

CARIOLA DIEZ PEREZ-COTAPOS

A B O G A D O S

CONTENIDOS

1. ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR.
2. CONVOCATORIA, VOTACIÓN E INICIO DE LA HUELGA.
3. REINCORPORACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR DURANTE LA HUELGA.
4. PROHIBICIÓN DE REEMPLAZO DE TRABAJADORES EN HUELGA.
5. FACULTAD DEL EMPLEADOR PARA MODIFICAR TURNOS Y HORARIOS DE TRABAJO Y EFECTUAR ADECUACIONES NECESARIAS.
6. REANUDACIÓN DE NEGOCIACIONES, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA HUELGA.
7. CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA O LOCK OUT.
8. REANUDACIÓN DE FAENAS.
9. CALIFICACIÓN DE EMPRESAS EN LAS QUE NO PROCEDE EL DERECHO A HUELGA.

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, Díez, 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, Díez, 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

Marzo 2017

DICTAMEN N° 441/7 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO, QUE DETERMINA EL SENTIDO Y ALCANCE DE LAS NORMAS REFERIDAS AL DERECHO A HUELGA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA.

La nueva ley N° 20.940 (la Reforma) que entra en vigencia el 1 de abril de 2017, incorpora principalmente un conjunto de cambios procedimentales en cuanto al ejercicio del derecho a huelga, no obstante que uno de los puntos de mayor relevancia es la prohibición de reemplazo de los trabajadores, tanto con trabajadores internos como externos.

En el dictamen N° 441/7 de enero de 2017, la Dirección del Trabajo se refiere a los principales puntos de la Reforma relacionados con la huelga:

1. ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR.

La nueva normativa establece que con a lo menos dos días de anticipación al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, el empleador podrá presentar a la comisión negociadora sindical una propuesta formal de contrato colectivo denominada última oferta. En caso de no haber última oferta, aquella estará constituida por la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo señalado anteriormente.

En cuanto a la obligación del empleador de comunicar la última oferta a los trabajadores, la nueva ley elimina la carga del primero de acompañar una copia de la última oferta a la Inspección del Trabajo y la de informar a todos los trabajadores interesados, entregándoles a cada uno un ejemplar de la última oferta o exhibiéndola en lugar visible de la empresa. En este sentido, la nueva disposición permite informar a los trabajadores por escrito usando mecanismos generales de comunicación. El dictamen señala que el objetivo de este cambio es ampliar las opciones del empleador para informar su última oferta a los trabajadores, pudiendo recurrir a otros medios prácticos de transmisión de la información escrita que no sean necesariamente documentos físicos o en papel; así podrá utilizar medios electrónicos propios del servicio de red como es el correo electrónico o mensajería digital, por ejemplo poniendo el texto a disposición de los trabajadores en la página web de la empresa u otras vías similares, en la medida que aseguren el acceso fácil, oportuno y directo a todos y cada uno de los dependientes participantes del proceso.

Laboral

Marzo 2017

2. CONVOCATORIA, VOTACIÓN E INICIO DE LA HUELGA.

Se dispone que la comisión negociadora sindical deberá convocar a la votación de la huelga con a lo menos cinco días de anticipación a la fecha en que esta deba realizarse y deberá organizar la votación de manera que el desarrollo de ésta no afecte el funcionamiento habitual de la empresa. Además, la nueva ley modifica el criterio contenido en la norma actual permitiendo ahora que el día de la votación el sindicato pueda realizar asambleas.

Adicionalmente se señala que el empleador tiene el deber de facilitar la consecución de una votación en condiciones de normalidad, concretamente no sólo otorgando el permiso suficiente para que los trabajadores asistan a votar, sino que además absteniéndose de adoptar medidas o asumir conductas que signifiquen obstaculizar el desarrollo de la votación.

En cuanto al inicio de la huelga, la nueva ley modifica el plazo fijado entre la votación de la huelga y su inicio efectivo, pasando de 3 a 5 días. No obstante, este plazo puede sujetarse a la prórroga que derive de la intervención de la Inspección del Trabajo en virtud de la mediación obligatoria, que dentro de los 4 días siguientes de acordada la huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar (actualmente regulado como intervención de "buenos oficios") del Inspector del Trabajo competente para facilitar el acuerdo entre las mismas.

