

MANUAL DE APLICACION REFORMA LABORAL

PARA DIRIGENTES SINDICALES





**MANUAL DE
APLICACION
REFORMA
LABORAL**
PARA DIRIGENTES SINDICALES

EDICIÓN Y COORDINACIÓN

Arlette Gay Schifferli

COLABORACIÓN E INVESTIGACIÓN

Felipe Ossandón, Arlette Gay, Francisco J. Díaz, Manuel Puccio & Nicolás Godoy



MANUAL DE APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL
PARA DIRIGENTES SINDICALES

ISBN: 978-956-7630-59-2

Presidenta Instituto Igualdad
Clarisa Hardy Raskovan

Edición y coordinación
Arlette Gay Schifferli

Investigación y textos
Felipe Ossandón Saball
Arlette Gay Schifferli
Francisco J. Díaz Verdugo
Manuel Puccio Wulkau
Nicolás Godoy Fuentes

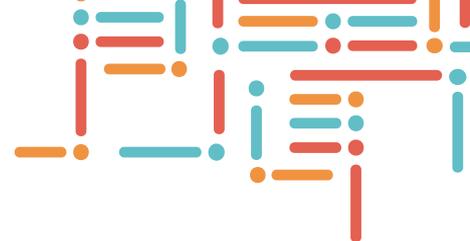
Diagramación y diseño
Alejandro Délano Águila

Impreso en Andros
2ª edición, marzo 2018

*Obra sujeta a la licencia Reconocimiento -No Comercial- Compartir Igual: 4.0 Internacional de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>*

El presente libro fue publicado gracias al apoyo de la Fundación Friedrich Ebert. Es producto de un esfuerzo más desde el Instituto Igualdad para aportar al trabajo cotidiano de las y los dirigentes sindicales chilenos

ÍNDICE



PÁG. 7 **PRESENTACIÓN**

PÁG. 8 **PRÓLOGO A LA SEGUNDA EDICIÓN**

PÁG. 11 **Capítulo 1: De la A a la Z: LAS NUEVAS REGLAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

PÁG. 31 **Capítulo 2: NUEVA REGULACIÓN DE LA HUELGA**

Definición de huelga. Prohibición de reemplazo en huelga. Limitaciones al ejercicio del derecho a huelga. ¿Existen empresas donde no es posible realizar huelgas? ¿Puede el empleador cerrar temporalmente la empresa durante una huelga? ¿Puede una autoridad decretar la reanudación de las faenas y, por lo tanto, el fin de la huelga? ¿De qué se tratan los arbitrajes? Definición de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia. Calificación de los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia. Conformación de los Equipos de Emergencia. Plazos. Aplicación práctica de Servicios Mínimos durante el año 2017.

PÁG. 47 **Capítulo 3: NUEVAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y DESLEALES**

PÁG. 53 **Capítulo 4: QUORUM DE CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS, ELECCIÓN DE DELEGADOS, FUEROS Y HORAS DE TRABAJO SINDICAL**

PÁG. 57 **Capítulo 5: INCENTIVOS PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD DE GÉNERO**

¿En qué consiste la iniciativa para garantizar la presencia de mujeres en el proceso de negociación colectiva? ¿En qué consiste la iniciativa para garantizar la presencia de mujeres en los directorios sindicales? ¿De qué otras formas se incentiva la igualdad de género? ¿Cómo ayuda el nuevo derecho de acceso a la información a conseguir una mejor negociación?

PÁG. 63 **Capítulo 6: CONTENIDO DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO**

Materias de negociación colectiva. Constitución de comisión bipartita para implementación y seguimiento del instrumento colectivo o mecanismos de solución de controversias. Pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

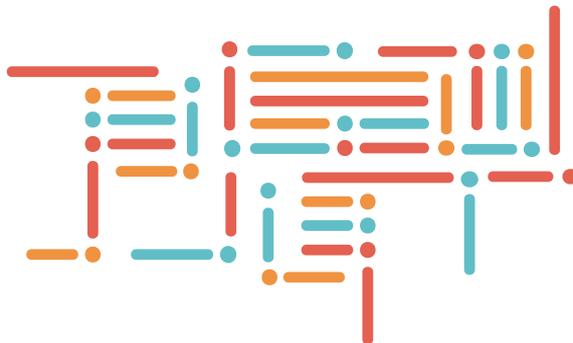
PÁG. 71 Capítulo 7: **FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS.**

Funcionamiento del Fondo de Formación Sindical: líneas de trabajo, distintos tipos de Escuelas Sindicales e iniciativas para MIPES.

CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Constitución y funcionamiento del Consejo Superior Laboral: principales tareas y actividad durante su primer año de trabajo.

PÁG. 79 **BIBLIOGRAFÍA**



PRESENTACIÓN

Una nueva norma laboral entró en vigor en Chile el 1 de abril de 2017, después de un largo período de debate en el movimiento sindical, en la sociedad y de tramitación en el Congreso Nacional.

La Fundación Friedrich Ebert siguió de cerca ese proceso, en la convicción de que el trabajo decente, las organizaciones sindicales fuertes y el diálogo social son pilares fundamentales de las sociedades democráticas y del desarrollo sostenible y equitativo.

Es cierto que la modernización de las relaciones de trabajo en Chile —objetivo expreso del Proyecto de Ley presentado por la ex Presidenta Michelle Bachelet— tiene todavía un camino por recorrer, hasta alcanzar una situación de pleno ejercicio de la libertad sindical y del más fructífero uso posible de la negociación colectiva.

La experiencia comprueba que ante sindicatos bien organizados y ante una negociación colectiva consistente corresponden no solamente mercados de trabajo mejor estructurados, sino también condiciones de trabajo mejores. Junto con ello, en estos tiempos de crisis, permiten la constitución de escenarios de previsibilidad estratégicos para la economía y para las personas.

La nueva Ley alteró diversos procedimientos y abrió nuevos espacios que es importante conocer en detalle para utilizar de la manera más provechosa posible, como es el caso —por ejemplo—, de las nuevas posibilidades que se abren

a la participación de las mujeres en las directivas y en las mesas de negociación, además de la discusión de los temas de género, esta vez con informaciones de las empresas. Este Manual busca explicar los cambios de la nueva Ley, con vistas a permitir su mejor aplicación por parte de los sindicatos de trabajadoras y trabajadores, cumpliendo así un rol fundamental en potenciar la acción sindical en el país, con los beneficios que esto significa para las personas. Por eso nos ha sido grata la iniciativa del Instituto Igualdad en concebir y preparar esta actualización de su publicación de comienzos del año 2017, y es con enorme gusto que nos sumamos a ella, seguros de que será una contribución efectiva al movimiento sindical chileno.

