en el artículo 19 N° 16 inciso 5° de la Constitución que señala que la negociación solo podrá realizarse dentro de la empresa. Las excepciones a esta regla deberían ser consideradas de forma muy restrictiva. También se afectaría a la libertad de desarrollar actividades económicas lícitas (art. 19 N° 21 inciso 1°).

Quedamos a vuestra disposición para aclarar o discutir cualquier punto relativo a las materias tratadas en este boletín.



Michel Laurie

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



© 2016, 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.