

# CARIOLA DIEZ PEREZ-COTAPOS

& CIA LTDA  
A B O G A D O S

## CONTENIDO

REFORMA LEGAL EN MATERIAS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

GENERALIDADES

ORGANIZACIÓN SINDICAL

INFORMACIÓN A LOS SINDICATOS

PRÁCTICAS ANTISINDICALES

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

HUELGA

NEGOCIACIÓN INTEREMPRESA

PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Editor  
Ricardo Tisi

Si usted tiene consultas sobre los artículos incluidos en este boletín o necesita mayor información sobre algunos de los temas, por favor contactar a Ricardo Tisi por email a [rtisi@cariola.cl](mailto:rtisi@cariola.cl) o directamente en Av. Andrés Bello 2711, piso 19, Santiago, Chile.  
Teléfono: (+56-2) 2360-4000 Fax: (+56-2) 2360-4030.

Cariola, Diez, Pérez-Cotapos & Cía. Ltda. - Todos los derechos reservados.

Se autoriza la reproducción de textos íntegros y no alterados de cada informe, siempre que se individualice a Cariola, Diez, Pérez-Cotapos & Cía. Ltda. como titular de todos los derechos de autor.

La información y opiniones contenidas en este boletín son por la naturaleza del mismo, de carácter general y su aplicación a un caso concreto debe contar con asesoría legal.

Para cambiar detalles de su suscripción o incluir una dirección de correo electrónico en el listado de distribución de este boletín, por favor envíe un correo electrónico con su nombre, compañía y dirección de correo electrónico a [suscrib@cariola.cl](mailto:suscrib@cariola.cl)

Para remover su dirección de correo de nuestro listado, por favor contestar a [remover@cariola.cl](mailto:remover@cariola.cl)

## Laboral

Septiembre 2016

### REFORMA LEGAL EN MATERIAS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Con fecha 8 de septiembre de 2016 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 20.940 sobre reforma laboral. A continuación nos referimos a los aspectos que nos parecen fundamentales de tener en consideración, sin perjuicio de las interpretaciones administrativas (dictámenes de la Dirección del Trabajo) que con toda seguridad serán emitidos en los próximos meses para fijar el sentido y alcance de varias normas y vacíos legales, antes que la nueva normativa entre en vigencia.

#### GENERALIDADES

Consideramos que más que una reforma laboral propiamente tal, se trata de una modificación legal que busca dar más poder a las organizaciones sindicales y fortalecer el derecho a huelga en la negociación colectiva. En efecto, no es una reforma que se refiera a temas de flexibilidad en jornadas de trabajo, capacitación laboral, crear sistemas para beneficiar la contratación de mujeres o jóvenes, etc.

Considerando la fecha de publicación señalada, la nueva normativa regiría desde el 1 de abril de 2017.

#### ORGANIZACIÓN SINDICAL

El objetivo original de esta iniciativa fue consagrar la denominada “titularidad sindical”. En términos simples, ello significa que existiendo un sindicato en la empresa, dicha organización es la única entidad que puede negociar colectivamente. Como se sabe, el Tribunal Constitucional declaró que aquello iba en contra de la Constitución Política del Estado, toda vez que el derecho a la negociación colectiva está consagrado a los trabajadores en general, y no exclusivamente a las organizaciones sindicales.

Es útil considerar que la normativa que permite negociar colectivamente a “grupos negociadores” no fue repuesta en el veto presidencial, razón por la cual la nueva ley contendrá un vacío legal relevante que debería

ser complementado mediante una nueva ley o, si ello no ocurre, muy probablemente lo será vía dictámenes de la Dirección del Trabajo o por medio de jurisprudencia judicial.