Simone Reperger
Representante en Chile de la
Fundación Friedrich Ebert

PRÓLOGO A LA SEGUNDA EDICIÓN

El 8 de septiembre de 2016 fue promulgada la Ley 20.940, resultado del Proyecto de Ley que Moderniza las Relaciones Laborales en Chile, más conocida como Reforma Laboral. La larga discusión de este proyecto de ley —que duró, al menos formalmente, desde el 21 de mayo de 2014, cuando fue anunciado en la Cuenta Anual de la ex Presidenta Michelle Bachelet, constituyéndose en el quinto pilar del programa de reformas de su Gobierno, hasta su promulgación en septiembre de 2016—, fue altamente controvertida tanto a nivel parlamentario como desde las organizaciones sindicales y empresariales, y también en los organismos técnicos y académicos relacionados al ámbito laboral, e involucró particularmente a la opinión pública nacional.

La tramitación incluyó su paso por el Tribunal Constitucional (TC) en dos ocasiones, y la aprobación de un veto presidencial, que intentó reequilibrar sus contenidos luego de los significativos recortes efectuados por el TC al acoger buena parte de los requerimientos presentados por parlamentarios de la derecha, que eliminaron la extensión automática de beneficios por afiliación al sindicato y la titularidad sindical, considerada el “corazón” de esta reforma.

Cerrado el proceso legislativo y avanzado su primer año de aplicación, las opiniones sobre el resultado de esta nueva norma siguen siendo divergentes, manteniéndose además

un cierto grado de incertidumbre respecto al devenir de su aplicación y probable aumento en la judicialización de los conflictos laborales colectivos. Esto último se debe esencialmente al vacío normativo que quedó respecto a los grupos negociadores de trabajadores no sindicalizados —por orden del TC, se eliminaron todas las disposiciones legales que los habilitaban para negociar—, a las nuevas reglas referidas a la calificación de los servicios mínimos y la posibilidad del empleador de realizar “ajustes necesarios” entre los trabajadores no huelguistas para hacer frente a la huelga.

Este Manual no pretende hacer una evaluación de los contenidos de la Reforma Laboral ni seguir profundizando en dicha discusión, que sin duda continuará dándose en otros espacios, porque sigue siendo necesaria, al no haberse avanzado en esta ocasión, por ejemplo, en el derecho a negociar colectivamente fuera del nivel de la empresa, o en el derecho a huelga fuera del contexto de la negociación colectiva.

Lo que pretendemos ahora es proveer de una herramienta práctica que permita a las y los dirigentes sindicales y trabajadores de Chile prepararse adecuadamente para sus próximas negociaciones colectivas y sacar el mayor provecho posible a este cambio legal, considerando tanto sus aspectos positivos como los que, desde una parte importante del mundo sindical, se consideran como peligrosos o incluso negativos para los intereses de las y los trabajadores.

Para ello, hemos dividido los contenidos de la Reforma Laboral en distintas áreas temáticas: las nuevas reglas y procedimientos de la negociación colectiva reglada, nueva regulación de la huelga, nuevas prácticas antisindicales

y desleales, cambios en los quorums de constitución de los sindicatos, incentivos para conseguir la igualdad de género, contenidos de la negociación colectiva y pactos de condiciones especiales de trabajo, Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, y Consejo Superior Laboral.

Para el desarrollo de cada tema específico haremos referencia al artículo del Código del Trabajo, de la Ley o del Dictamen de la Dirección del Trabajo donde puede encontrarse su texto íntegro.

Al momento de terminar la redacción para la segunda edición de este Manual, recién transcurrió el primer año de la aplicación de la nueva Ley. La Dirección del Trabajo ha dictado un importante número de Dictámenes que han guiado a las partes en el uso de esta nueva normativa, y que hemos incluido en su mayor parte para la redacción de esta segunda edición. Igualmente, se han incorporado los reglamentos de los tribunales arbitrales, del nuevo Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, y del Consejo Superior Laboral, y las Resoluciones sobre empresas exentas del derecho a huelga. Finalmente, y para ilustrar de manera más directa sobre lo que ha sido la implementación práctica de la nueva normativa, se mencionan algunos fallos judiciales y se utiliza diversa información y datos estadísticos de la Subsecretaría del Trabajo y de la Dirección del Trabajo.

Por los anuncios efectuados, tanto en la campaña de Sebastián Piñera, como una vez que ganó la última elección presidencial en diciembre de 2017, es probable que en este nuevo gobierno de la derecha se intenten realizar cambios sustantivos a la

actual normativa. Por eso consideramos necesario puntualizar que en esta segunda edición del Manual entregamos lo que se ha instalado como doctrina desde la Dirección del Trabajo y Tribunales hasta marzo de 2018.

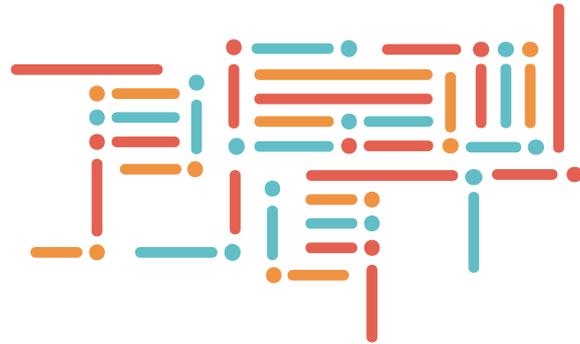
Como Instituto Igualdad y Departamento Nacional Sindical del Partido Socialista de Chile - DENAS PS, detectamos la necesidad imperiosa de crear este Manual de Aplicación de la Reforma Laboral para Dirigentes Sindicales, como una herramienta práctica, de formato amigable y lenguaje sencillo, que permita a las y los dirigentes sindicales de nuestro país conocer, aprender y aplicar de la mejor manera las nuevas estipulaciones incorporadas al Código del Trabajo, principalmente en materia de negociación colectiva. Esperamos cumplir con dichas expectativas.

Queremos agradecer a los abogados Vicente García Olave y Joaquín Cabrera Segura, quienes nos facilitaron algunos trabajos que sirvieron para mejorar este texto, y a la abogada Wendoling Silva Reyes, ex Jefa del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, que nos ayudó a resolver varias dudas respecto a la correcta interpretación de las normas. Agradecemos también a Guillermo Riveros Álvarez por su ayuda en la revisión de estilo de los textos.

Por último, destacamos especialmente la confianza depositada, una vez más, por la Fundación Friedrich Ebert en esta iniciativa, que intenta ser un aporte relevante para enfrentar uno de los desafíos más importantes que vive actualmente el mundo del trabajo en Chile.

