

Santiago (Chile), 23 de Marzo de 2016.

**INFORME ASESORÍA LEGAL Nº 2/2016,
sobre REFORMA LABORAL**

La Cámara de Diputados acaba de aprobar la mayor parte del proyecto de ley sobre **Reforma Laboral**, dejando pendiente solo las siguientes materias, que se discutirán en Comisión Mixta recién a partir de la primera semana de abril:

Huelga Pacífica y de Buena Fe: En vez de establecerse un artículo específico que estableciera claramente que la negociación colectiva debía ejercerse en forma pacífica y de buena fe, se estaría proponiendo sancionar como “práctica desleal” a quienes durante el desarrollo de una huelga impidieran el ingreso a la empresa del personal directivo o de los trabajadores no involucrados en ella, por medio de la fuerza.

Acceso a la información: Se intentará restablecer la obligación que esta reforma le impone al empleador, para entregar anualmente al sindicato las planillas de remuneración pagadas a los trabajadores afiliados tratándose de empresas grandes (200 o más trabajadores) y medianas (entre 50 y 199 trabajadores); y, voluntaria o al menos con ocasión al inicio de una negociación colectiva tratándose de micros y pequeñas empresas. Habrá que esperar la discusión legislativa, para saber si es que esta información deberá ser entregada de forma nominada (individualizando a cada trabajador) o innominada; por haberes y especificando la función o cargo, fechas de nacimiento e ingreso del trabajador a la empresa. Definitivamente, en la Cámara Baja se rechazaron los cambios aprobados en el Senado, que si bien es cierto permitían a los sindicatos acceder a dicha información de grades y medianas lo era de forma “innominada”. No se establecía esta obligación para empresas pequeñas (de 10 a 49 trabajadores) y micro (9 trabajadores o menos).

Negociación interempresa: El Senado había eliminado todos los artículos relativos a la negociación del sindicato interempresa, persiguiendo que éstas fueran voluntarias para el empleador. Según lo ha propuesto el Gobierno, se pretende establecer que las empresas grandes y medianas estén obligadas a negociar con sindicatos interempresa, siempre que se den dos requisitos: que el sindicato interempresa agrupe a trabajadores del mismo rubro

o actividad económica y que el número de trabajadores de la empresa que representa el sindicato interempresa, sea a lo menos el mismo que se requiere para constituir un sindicato de empresa. Respecto de las micro y pequeñas empresas, esta negociación sería voluntaria; sin embargo, si el empleador se niega a negociar, los trabajadores afiliados podrán iniciar una negociación colectiva obligatoria para el empleador, quien los deberá considerar como si fueran un sindicato si es que cumplen con el quórum para constituir sindicato.

Subcontratación: Si bien es cierto se aprobó el derecho de la empresa mandante o principal a reemplazar al contratista o subcontratista cuyos trabajadores estuvieren en huelga, ya sea por otro contratista o realizar los trabajos o servicios con trabajadores propios –según se aprobó en el Senado-, el Gobierno se habría comprometido a ingresar una norma complementaria a este derecho, que considere y sancione como práctica desleal a la empresa mandante que contrate, directa o indirectamente, a los trabajadores en huelga en una empresa contratista o subcontratista.

Obligatoriedad de estar afecto a un Acuerdo con Grupo Negociador: Se ha abierto un debate en cuanto a si los trabajadores se mantendrán o no “afectos al acuerdo del grupo negociador del que sean parte, hasta el término de su vigencia”. La Cámara no aprobó este artículo, lo que implica no respetar el término de la vigencia de un acuerdo suscrito entre la empresa y un grupo de trabajadores no afiliados a un sindicato –ej. más común hoy es el Convenio Colectivo-, entregándole derecho a un trabajador para que al incorporarse a un sindicato que ha negociado un contrato colectivo, pase a estar afecto a éste de inmediato.

Ahora bien, la Comisión Mixta que discutirá y deberá acordar la regulación de las materias mencionadas, estará compuesta por algunos Senadores y Diputados -normalmente parte de quienes integran las comisiones del trabajo respectivas-, e iniciará su trabajo la primera semana de abril. El acuerdo que alcance solo por mayoría de ellos, se someterá a votación en las salas de Senadores y Diputados. De aprobarse en ellas los mismos artículos propuestos, complementarán los demás que ya ha sido aprobados según señalamos al inicio.

Entre las materias más importantes ya aprobadas, podemos destacar:

- 1. Quórum para formar sindicatos:**

- 1.1. Empresa con sindicatos y más de 50 trabajadores: 25, que representen el 10% a los menos del total de trabajadores de la empresa.
- 1.2. Empresa con sindicato y 50 trabajadores o menos: 8, que representen a lo menos el 50% del total de trabajadores (descontando los impedidos de negociar colectivamente).
- 1.3. Empresa donde no existe sindicato: 8 trabajadores (dentro del año deberán cumplir con quórum).
- 1.4. Empresa con más de 1 establecimiento: podrán constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, mínimo 25 trabajadores que representen el 30% a lo menos de total de trabajadores de dicho establecimiento.
- 1.5. En todo caso, podrán constituir sindicato 250 o más trabajadores de una misma empresa.