En materia de constitución de sindicatos, creemos útil mencionar que si una empresa cuenta con 50 trabajadores o menos podrán constituir un sindicato al menos 8 de ellos, siempre que representen como mínimo un 50% del total de trabajadores. Para aquellas empresas que cuentan con más de 50 trabajadores, se requiere un mínimo de 25, que representen a lo menos un 10% del total. Se mantiene la norma que permite constituir sindicatos con 8 trabajadores, si no existen organizaciones sindicales en la empresa, debiendo completar dicho quórum dentro de un año.

La reforma innova en materia de género. Así, las organizaciones sindicales deberán resguardar que al menos un 30% de sus directores con derecho a fuero sean de sexo femenino.

## INFORMACIÓN A LOS SINDICATOS

La nueva normativa exige que determinada información sea proporcionada de manera periódica a los sindicatos y al efecto se utiliza la clasificación ya existente en el Código del Trabajo, que distingue entre grandes empresas, medianas empresas, pequeñas empresas y micro empresas, esto es:

1. Grandes empresas: las que tienen 200 o más trabajadores.
2. Medianas empresas: las que tienen entre 50 y 199 trabajadores.
3. Pequeñas empresas: las que tienen entre 10 y 49 trabajadores.
4. Micro empresas: las que tienen entre 1 y 9 trabajadores.

- Las grandes empresas anualmente deberán proporcionar el balance general, estado de resultados y estados financieros auditados, si es el caso. Esta información deberá entregarse dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se encuentre disponible. Asimismo, deberán proporcionar toda información de carácter público que conforme a la ley deba ser puesta a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros, dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se haya entregado a di-

cha Superintendencia. Finalmente, en forma anual, las organizaciones sindicales podrán solicitar a las grandes empresas que informen las remuneraciones asignadas a cada cargo, innominadamente, siempre que en cada cargo se desempeñen 5 o más trabajadores. Esta información sobre remuneraciones por cargo, solo puede ser solicitada por las medianas empresas (50 a 199 trabajadores) en el periodo previo de 90 días a la negociación colectiva.

- En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas la información periódica anual se limitará a sus ingresos y egresos que, de acuerdo al régimen tributario al que se encuentren acogidas, declaren ante el Servicio de Impuestos Internos para efectos del pago del impuesto a la renta.

## PRÁCTICAS ANTISINDICALES

Se innova de la siguiente manera:

- Se elimina el factor subjetivo o la intencionalidad de la conducta empresarial. Es decir, se estará más al resultado objetivo que a si la empresa tuvo por intención afectar la libertad o autonomía sindical.

- Las multas se duplican, pudiendo en las grandes empresas llegar hasta un máximo de 300 Unidades Tributarias Mensuales (UTM).

- Actualmente, el producto de las multas se destina al SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo). La reforma dispone que el producto de estas multas será destinado a un Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Entre las innovaciones más destacables podemos señalar:

- Se restringe el concepto de trabajadores impedidos de negociar colectivamente. En efecto, solamente quedan impedidos aquellos trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración.

- Plazo de la negociación colectiva. Aumenta de 45 a 60 días.

- Información para la negociación colectiva: dentro de los 90 días previos al vencimiento del contrato vigente se deberá proporcionar al sindicato la planilla de remuneraciones de los afiliados, desagregada por haberes; el valor actualizado de todos los beneficios; los costos globales de mano de obra de los últimos 2 años.

- El contrato colectivo deberá tener una duración entre 2 y 3 años.

- Como parte de la negociación colectiva, se podrá pactar la extensión de los beneficios del instrumento a los trabajadores no sindicalizados. No obstante, unilateralmente el empleador podrá extender el beneficio de reajuste según el Índice de Precios al Consumidor (IPC), siempre que haya ofrecido este beneficio en su primera respuesta. Los trabajadores objeto de la extensión de beneficios deberán aceptar aquello y obligarse a pagar todo o parte de la cuota sindical según sea el acuerdo.

- Iniciada una negociación colectiva, los trabajadores no afiliados podrán afiliarse al sindicato e incorporarse de pleno derecho a la negociación colectiva hasta el quinto día de presentado el proyecto por parte del sindicato.