Clarisa Hardy Raskovan
Presidenta Instituto Igualdad

Santiago, 1 de abril de 2018
Arlette Gay Schifferli
Encargada DENAS PS





CAPÍTULO 1

De la A a la Z:

Las nuevas reglas y procedimientos de la

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A

¿QUIÉNES PUEDEN Y QUIÉNES NO PUEDEN NEGOCIAR COLECTIVAMENTE CON LA NUEVA LEY?

Pueden negociar colectivamente los trabajadores de las empresas privadas y de las empresas donde el Estado tenga aportes, participación y representación.

No pueden negociar colectivamente:

- Los trabajadores que tengan facultad de representación del empleador y facultades generales de administración, como gerentes o subgerentes. Solo en la micro y pequeña empresa puede excluirse de la negociación al personal “de confianza” que ejerza cargos superiores de mando. Estas prohibiciones deben constar expresamente en el contrato individual de trabajo. En caso contrario, se entenderá que el trabajador o trabajadora está habilitada para ser parte de la negociación colectiva y de participar en una eventual huelga.
- Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje que laboren en micro, pequeñas y medianas empresas, cuando estas se excusen de negociar. (Art. 305)
- Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa, cuando no cumplan con los requisitos de agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica, y contar con un total de afiliados en esa empresa no inferior a los *quorums* de constitución de sindicatos. (Art. 364 inciso 2º)
- Los trabajadores que laboren en la micro y pequeña empresa, cuando esta se niegue a negociar con el sindicato interempresa. (Art. 364 inciso 4º)
- Los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, cuya duración sea inferior a 12 meses. (Art. 365)

➤ *Nota: ¿Se puso fin a los grupos negociadores con la Reforma Laboral? El proyecto de ley presentado por el Gobierno, y la ley aprobada finalmente en el Congreso, consideraban la prohibición de la existencia de grupos negociadores en las empresas donde existiesen sindicatos, pero el fallo del Tribunal Constitucional del 9 de mayo de 2016 determinó que dicha prohibición no se ajustaba a derecho. De cualquier forma, el texto final de la ley no establece un procedimiento para el funcionamiento de los grupos negociadores, lo que ha llevado a que se presenten consultas a la Dirección del Trabajo respecto de la forma en que estos grupos podrían ejercer el derecho a negociar. La Dirección del Trabajo ha señalado que, al no haber regulación al respecto en la ley, no le cabe a este organismo establecerla. Indicó también que los grupos negociadores pueden establecer acuerdos de condiciones comunes de trabajo con su empleador, pero que esos acuerdos no tienen los efectos jurídicos regulados en el Libro IV del Código del Trabajo, es decir, no son*

instrumentos colectivos. (Dictamen DT 1163/0029)

El efecto de este pronunciamiento es relevante ya que implica, entre otros aspectos, que los acuerdos que suscriba un grupo negociador no tienen preeminencia sobre el contrato individual y, por lo tanto, no impiden que el trabajador que formó parte de dicho grupo se incorpore a una nueva negociación colectiva cuando estime pertinente.

Esta doctrina de la Dirección del Trabajo no ha estado exenta de controversias. A pesar de que se pronosticaba que sobre esta materia existiría un alto nivel de judicialización, lo concreto es que, en los primeros 11 meses de vigencia de la ley, con más de 1.800 procesos de negociación colectiva, solo se presentaron 4 recursos de protección de grupos negociadores ante tribunales, de los cuales se han fallado 2. En uno de ellos, con fecha 4 de diciembre de 2017 (causa Rol 63.994/2017), la Corte de Apelaciones de Santiago acogió dicho recurso contra la Dirección del Trabajo, interpuesto por un grupo negociador, ante la negativa de la Inspección del Trabajo de inscribir el instrumento colectivo surgido de una negociación de dicho grupo con su empresa. La Corte ordenó a la Inspección registrar el instrumento colectivo. Sin embargo, en el otro caso, con fecha 14 de febrero de 2018 (causa Rol 86.131/2017), la Corte de Apelaciones de Santiago rechazó el recurso de protección interpuesto contra la misma Inspección del Trabajo, por su negativa a registrar como instrumento colectivo el acuerdo suscrito por un grupo de trabajadores, bajo el argumento de que dicho acuerdo no había sido adoptado siguiéndose un procedimiento legal. Finalmente, con fecha 12 de marzo de 2018, la Tercera Sala Constitucional de la Corte Suprema, en la causa que dio origen al primer fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago (causa Rol 63.994/2017), unánimemente estableció que el recurso de protección no es la vía idónea para reclamar por los grupos, toda vez que los acuerdos de grupo negociador no tienen el carácter legal de instrumento colectivo, y por tanto, no existe un derecho indubitado, al no existir procedimiento legal para arribar a ellos. De esa forma, la Corte Suprema indirectamente da la razón a la tesis de la Dirección del Trabajo en cuanto que los acuerdos de grupo negociador no surten los efectos del Libro IV del Código del Trabajo.

B

¿CUÁLES SON LAS FORMAS QUE SE RECONOCEN PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE?

La ley reconoce dos formas de desarrollar negociaciones colectivas entre las partes:

- **Negociación colectiva reglada:** Procedimiento formal, con derecho a huelga y fuero para las y los trabajadores que participan en la misma, que debe ejercerse en los plazos que la ley señala.
- **Negociación colectiva no reglada:** Sin procedimientos formales, se realiza cuando las partes lo acuerden, de la forma en que convengan en cada caso; su resultado es un convenio colectivo que debe contar por escrito y cuya duración no puede ser superior a 3 años. Este proceso no considera derecho a huelga ni fuero de negociación a las y los afiliados al sindicato. (Art. 314)

Es relevante señalar que un convenio colectivo tiene igual eficacia y valor que un contrato colectivo. Asimismo, el hecho de ser negociado mediante un proceso no reglado no invalida al sindicato para que las futuras negociaciones de dicho instrumento se efectúen de forma reglada.

Para ambos tipos de negociación se ha reforzado que debe aplicarse el principio de buena fe entre las partes. (Dictamen DT 5781/0093)



¿CÓMO SE INTEGRA LA COMISIÓN NEGOCIADORA SINDICAL?

La comisión negociadora sindical debe ser informada en la carta de presentación del proyecto de contrato colectivo y se compondrá de la siguiente forma:

- **Sindicatos de empresa:** estará integrada por el directorio del sindicato, y podrán incluir hasta 3 asesores externos, que pueden participar en la mesa de negociación. (Art. 330)
- **Sindicatos interempresa:** estará compuesta por los integrantes del directorio y delegados sindicales que trabajen en la empresa con la que se negocia (Art. 364). Los directores sindicales que no trabajen en la empresa se pueden incorporar a la comisión negociadora en calidad de asesores, ocupando uno o más de los cupos que corresponden. (Dictamen DT 1078/0028)

En ambos casos, la norma establece que la comisión negociadora de los sindicatos que tengan mujeres entre sus afiliados deberá incorporar siempre a una trabajadora mujer (Art. 330). Este requisito puede cumplirse con la presencia de una o más directoras sindicales.