2. Titularidad Sindical.

El sindicato será el único ente que podrá negociar colectivamente en una empresa. Los grupos de trabajadores no sindicalizados solo podrán negociar colectivamente en las empresas en que nos exista sindicato, sin importar cuan representativo sea éste respecto del total de trabajadores de la empresa.

3. **Amplía derecho a negociar colectivamente a trabajadores contratados por obra o faena transitoria o de temporada**, siempre que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a 12 meses. El sindicato podrá presentar el proyecto de convenio colectivo a una o más empresas, una vez iniciada la obra o faena transitoria.

4. Acceso a los beneficios de Negociación Colectiva.

Los beneficios convenidos en negociación colectiva corresponderá a:

- 4.1. Solo trabajadores afiliados al sindicato -elimina «adherentes»-.
- 4.2. Trabajadores que se afilien al sindicato hasta el 5° día de presentado el proyecto de contrato colectivo.
- 4.3. Trabajadores que se afilien a sindicato en cualquier época, terminada la negociación colectiva, por el solo hecho de formar parte del mismo y a partir de la comunicación de afiliación al empleador.

5. Extensión de Beneficios.

Se elimina el derecho unilateral del empleador de extender beneficios, sin embargo se establece el derecho unilateral del trabajador de acceder a ellos -extensión

unilateral- con la sola afiliación al sindicato que negoció colectivamente. Sin embargo, las partes que negocien un instrumento colectivo -empleador y directorio sindical en representación del sindicato-, podrán acordar la extensión de los beneficios de la negociación colectiva a los demás trabajadores de la empresa.

6. Huelga Efectiva.

Establece el derecho a huelga efectiva y se prohíbe el reemplazo externo e interno de trabajadores en huelga.

El empleador solo mantendrá el derecho para hacer adecuaciones necesarias, con el objeto de garantizarse el trabajo de los demás trabajadores que no formen parte de la huelga. Al respecto, el Gobierno ha dejado establecido en la discusión legislativa que este derecho no podrá significar el reemplazo de los trabajadores en huelga y solo podrán seguir desempeñando sus funciones y adecuarse las jornadas de quienes tienen cargo y descripción de funciones que desempeñen con anterioridad, real y verdaderamente, en las tareas de quienes se encuentran en huelga. A mayor abundamiento, el empleador podrá ser imputado de práctica desleal si es que se considerara que las adecuaciones que efectúe amparado en este derecho, hayan tenido por objeto minimizar el efecto de la huelga.

7. Piso mínimo para la negociación.

El sindicato y el empleador deben negociar sobre la base de idénticas condiciones y beneficios del contrato colectivo vigente, lo que implica establecer un piso mínimo como obligación al empleador, al responder un proyecto de contrato colectivo. Pero, no formarán parte del «piso mínimo»: la reajustabilidad por IPC, incremento real pactado, pactos sobre condiciones especiales de trabajo, los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo, ni el acuerdo de extensión de beneficios. De no existir instrumento colectivo vigente, el piso de negociación será la respuesta del empleador que deberá contener los beneficios que se entrega en forma regular y periódica a los trabajadores del sindicato.

8. Derecho del Trabajador para reincorporarse.

8.1. En la gran y mediana empresa: los trabajadores podrán decidir reincorporarse individualmente a partir del 16º día de iniciada la huelga, siempre que la última oferta se haya efectuado por parte del empleador cumpliendo determinadas requisitos de forma y fondo (similares a los que hoy existen). De no haberse cumplido, el trabajador podrá reincorporarse al día 30º.

8.2. En la Micro y pequeña empresa: a partir del 6º día de iniciada la huelga, si la última oferta cumple las condiciones señaladas (si no, a partir del día 16º).

9. Equipos de Emergencia y Servicios Mínimos.

Durante una huelga, se considerarán equipos de emergencia para atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para:

- 9.1. Proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa;
- 9.2. Prevenir accidentes;
- 9.3. Garantizar la prestación de servicios de utilidad pública;
- 9.4. Garantizar la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, seguridad o salud de las personas;
- 9.5. Garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.

En el evento que el sindicato no provea el equipo de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluso contratarlos; sin que el empleador involucre un número mayor de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato. Empleador deberá informar inmediatamente a Inspección del Trabajo, con el objeto de que constate el incumplimiento por parte del sindicato.

10. Respeto de algunos plazos.

- 10.1 Para negociar colectivamente en una empresa debe haber transcurrido a lo menos el tiempo que se indica, contado desde el inicio de sus actividades: Micro y pequeña empresa: 18 meses; Mediana empresa: 12 meses; y, Gran empresa: 6 meses.
- 10.2 Los contratos colectivos, acuerdos grupo de negociador y fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a 2 años ni superior a 3.
- 10.3 Entrada en vigencia de reforma: 1er día del séptimo mes de publicada la reforma.

Esperando que el presente informe sea de su utilidad, les saluda atentamente,

BARANDA Y CIA., Abogado