- El empleador debe dar respuesta al proyecto de contrato colectivo en un plazo de 10 días (actualmente son 15 días).

- Piso de la negociación: la respuesta del empleador no podrá ser inferior a un “piso” consistente en idénticas estipulaciones que el contrato vigente, excluyendo: cláusulas de reajuste; pactos de extensión de beneficios; beneficios por firma del instrumento (por ejemplo el “bono de término”) y pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

## HUELGA

- Se prohíbe expresamente el reemplazo interno y externo de los trabajadores en huelga.

- El empleador puede efectuar una “última oferta” que sea habilitante para permitir descuelgues individuales en la gran y mediana empresa a contar del día 16 desde que se hizo efectiva la huelga. En la micro y pequeña empresa, dicha “última oferta” podrá permitir descuelgues individuales a contar del día 6 desde que la huelga se hizo efectiva.

- Adecuaciones necesarias:

Durante la huelga, le ley permitirá al empleador efectuar las “adecuaciones necesarias” para asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo. La ley pone como ejemplo la posibilidad de cambiar turnos u horarios de trabajo respecto de los trabajadores no involucrados en la huelga.

- Servicios mínimos y equipos de emergencia:

La nueva normativa contempla que las organizaciones sindicales provean durante la huelga ciertos servicios mínimos y equipos de emergencia estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar los 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.

Como se puede apreciar, los servicios mínimos no están concebidos para garantizar un mínimo de productividad, sino para los fines generales antes descritos.

El empleador deberá efectuar una propuesta a la organización sindical con una anticipación de, a lo menos, 180 días al vencimiento del instrumento vigente. Se otorga un plazo de 15 días para que la organización sindical otorgue respuesta, tras lo cual se abre un plazo de 30 días para lograr un acuerdo. De no producirse éste, cualquiera de las partes puede recurrir al Director Regional del Trabajo para que resuelva, dentro de 45 días, lo que únicamente será reclamable ante el Director Nacional del Trabajo.

Esta normativa recoge los criterios generales impartidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y muy probablemente será objeto de interpretación administrativa por parte de la Dirección del Trabajo.

## Huelga y subcontratación.

Nos parece interesante destacar que las nuevas normas contemplan de manera expresa que la negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no

afecta las facultades de administración de la empresa mandante, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga. No obstante, la empresa mandante incurrirá en una práctica antisindical si contrata trabajadores del contratista o subcontratista que se encuentra en huelga.

#### **Empresas en que no se puede ejercer el derecho a huelga.**

No pueden declarar la huelga aquellos trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, de cualquier naturaleza, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. Cada 2 años, dentro del mes de julio, una resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo, Defensa y Economía deberá señalar las empresas que califican en esta categoría, previa solicitud fundada, la que deberá presentarse hasta el 31 de mayo del año respectivo.

#### **NEGOCIACIÓN INTEREMPRESA**

Se contempla como obligatoria para la gran y mediana empresa, pero solamente afectando a trabajadores de la empresa en la cual se negocie, y siempre que el sindicato interempresa agrupe a compañías del mismo rubro o actividad económica. En otras palabras, los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa negociarán únicamente con su empleador pero a través de dicho sindicato.

#### **PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO**

En virtud de las nuevas normas, en aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales y la empresa podrán acordar pactos sobre condiciones especiales de trabajo, no superiores a 3 años de duración, básicamente, a saber:

- Distribución de jornada de trabajo semanal: se podrá acordar una distribución en 4 días, siempre que la jornada diaria no exceda de 12 horas, incluyendo el sobretiempo y los descansos. Si la jornada diaria supera las 10 horas, deberá acordarse una hora de descanso imputable a ella.

- Trabajadores con responsabilidades familiares: se podrán crear sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella. El trabajador deberá solicitarlo por escrito al empleador.