Cuando no existan mujeres en el directorio del sindicato, deberá integrarse a una trabajadora, electa de la forma que señalen los estatutos. Si los estatutos nada dicen, se elegirá en votación universal, en asamblea convocada para tal efecto (Art. 330), donde deben participar y votar las mujeres afiliadas al sindicato (Dictamen DT 1306/0031). La mujer que se integra a la comisión lo hace como una integrante plena, en igualdad de derechos con los demás miembros.

En el caso de las empresas con menos de 50 trabajadores, la mujer que se incorpore a la comisión negociadora sustituirá a uno de los directores, el que deberá retirarse de la comisión. (Art. 330)

Esta trabajadora gozará de fuero hasta 90 días, a contar de la firma del contrato colectivo resultante del proceso. (Art. 330) Para más detalles, ver Capítulo 5.

D

¿QUÉ ES EL FUERO DE NEGOCIACIÓN?

Los trabajadores involucrados en una negociación reglada cuentan con fuero desde 10 días antes de la presentación del proyecto hasta 30 días después de la firma del contrato colectivo. Este fuero implica que no se puede despedir al trabajador por necesidades de la empresa y, en caso de otra causal, el despido debe contar con la autorización de un juez mediante un juicio de desafuero.

No se requiere desafuero cuando se extingue un contrato a plazo fijo o por obra o faena. (Art. 309)

E

¿PUEDE LA EMPRESA DECLARAR UN PERIODO NO APTO PARA NEGOCIAR?

Solo en las empresas donde no exista un instrumento colectivo vigente podrán fijar un periodo, de hasta 60 días al año (juntos, no fraccionados), durante el cual no será posible iniciar un proceso de negociación colectiva.

Dicha declaración deberá comunicarse con la debida antelación a la Inspección del Trabajo y a las y los trabajadores, y su vigencia será de 12 meses. (Art. 332)

F

¿CÓMO SE INICIA UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA?

Se inicia con la presentación de un proyecto de contrato colectivo de trabajo por parte de un sindicato. Para hacer esta presentación se estableció un nuevo plazo, **entre 60 y 45 días antes del vencimiento del contrato o convenio colectivo vigente**. (Art. 333)

Si no existe un instrumento colectivo vigente, el sindicato puede presentar su proyecto en cualquier momento. (Art. 332) Cuando el sindicato no presente un proyecto de contrato colectivo dentro de los plazos previstos, el anterior se extingue y sus disposiciones pasan a formar parte del contrato individual de cada trabajador, con excepción de las cláusulas de reajustabilidad, el reajuste real y los beneficios que solo pueden ejercerse colectivamente.

Sin embargo, al no existir un contrato colectivo vigente estos sindicatos podrán acogerse a lo dispuesto en el Art. 332, en el momento que estimen pertinente (Dictamen DT 5781/0093), por ejemplo, para hacer coincidir la fecha de negociación con el vencimiento del contrato colectivo de otro sindicato en la misma empresa.

Una de las novedades de la reforma es que entiende que quienes firman los contratos colectivos son los sindicatos. Parte de las implicancias de esto es que, según lo ha entendido la Dirección del Trabajo, los sindicatos no pueden presentar un proyecto de contrato colectivo cuando tienen un contrato vigente, aun cuando la nómina de dicho proyecto esté compuesta de socios y socias que no pertenecen a la del contrato colectivo vigente. (Dictamen DT 2858/079)

Este es un cambio de importancia, ya que anteriormente se permitía que los sindicatos fueran agrupando a sus nuevos socios en nuevos contratos colectivos paralelos, para evitar que quedasen sin beneficios. De acuerdo con la doctrina de la Dirección del Trabajo, esta práctica ya no es posible, por lo que es fundamental que los sindicatos hagan todo lo posible por pactar en sus negociaciones que los nuevos afiliados y afiliadas se incorporen de forma automática al contrato colectivo vigente de la organización.

G

¿QUÉ TRABAJADORES PUEDEN SER REPRESENTADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

El proyecto de contrato colectivo debe incorporar la nómina completa de socios y socias del sindicato que serán representados en la negociación. (Art. 328)

No podrán presentarse en la nómina aquellos socios que tengan un contrato colectivo vigente (Art. 323). En aquellos casos en que un trabajador se incorpora mediante una negociación al contrato colectivo de un sindicato y posteriormente se cambia de organización, deberá permanecer en el contrato colectivo del que forma parte hasta su vencimiento y, a partir de allí, pasará inmediatamente a estar afecto al contrato colectivo que tenga la organización a la que se afilió. (Art. 323 y Dictamen DT 303/1)

Sin embargo, aquellos trabajadores que no hayan participado de un proceso de negociación colectiva, pero reciban los beneficios de un contrato colectivo por medio de una extensión de beneficios, podrán incorporarse a la negociación sin restricción alguna (Dictamen DT 303/1). Obviamente, una vez que se firme el nuevo contrato colectivo, dejará de recibir los beneficios a los que tenía derecho por dicha extensión.

Una de las novedades de la reforma es que, **una vez presentado el proyecto, las y los trabajadores tienen 5 días**

corridos para afiliarse al sindicato, quedando incorporados a la negociación (Art. 331) y adquiriendo fuero desde la comunicación de su afiliación al empleador, hasta 30 días después de la firma del contrato colectivo (Art. 309). La comunicación de cada afiliación debe realizarse en un plazo máximo de 2 días desde que el nuevo socio se afilia. Los trabajadores contratados de forma eventual, por temporada o por obra o faena transitoria, podrán ser representados en una negociación no reglada, de acuerdo al Art. 314, sin fuero ni derecho a huelga, o bien mediante un procedimiento especial, regulado en el Art. 365 y siguientes. Este procedimiento sólo podrá ser adoptado cuando la obra o faena tenga una duración igual o superior a 12 meses (de la obra material, no la de los contratos individuales). El procedimiento especial tampoco considera fuero ni derecho a huelga. (Dictamen DT 1078/0028)

El sindicato podrá presentar proyecto a una o más empresas en que laboren sus socios contratados por obra o faena. Las empresas podrán negociar de forma conjunta o separada, decisión que deben comunicar en la respuesta al proyecto. Estarán afectos a los convenios resultantes de dichas negociaciones los socios y socias del sindicato al momento de la firma, pero también los que se incorporen con posterioridad. (Art. 371)

H

¿TODOS LOS SINDICATOS, INCLUYENDO LOS INTEREMPRESA, LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES, PUEDEN NEGOCIAR COLECTIVAMENTE DE FORMA REGLADA?