Por último, se incorpora un nuevo procedimiento para el caso que el empleador tome la decisión de mejorar sus propuestas de contrato una vez ejercido el derecho a huelga por parte del colectivo sindical. Así, iniciada la huelga, la comisión negociadora de la empresa podrá presentar una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad que la última oferta, la que deberá ser votada dentro de los 5 días siguientes a su presentación y con las formalidades y requisitos propios de toda votación. Si esta oferta es rechazada, el empleador podrá presentar otra transcurridos 5 días desde su votación, la que también deberá ser sometida a votación por el colectivo sindical. Este derecho del empleador de presentar nuevas ofertas podrá ejercerse en forma sucesiva dentro del plazo señalado y hasta la aprobación de una nueva oferta.

3. REINCORPORACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR DURANTE LA HUELGA.

Con la Reforma, el empleador está impedido de ofrecer o aceptar la reincorporación individual de los trabajadores en huelga salvo que la última oferta cumpla la oportunidad y formalidades establecidas en la ley, esto es, que contenga idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio fallo arbitral vigente, debidamente reajustadas, y que contemple una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para todo el período del contrato. La norma distingue el plazo de reintegro según el tipo de empresa, ya que para el caso de la gran y mediana empresa, de cumplirse los requisitos, los trabajadores podrán reintegrarse a contar del día 16° y para la micro y pequeña empresa la ley disminuye esta exigencia al 6° día. De no cumplirse con los requisitos para el reintegro individual, éste podrá verificarse en la gran y mediana empresa al día 30° y en la micro y pequeña empresa al día 16°.

De esta forma, la ley N° 20.940 ha derogado la normativa contenida en el artículo 383 que por un lado, permitía al empleador oponerse a la reincorporación siempre que ello comprendiese a todos los trabajadores, y por otro, disponía que el reintegro de más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación ponía fin a la huelga.

4. PROHIBICIÓN DE REEMPLAZO DE TRABAJADORES EN HUELGA.

La Reforma dispone que se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga, sea utilizando personal interno o externo, disponiendo además que la trasgresión del tal prohibición da lugar a una práctica desleal grave, habilitando a la Dirección del Trabajo y al Juzgado de Letras del Trabajo para sancionar la infracción conforme a la ley.

Adicionalmente, el empleador no está facultado para cambiar de establecimiento a los trabajadores que no participan de la negociación colectiva con el objeto de reemplazar a los trabajadores en huelga, lo que también está tipificado expresamente como una práctica desleal.

Laboral

Marzo 2017

Por último, la Reforma regula especialmente aquellos casos en que la negociación colectiva y la huelga se desarrollan y ejercen en una empresa contratista o subcontratista, prescribiendo que ésta no afectará las facultades de administración de la empresa principal, 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 de la contratista o subcontratista. Asimismo y en concordancia con lo anterior, también se establece que está expresamente prohibido y se considera una práctica desleal, el hecho que una empresa principal, en el proceso de negociación colectiva de una empresa contratista o subcontratista, contrate de manera directa o indirecta trabajadores que son parte de la huelga que se ejerce en aquellas.

5. FACULTAD DEL EMPLEADOR PARA MODIFICAR TURNOS Y HORARIOS DE TRABAJO Y EFECTUAR ADECUACIONES NECESARIAS.

La nueva normativa faculta al empleador para modificar los turnos y horarios de trabajo y efectuar 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 ello signifique incurrir en prácticas desleales.

En cuanto al cambio de turnos y horarios de trabajo, la norma alude a la posibilidad de alterar la regulación que las partes hayan establecido respecto al horario de trabajo, entendido este como el cuadro indicador de las horas en que se ejecutan las funciones correspondientes. Respecto a los turnos de trabajo, se entiende por éstos el conjunto de trabajadores que desempeñan su actividad al mismo tiempo, según un orden establecido. Sin embargo, la autoridad administrativa enfatiza que en ningún caso en virtud de estas alteraciones, se pueden exceder los máximos diarios y semanales establecidos en la normativa que rige la jornada de trabajo.

Sobre las adecuaciones necesarias, la Dirección del Trabajo señala que se entiende por tales las adecuaciones o ajustes organizativos que el empleador puede razonablemente realizar sobre los medios personales y materiales con que cuenta la empresa, con la finalidad exclusiva de asegurar el cumplimiento de las funciones que los trabajadores no huelguistas han pactado en sus contratos individuales debiendo, en todo caso, ser medidas a tal punto necesarias que, sin ellas, tales dependientes no podrían desarrollar las tareas convenidas en sus contratos de trabajo.

