

CARIOLA DIEZ PEREZ-COTAPOS

& CIA LTDA
A B O G A D O S

CONTENIDO

PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

1. ORGANIZACIÓN SINDICAL

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- GENERALIDADES
- INFORMACIÓN A LOS SINDICATOS
- INSTRUMENTOS COLECTIVOS
- PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN REGLADA
- NEGOCIACIÓN INTEREMPRESA/TRABAJADORES EVENTUALES O POR OBRA O FAENA

3. OTROS

4. VIGENCIA DE LA LEY

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 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 suscribe@cariola.cl

Para remover su dirección de correo de nuestro listado, por favor contestar a remover@cariola.cl

Laboral

Enero 2015

PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES.

Con fecha 29 de Diciembre de 2014, el Gobierno envió un Proyecto de Ley al Congreso Nacional (en adelante el “Proyecto”), en virtud del cual se proponen diversas modificaciones a la legislación laboral, especialmente en materia de organización sindical y negociación colectiva.

Sin perjuicio que durante la discusión parlamentaria que se iniciará en Enero de 2015, puedan producirse cambios al Proyecto, destacaremos en este Boletín las modificaciones propuestas que nos parecen más relevantes.

1. Organización Sindical

- Los Notarios Públicos dejan de ser Ministros de Fe para efectos de lo concerniente a formación de Sindicatos.

- Se amplía de una a tres semanas por año calendario el permiso sindical. A fin de considerarlo como un derecho, el permiso sindical pasa a llamarse “horas de trabajo sindical”, las que se enfocan fundamentalmente en formación y capacitación sindical.

2. Negociación Colectiva

2.1 Generalidades

- Se distingue entre grandes (200 o más trabajadores), medianas (50 a 199 trabajadores), pequeñas (10 a 49 trabajadores) y micro empresas (1 a 9 trabajadores) para diversos aspectos, como por ejemplo la posibilidad que en las mismas negocien trabajadores sujetos a contrato de aprendi-

zaje o bien, en qué momento después de su creación, en una empresa se puede negociar colectivamente.

- Sólo quedan excluidos de la posibilidad de negociar colectivamente aquellos trabajadores con facultades de representación y generales de administración de la empresa.

- Se permite, con restricciones que detallará un Reglamento, negociar sistemas de jornada, bancos de horas extra, retribución de jornadas pasivas, etc. Lo anterior se denomina “adaptabilidad pactada”, la que se permitirá según el porcentaje de sindicalización en la empresa, el cual irá disminuyendo progresivamente en cuatro años, desde un 65% en el primer año hasta un 30% en el cuarto año.

- Solamente se permite la negociación semi-reglada (grupo unido al efecto) si no existe un sindicato en la empresa (o si el que existe no reúne el quórum necesario para negociar).

- Se pone término a la extensión de beneficios como facultad unilateral de la empresa. Se requiere acuerdo del Sindicato y del trabajador beneficiado con la extensión.

2.2 Información a los Sindicatos

- Información periódica: las grandes y medianas empresas deben informar su balance general, estado de resultados, estados financieros o auditados. Las grandes empresas deben compartir la información pública que deban poner en conocimiento de la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS).

- Información específica para la negociación colectiva: las grandes y medianas empresas deben entregar la planilla de remuneraciones de los afiliados al Sindicato desagregada por haberes, fecha de nacimiento, ingreso a la empresa y función desempeñada; valor actualizado de los beneficios que contiene el instrumento vigente; costos globales de mano de obra de los últimos dos años; toda la información periódica señalada anteriormente que haya sido entregada en los últimos 2 años; e información sobre política de inversiones futuras que no tengan carácter confidencial.

2.3 Instrumentos Colectivos

- Contrato Colectivo: solamente puede celebrarse con un Sindicato. Duración mínima de 2 años y duración máxima de 3 años (actualmente el máximo permitido es de 4 años).

- Convenio Colectivo: solamente puede negociarse con un Sindicato, mediante un procedimiento libre. Duración no superior a 3 años, sin establecerse un mínimo.

- Acuerdo Grupo Negociador: es posible en la negociación semi-reglada, si no existe Sindicato o existiendo no tiene el quórum para negociar. Duración mínima de 2 años y duración máxima de 3 años.

- Fallo arbitral (cuando procede). Duración mínima de 2 años y duración máxima de 3 años.

- Un aspecto relevante y nuevo es que los futuros socios del sindicato tendrían derecho automáticamente a los beneficios del contrato colectivo previamente negociado. En otras palabras, al negociar, las empresas ignorarían cuál es el universo potencial futuro de trabajadores afecto al contrato colectivo.

2.4 Procedimiento de Negociación Reglada

- Se aumenta el plazo para presentar el proyecto. Entre 60 y 45 días antes del vencimiento del contrato colectivo vigente.

- Se contempla la posibilidad que aquellos trabajadores que se afilien a un sindicato durante cierto período del proceso, ingresen automáticamente a la negociación colectiva.

- Aumentan las instancias en que durante la negociación colectiva se puede requerir la participación de la Dirección de Trabajo como ente mediador.

- Se prohíbe el reemplazo de trabajadores en huelga, ya sea con trabajadores internos o externos.

- Se reglamenta la obligación del sindicato para proporcionar equipos de emergencia para desarrollar “servicios mínimos”.

- Se crea el “piso mínimo” como base de respuesta de la empresa y como exigencia en cualquier momento

por parte del Sindicato. El “piso mínimo” (que es negociable si hay acuerdo) es el instrumento colectivo anterior, sin incluir reajustabilidad, los pactos sobre condiciones especiales y bono de término. De no haber instrumento colectivo anterior, el piso mínimo es la respuesta de la empresa.

- Se contempla la figura de mediación forzada ante la Inspección del Trabajo en caso de incumplimiento por alguna de las partes durante el proceso de negociación.

2.5 Negociación Interempresa/Trabajadores Eventuales o por Obra o Faena

- Pasa a ser obligatoria si se cumplen los requisitos de quórum exigidos para el Sindicato respecto de los trabajadores que represente en la empresa en cuestión.

- En la negociación de trabajadores eventuales o por obra o faena no existirá fuero laboral ni derecho a huelga.

3. Otros

- El Proyecto elimina el actual requisito de intencionalidad para configurar una “práctica antisindical”. En cambio, solamente exige que una determinada conducta “limite o entorpezca” la actividad sindical, con independencia de si la genuina intención de la conducta cuestionada era limitar la actividad sindical. Con esto, se amplía de manera importante la casuística que podría dar lugar a sanciones. Asimismo, se incorporan nuevas conductas constitutivas de prácticas antisindicales.

- Las prácticas desleales o antisindicales se sancionan con multa de 20 a 300 UTM; en caso de reincidencia, las multas se elevan de 100 a 500 UTM.

- En la actualidad las multas son destinadas al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). El Proyecto propone que se destinen a financiar un nuevo “Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas”, administrado por el Ministerio del Trabajo.

- Se precisa que si un despido por “necesidades de la empresa” es considerado una represalia antisindical, éste no produce efectos.

4. Vigencia de la ley

El Proyecto indica que la ley entraría en vigencia el día primero del décimo tercer mes posterior a su publicación en el Diario Oficial.