Pueden negociar conforme al procedimiento de negociación reglada, obligatoria para el empleador, todos los sindicatos de empresa.

También pueden negociar regladamente, ahora de forma obligatoria para el empleador, los sindicatos interempresa, bajo las siguientes condiciones:

- Deben agrupar trabajadores de un mismo rubro o actividad.
- Negocian por sus trabajadores en una empresa determinada (no en todas las empresas a la vez).
- El sindicato debe tener una cantidad mínima de socios o socias en esa empresa, que cumpla los *quorum* de constitución.
- Esto aplica solo para empresas grandes o medianas.

En la micro y pequeña empresa, la negociación del sindicato interempresa seguirá siendo voluntaria para el empleador (Art. 346). Una vez recibido el proyecto de contrato colectivo, el empleador dispone de 10 días para responderlo, señalando si acepta o rechaza negociar con el sindicato. Si no responde en este plazo, se entiende que acepta el proceso. (Dictamen DT 1708/0028)

El fuero de negociación se iniciará 10 días antes que el empleador acepte negociar o cuando se cumpla el plazo de respuesta sin que ésta se haya materializado. (Dictamen DT 1708/0028)

Si el empleador rechaza negociar con el sindicato interempresa, los trabajadores afiliados que laboren en la empresa podrán presentar un nuevo proyecto, el que se tramitará como si conformaran un sindicato de empresa, es decir, el empleador deberá negociar con los trabajadores mediante el procedimiento reglado regular, pero sin la presencia de quienes no trabajan en la empresa. (Dictamen DT 1708/0028)

En el caso de las federaciones y confederaciones, ahora solo se les reconoce el derecho a negociar colectivamente de manera no reglada, por lo tanto, sin fuero ni derecho a huelga, y sigue siendo voluntaria para los empleadores. Los convenios colectivos que resulten de estas negociaciones tendrán la duración que dispongan las partes.

Las federaciones y confederaciones también podrán suscribir los pactos sobre condiciones especiales de trabajo contenidos en la nueva ley. (Art. 408)

¿CÓMO SE DISTINGUEN LOS DISTINTOS TIPOS DE EMPRESA SEGÚN SU TAMAÑO? (Art. 505 bis)

Microempresa:	de 1 a 9 trabajadores
Pequeña empresa:	entre 10 y 49 trabajadores
Mediana empresa:	entre 50 y 199 trabajadores
Gran empresa:	200 trabajadores o más

J

¿EN QUÉ CONSISTE EL PISO DE LA NEGOCIACIÓN QUE INCORPORA LA REFORMA?

Establece un mecanismo por el cual el empleador debe ofrecer como mínimo el llamado “piso de negociación”. Se distinguen dos casos:

1. CUANDO EXISTE UN INSTRUMENTO COLECTIVO VIGENTE, se entiende por piso de negociación (Art. 336):

- Idénticas estipulaciones a las establecidas en el contrato colectivo vigente.
- Con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato.

No son parte del piso mínimo:

- La reajustabilidad pactada
- Los incrementos reales pactados
- Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo
- Los beneficios que se otorgan con motivo de la celebración de un instrumento colectivo (ej. bono de cierre o por término de conflicto)
- Los pactos de extensión de beneficios
- El acuerdo que un sindicato entrega para una distribución excepcional de jornada (Dictamen DT 3016/80)

2. SI NO EXISTE INSTRUMENTO COLECTIVO VIGENTE, la respuesta del empleador constituye el piso de negociación, pero no puede contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica se haya otorgado a los trabajadores sindicalizados. Ej. si el empleador entregaba un aguinaldo de \$20.000 para Fiestas Patrias, no pueden proponer un aguinaldo inferior a ese monto. (Art. 336)

En el caso de trabajadores que negocian por primera vez, su piso de negociación lo constituirán los beneficios contenidos en el contrato vigente de la organización de la que forman parte, aun cuando gocen de beneficios extendidos previamente desde otro instrumento colectivo. (Dictamen DT 5298/122)

Si la respuesta del empleador no incluye el piso mínimo, se entiende incorporado para todos los efectos legales. (Art. 337) **El empleador no puede rebajar unilateralmente el piso de la negociación colectiva.** Sin embargo, durante la negociación las partes podrán pactar modificaciones al piso de la negociación e incluso rebajarlo “cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen”. (Art. 341)

K

¿QUÉ ES EL DERECHO A INFORMACIÓN?

La reforma establece el derecho de los sindicatos para acceder a información periódica, que solo puede ser ejercido por los sindicatos de empresa, y a información para la negociación colectiva, que puede ser ejercido por todos los sindicatos que tengan derecho a negociar en la empresa. (Art. 315, 316, 317 y 318 y Dictamen DT 5935/0096)

1. GRANDES EMPRESAS: Deberán entregar anualmente su balance, el estado de resultados y los estados financieros auditados, en un plazo de 30 días corridos desde que se encuentren disponibles, así como toda información pública que deban entregar a la Superintendencia de Valores y Seguros. (Art. 315)

Los sindicatos de empresa podrán solicitar una vez al año la remuneración asignada a todos los trabajadores de la empresa, de acuerdo a sus cargos y funciones, de forma innominada. (Art. 317)

2. MEDIANAS, PEQUEÑAS Y MICROEMPRESAS: Deberán proporcionar de forma anual a los sindicatos de empresa la información sobre sus ingresos y egresos, contenidos en la declaración de renta. Esta deberá entregarse hasta 30 días después de efectuada dicha declaración. (Art. 318)

Los sindicatos de empresa también podrán solicitar la remuneración asignada a todos los trabajadores de la empresa, de acuerdo a sus cargos y funciones, de forma innominada, pero solo podrán hacerlo en el período antes de la negociación. (Art. 317)

3. PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: Los sindicatos que tengan derecho a negociar en las empresas, pueden solicitarles con 90 días de anticipación al vencimiento del contrato o convenio colectivo vigente, como mínimo, la siguiente información (Art. 316):

- Planilla de remuneraciones de los socios y socias del sindicato, desagregada por haberes, con fecha de ingreso de cada socio y función desempeñada. El sindicato deberá contar con la autorización expresa de cada uno de sus afiliados para acceder a esta información, o bien, tenerlo autorizado expresamente en sus Estatutos (en todas las empresas).
- Valor actualizado de todos los beneficios del contrato colectivo (en todas las empresas).
- Costos globales de la mano de obra de la empresa en los dos últimos años o por el período completo de vigencia del contrato vigente (en todas las empresas).
- Información de política futura de inversiones que no sea confidencial (solo en empresas grandes o medianas).