Si con los cambios anteriores se pretende que el trabajador que no está en huelga ejerza durante ésta funciones diferentes de las convenidas en su contrato como una forma de menoscabar el derecho a huelga de los que participan en ella, esto es considerado una práctica desleal. Asimismo, también constituye una práctica desleal la incorporación artificial de una o más funciones en el contrato de trabajo, previo al inicio o durante la negociación colectiva.

6. REANUDACIÓN DE NEGOCIACIONES, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA HUELGA.

Se establece que durante la huelga las partes podrán reanudar las negociaciones las veces que estimen conveniente, sin sujeción a ninguna restricción o regla especial. Además, las partes podrán acordar la suspensión temporal de la huelga por el tiempo que estimen pertinente, siempre que cumplan las formalidades establecidas al efecto. La suspensión de la huelga también suspende el plazo establecido para ejercer el derecho de los trabajadores a reincorporarse individualmente a sus funciones en caso que la última oferta cumpla con los requisitos legales.

A su vez, se consagra que la suscripción del contrato colectivo hará cesar de pleno derecho los efectos de la huelga. Esto, sin perjuicio de la posibilidad que tienen las partes de terminar la negociación colectiva mediante la suscripción de un instrumento colectivo conforme al piso de la negociación.

Laboral

Marzo 2017

7. CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA O LOCK OUT.

Los nuevos artículos que regulan esta materia, establecen la facultad del empleador para que pueda impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores de la empresa, predio o establecimiento, en la medida que los trabajadores que se encuentran negociando con él, hayan acordado y hecho efectiva la huelga. La declaración de cierre temporal podrá ser parcial o total según si afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos o si afecta a todos los trabajadores de la empresa, respectivamente. No obstante, el legislador estableció expresamente ciertos requisitos al empleador para que pueda ejercer este derecho dentro de los cuales se encuentra que (i) sólo procede si la huelga se ha hecho efectiva, (ii) no puede afectar a trabajadores inhabilitados para negociar colectivamente, (iii) no puede extenderse más de 30 días y (iv) sólo puede declararse si la huelga afecta a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento según corresponda, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento cualquiera fuera el porcentaje de trabajadores en huelga.

Durante el cierre temporal, la relación de trabajo de quienes están en huelga queda suspendida, pero respecto de aquellos trabajadores afectados por esta medida y que no se encuentran en huelga, el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales o de seguridad social, a pesar de no pagar las remuneraciones.

8. REANUDACIÓN DE FAENAS.

Con el fin de evitar graves efectos a consecuencia de una huelga, ya sea a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el legislador mantiene la figura de la reanudación de faenas como una limitación al ejercicio del derecho a huelga. No obstante, la Reforma establece que esta deberá ser decretada por el Tribunal de Letras del Trabajo (actualmente sólo puede hacerlo el Presidente de la República mediante decreto), previa solicitud de parte (empresa, Dirección del Trabajo o sindicatos), mediante procedimiento monitorio y en la medida que se cumplan los siguientes

requisitos: (i) una empresa en huelga efectiva o con cierre temporal y (ii) que las características, oportunidad o duración de la huelga o con cierre temporal cause un grave daño a la salud, medio ambiente abastecimiento de bienes o servicios de la población, economía del país o a la seguridad nacional.

9. CALIFICACIÓN DE EMPRESAS EN LAS QUE NO PROCEDE EL DERECHO A HUELGA.

La nueva ley establece un nuevo procedimiento de calificación de las corporaciones o empresas que se encuentran impedidas de hacer efectiva la huelga. Dicha calificación se llevará a cabo cada dos años, dentro del mes de julio, 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. Al mismo tiempo se da la posibilidad de formular observaciones a la contraparte de aquel que haya promovido la solicitud (empleadora o trabajadora), dentro del plazo de 15 días desde que haya tomado conocimiento de aquella.

Así, se reconoce el derecho de la empresa o los trabajadores para iniciar un procedimiento de reclamación ante la Corte de Apelaciones de la resolución que se pronuncia sobre la procedencia o improcedencia de aquella calificación.