La empresa deberá entregar esta información al sindicato dentro de los 30 días siguientes de hecha la solicitud. Si no existe contrato colectivo vigente, la solicitud de información puede ser presentada en cualquier momento.

QUE LOS SINDICATOS PUEDAN ACCEDER A TODA ESTA INFORMACIÓN SERÁ MUY RELEVANTE PARA, POR EJEMPLO:

- Comprender mejor la verdadera situación financiera de la empresa y seguir su evolución en el tiempo.
- Preparar de manera técnica y profesional el proyecto de contrato colectivo.
- Evaluar distintas opciones de beneficios durante la negociación colectiva, conociendo el peso e impacto que cada uno de ellos tiene en el costo total de la planilla de remuneraciones y en el aumento de esta como producto de la negociación. Esto permitirá tomar decisiones mejores y más informadas, mientras se está negociando.
- Detectar y crear mecanismos para corregir mediante nuevas cláusulas las brechas salariales de género dentro de la empresa.
- Detectar y crear mecanismos para corregir las posibles inequidades salariales entre los distintos cargos y dentro de un mismo cargo en la empresa.

El Dictamen DT 5935/0096 refuerza que esta información debe ser entregada por la empresa y utilizada por el sindicato bajo el principio de buena fe y para los fines que se ha dispuesto: preparar la negociación colectiva y fiscalizar después los acuerdos alcanzados.

Es importante señalar que, en el caso de los sindicatos de establecimiento, aunque tienen trabajadores en una sola unidad o establecimiento de la empresa, les asiste el derecho a solicitar la información periódica respecto de la totalidad de la empresa y no sólo de su establecimiento. Esto porque para la ley son sindicatos de empresa y tienen los mismos derechos que los otros sindicatos de empresa que existan en la misma. (Dictamen DT 4139/103)

L

¿QUÉ PLAZO TIENE EL EMPLEADOR PARA RESPONDER EL PROYECTO Y CÓMO SIGUE LA NEGOCIACIÓN DESPUÉS DE ESO?

El empleador debe responder el proyecto dentro de 10 días corridos. Por acuerdo de las partes, este plazo se puede extender hasta por 10 días más. (Art. 335)

Si el empleador no responde en el plazo de 10 días, será sancionado con multa. Si no responde en 20 días, se entiende que acepta como contrato el proyecto presentado por el sindicato. (Art. 337)

A partir de la respuesta del empleador, las partes inician la etapa de negociación directa, donde se pueden reunir las veces que estimen necesario para llegar a un acuerdo, sin tener que cumplir con ningún tipo de formalidad, y pueden tratar todos los temas que definan en conjunto, incluyendo cambios al piso mínimo de negociación. (Art. 341)

Es importante mencionar que el nuevo procedimiento considera como una exigencia la comunicación de las partes vía correo electrónico, pero en caso que el empleador responda solamente por vía física, esto no invalida la respuesta ni detiene el proceso. (Dictamen DT 3377/088)

M

¿MANTIENE EL EMPLEADOR LA POSIBILIDAD DE IMPUGNAR LA NÓMINA DE TRABAJADORES QUE SE INCORPORARÁN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

Sí. El empleador puede impugnar, dentro de su respuesta, la inclusión de trabajadores que no pertenecen a la empresa, al sindicato, o que tienen otro contrato o convenio colectivo vigente. Reiteramos que no pueden ser impugnados los trabajadores que reciben beneficios de otro contrato por extensión de beneficios, sino que solo aquellos que están afectados y forman parte de dicho instrumento. (Dictamen DT 303/1)

El sindicato puede reclamar sobre esto a la Inspección del Trabajo, dentro de los 5 días corridos de recibida la respuesta. Este proceso no suspende la negociación colectiva.

La Inspección citará a las partes a una mediación sobre el punto y, en caso de desacuerdo, resolverá. Las partes pueden impugnar esta resolución en tribunales. (Art. 340)

N

¿SIGUE EXISTIENDO LA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE FUNDAMENTAR SU RESPUESTA AL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO?

No, la nueva norma indica que el empleador deberá dar respuesta a todas las cláusulas propuestas por el sindicato, pero no hace obligatoria la explicación de los fundamentos y contenidos de su proposición, declarando de todas maneras que “podrá” hacerlo, acompañando los antecedentes que lo sustenten. (Art. 335)

De igual manera, los sindicatos tampoco están obligados a fundamentar sus propuestas, pero pueden hacerlo si lo creen necesario. (Art. 328)

Ñ

¿QUÉ OCURRE SI ALGUNA DE LAS PARTES INTERPONE UNA ACCIÓN JUDICIAL DURANTE EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

En los casos en que durante la negociación colectiva alguna de las partes presente, por ejemplo, una acción judicial por impugnación de nómina, prácticas antisindicales o controversia en calificación de servicios mínimos, el tribunal podrá, mediante resolución fundada, disponer la suspensión de la negociación colectiva en curso. Esta resolución es apelable. (Art. 401)

En caso de controversia respecto de los servicios mínimos que deba ser resuelta por la Dirección del Trabajo, no podrá iniciarse la negociación hasta que dicha institución haya zanjado el diferendo mediante una resolución. En este caso, se extenderá la vigencia del contrato colectivo existente hasta 60 días después de ejecutoriada la resolución de la Dirección del Trabajo. Para efectos de presentar el proyecto de contrato, el día -60 y el día -45 se calcularán en base a la nueva vigencia extendida del instrumento existente. (Dictamen DT 1563/038)

Luego de recibida la resolución de la Dirección del Trabajo, si alguna de las partes presenta una acción judicial, los plazos no se vuelven a extender; es decir, se cuentan siempre en función de la resolución final de la Dirección del Trabajo, independientemente del posible litigio en tribunales. (Dictamen 6064/139)



¿PUEDEN LAS PARTES PEDIR INTERVENCIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO DURANTE LA NEGOCIACIÓN?

Sí, las partes pueden pedir, de común acuerdo y en cualquier momento, una mediación de la Dirección del Trabajo en el proceso, que tendrá una duración máxima de 10 días. (Arts. 344 y 378 a 380)

En el caso de las micro y pequeñas empresas, cualquiera de las partes puede solicitar una reunión de Asistencia Técnica de ambas con la Dirección del Trabajo, que es de asistencia obligatoria, en la cual se informará de materias relativas al procedimiento. (Art. 343)



¿CÓMO SE EFECTÚA LA VOTACIÓN DE LA HUELGA?

La votación de huelga o última oferta del empleador debe realizarse dentro de los últimos 5 días de vigencia del contrato colectivo vigente. Esta votación se convocará a lo menos con 5 días corridos de antelación.

El empleador deberá entrega su última oferta hasta 7 días antes del vencimiento del contrato colectivo vigente y podrá informar de esta última oferta a los trabajadores. Si el empleador no entrega una última oferta, se entenderá como tal la respuesta al proyecto de contrato colectivo.

En caso de negociación en una empresa que no tiene contrato o convenio colectivo vigente, se entenderá que la “fecha de vencimiento” es el día 45 contado desde la presentación del proyecto.

El empleador deberá facilitar que la votación de la huelga se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan votar.

Esto implica no solo la entrega de los permisos señalados, sino que debe abstenerse de adoptar medidas o asumir conductas que obstaculicen el desarrollo de la votación.

El Sindicato deberá organizar el proceso de votación evitando alteraciones en el normal funcionamiento de la empresa y podrá realizar asambleas el día de la votación de última oferta o huelga.

La votación se efectuará de forma personal y secreta ante un ministro de fe. Las opciones de aceptar la última oferta de la empresa o iniciar la huelga deberán ser aprobadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el Sindicato (50% de las y los trabajadores + 1 voto). Aquellos trabajadores que están con licencia médica, vacaciones o fuera del lugar habitual de trabajo serán restados del total para efectos de calcular el *quorum*.

Si no se alcanza el *quorum*, el sindicato tiene un plazo de 3 días corridos para acogerse al piso de la negociación por 18 meses. Si no lo hace, se entenderá que acepta la última oferta del empleador.

Si se aprueba la huelga, esta se hará efectiva en el primer turno del quinto día siguiente a su aprobación. (Arts. 346 a 350)



¿EXISTE UN MECANISMO DE MEDIACIÓN DESPUÉS DE LA VOTACIÓN DE HUELGA?

Efectivamente, dentro de los **4 días siguientes a la aprobación de la huelga**, cualquiera de las partes puede pedir a la Inspección del Trabajo que cite a una **mediación obligatoria** (anteriores “buenos oficios”). Si el día 4 del plazo para solicitar la mediación obligatoria cae en sábado, domingo o festivo, se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente.

La mediación obligatoria tendrá una duración de 5 días hábiles (sin contar los sábados, domingos ni festivos) y podrá prorrogarse hasta por 5 días hábiles más, de común acuerdo entre las partes. El Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o por separado, las veces que estime necesario. Si en dicha mediación las partes no llegan a acuerdo, la huelga se iniciará al día siguiente de haber terminado la intervención de la Inspección. (Art. 351)

El cambio de la doctrina de la Dirección del Trabajo respecto del desplazamiento del último día de plazo para la solicitud de mediación, así como de la consideración de la calidad de hábiles de los días de duración de la segunda mediación y la exclusión de los sábados, domingos y festivos de la calidad de hábiles, fue adoptado en el Dictamen 2549/73.



¿PUEDE EL EMPLEADOR REALIZAR NUEVAS OFERTAS DURANTE LA HUELGA?

Sí. Una de las novedades de la nueva norma es que una vez iniciada la huelga el empleador podrá presentar una nueva última oferta, la que deberá ser votada por los trabajadores en forma individual y secreta ante ministro de fe dentro de los 5 días corridos siguientes, pudiendo aprobarla o continuar la huelga, por mayoría absoluta de los involucrados en la negociación.

En el caso de la micro y pequeña empresa, esta oferta deberá ser votada en los 2 días siguientes a su presentación. Si la propuesta es rechazada, el empleador podrá presentar otra oferta 5 días después de la anterior votación, y así, hasta el fin de la huelga. (Art. 356)

S

¿SE PERMITE EL DESCUELGUE INDIVIDUAL DE TRABAJADORES UNA VEZ INICIADA LA HUELGA?

Sí, la norma permite que el empleador ofrezca a trabajadores individuales descolgarse, aceptando la última oferta, siempre y cuando esta:

- Contenga idénticas estipulaciones al instrumento vigente.
- Los beneficios sean reajustados por IPC a la fecha de término del instrumento vigente.
- Se pacte la reajustabilidad anual por IPC para el periodo del nuevo contrato.

Grande y mediana empresa: descuelgue individual a contar del decimosexto día de iniciada la huelga.

Pequeña y microempresa: Descuelgue individual a contar del día sexto de iniciada la huelga.

Si no se cumplen estos requisitos, el descuelgue se permite desde el día 30 en la grande y mediana empresa, y desde el día 16 en la micro y pequeña empresa.

Las y los trabajadores que se reincorporen individualmente a través de este mecanismo quedarán con las condiciones de la última oferta que aceptaron, por lo que no quedan afectados al nuevo instrumento colectivo que surja al final de la huelga.

A diferencia de la norma previa a la reforma, los empleadores no pueden ofrecer condiciones especiales a los trabajadores para el descuelgue. Quienes se descuelguen individualmente de la huelga siempre lo harán bajo las condiciones de la última oferta que el empleador hizo al sindicato. (Dictamen DT 63/3)

La reincorporación individual no afectará la mantención del derecho a huelga de los demás trabajadores. (Art. 357)

T

¿PUEDEN LAS PARTES SUSPENDER TEMPORALMENTE LA HUELGA?

Sí, pueden hacerlo de común acuerdo por el plazo que estimen pertinente, con un acuerdo escrito que debe ser depositado en la Inspección del Trabajo. (Art. 358)

U

¿QUÉ PASA SI EL SINDICATO ENTIENDE QUE NO HAY POSIBILIDAD ALGUNA DE AVANCE EN EL PROCESO?

Al igual que en el antiguo artículo 369, la nueva ley permite que, en cualquier momento, incluso con huelga efectiva en curso, la comisión negociadora sindical ponga fin al proceso de forma unilateral, suscribiendo el piso de la negociación por una duración de 18 meses, lo que debe ser comunicado al empleador por escrito. (Art. 342)

V

¿QUÉ PRIMA EN MI RELACIÓN LABORAL, EL CONTRATO COLECTIVO O EL INDIVIDUAL?

El contrato o convenio colectivo siempre prima sobre el individual en todas aquellas cláusulas que regulen beneficios o condiciones similares. Ej. Si tengo una asignación de movilización pactada en el contrato individual y otra en el contrato colectivo, siempre rige la del contrato colectivo. (Art. 311)

W

¿CUÁL ES LA DURACIÓN MÍNIMA Y MÁXIMA DE UN CONTRATO COLECTIVO?

Duración mínima del contrato colectivo: no durará menos de 24 meses (2 años).

Duración máxima del contrato colectivo: no durará más de 36 meses (3 años). (Art. 324)

X

¿A QUIÉNES SE APLICAN LOS BENEFICIOS DEL CONTRATO O CONVENIO COLECTIVO?

A las y los afiliados del sindicato incorporados en el instrumento colectivo y a quienes, de común acuerdo entre las partes, se les extiendan completa o parcialmente los beneficios. (Art. 322)

Los trabajadores que decidan desafiliarse del sindicato durante la vigencia del contrato colectivo deberán continuar pagando la cuota sindical completa hasta que termine la vigencia del mismo. (Art. 323)

Y

¿SE MANTIENE LA FACULTAD DEL EMPLEADOR PARA EXTENDER UNILATERALMENTE LOS BENEFICIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

No, la nueva ley termina con la extensión unilateral de beneficios por parte del empleador a quienes están fuera del contrato. Sin embargo, podrá extender la reajustabilidad de remuneraciones por IPC a todos los trabajadores de la empresa, solo si lo incluyó en la respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por el sindicato. (Art. 322)



Z

¿CÓMO FUNCIONA LA NUEVA NORMA DE EXTENSIÓN PACTADA DE BENEFICIOS?

Las partes pueden pactar, de común acuerdo, la extensión total o parcial de los beneficios a otros trabajadores, sujeto a criterios objetivos, generales y no arbitrarios. Este acuerdo debe:

- Establecer la cuota sindical que deberán pagar los trabajadores a quienes se extiendan los beneficios, la que puede ser inferior o igual a la cuota que pagan los socios del sindicato.
- Debe escriturarse en el contrato colectivo, regirá durante toda su vigencia y no formará parte del piso de la siguiente negociación colectiva. (Dictamen DT 303/1)
- En caso de que no se establezca un acuerdo de extensión, esto también debe consignarse en el contrato colectivo, ya que implica que el empleador no podrá extender los beneficios de este contrato colectivo a otros trabajadores, exceptuando la reajustabilidad de remuneraciones por IPC. (Art. 322)

También es posible pactar la extensión de beneficios para los nuevos trabajadores que se afilien al sindicato después del término de la negociación colectiva. Es recomendable hacerlo, ya que permite que exista un incentivo permanente para ingresar a la organización y aumentar la afiliación y, por otro lado, evita que la rotación de personal implique una merma en la cantidad de trabajadores afectos al contrato colectivo. Esto se debe pactar en la definición de partes del contrato.

Ejemplo de cláusula de extensión automática de beneficios para nuevos socios:

“Estarán afectos al presente contrato colectivo, aquellos trabajadores que se afilien al sindicato con posterioridad a la entrada en vigencia del mismo, a contar de la comunicación de su afiliación al empleador, salvo impedimento legal vigente.”

Según explicita el Dictamen 303/1, estos acuerdos se pueden realizar también fuera de la negociación colectiva y es posible modificarlos durante la vigencia del contrato colectivo. Es importante que estos acuerdos o modificaciones se formalicen como adendas al contrato colectivo, de manera que pasen a formar parte integrante de éste.

Existe un impedimento legal para la extensión de beneficios cuando el trabajador es parte de un contrato colectivo aún vigente (Art. 323). Pero, según el Dictamen 5781/0093 de la Dirección del Trabajo, sí le serán aplicables los beneficios del contrato colectivo del sindicato al que se haya afiliado cuando se acabe la vigencia del contrato o convenio colectivo al que pertenecía antes.

La nueva ley permite también acuerdos individuales sobre remuneraciones o sus incrementos, que deberán ser fundados en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, y no serán considerados como práctica antisindical. (Art. 289)

Cabe señalar que los beneficios extendidos desde un contrato colectivo a trabajadores que no pertenecen a la organización no subsisten en los contratos individuales una vez que se ha vencido el contrato colectivo que les dio origen. Por ello, si el empleador desea extenderlos nuevamente a los mismos trabajadores, deberá contar una vez más con el acuerdo del Sindicato, expresado en el nuevo instrumento colectivo. (Dictamen DT 5298/122)





CAPÍTULO 2

NUEVA REGULACIÓN DE LA HUELGA

DEFINICIÓN DE HUELGA

"DERECHO A HUELGA. LA HUELGA ES UN DERECHO QUE DEBE SER EJERCIDO COLECTIVAMENTE POR LOS TRABAJADORES." (ART. 345)

Esta norma viene a reconocer a nivel legal el derecho consagrado constitucionalmente y a nivel internacional en diversos tratados, entre otros, los de la OIT. La huelga se concibe, entonces, como un derecho fundamental de los trabajadores, reconocido y protegido en su esencia, sin perjuicio que debe armonizarse con otros derechos fundamentales protegidos por la Constitución. (Dictamen DT 0441/0007)

➤ *Nota: es importante destacar que finalmente se eliminó de la ley toda mención a la huelga definida como "pacífica".*

PROHIBICIÓN DE REEMPLAZO EN HUELGA

"SE PROHÍBE EL REEMPLAZO DE LOS TRABAJADORES EN HUELGA." (ART. 345)

Durante el ejercicio de este derecho se prohíbe de manera explícita el reemplazo de los trabajadores que se encuentren en huelga, tanto con trabajadores externos como con trabajadores internos de la empresa. Además, no se puede cambiar de establecimiento a los trabajadores que no participan de la negociación con el objeto de reemplazar a los huelguistas. (Dictamen DT 0441/0007)

El incumplimiento de esta prohibición es considerado como una práctica desleal grave y habilita a la Inspección del Trabajo para requerir al empleador el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes. En caso de que el empleador se niegue a hacerlo, se ordena a la Inspección del Trabajo a denunciar los hechos ante el Juzgado de Letras del Trabajo, siguiendo las normas del procedimiento de tutela de derechos fundamentales contemplado en el Código del Trabajo.

Sin embargo, el mismo artículo declara que:

"LA HUELGA NO AFECTARÁ LA LIBERTAD DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES NO INVOLUCRADOS EN ELLA, NI LA EJECUCIÓN DE LAS FUNCIONES CONVENIDAS EN SUS CONTRATOS DE TRABAJO."

La forma en que esto se materializa es entregando ciertas facultades al empleador.

¿DE ESTO TRATAN LAS "ADECUACIONES NECESARIAS" DE LAS QUE TANTO SE DISCUTIÓ?

Sí. El Art. 403 en su letra d), faculta al empleador para “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.”

La Dirección del Trabajo ha señalado que estas adecuaciones no implican en ningún caso exceder los máximos diarios y semanales de jornada laboral establecidos, debiendo cumplirse todas las disposiciones legales vigentes. Asimismo, señala que estas adecuaciones solo pueden involucrar cambios indispensables para que el trabajador pueda seguir realizando sus funciones. No pueden efectuarse más modificaciones que las señaladas. (Dictamen DT 0441/0007)

También señala que estas adecuaciones no pueden implicar que el trabajador que no participa de la huelga desarrolle funciones distintas a las establecidas en su contrato de trabajo y, si lo hiciera, se considerará práctica desleal en la negociación. También se considerará práctica desleal modificar el contrato individual del trabajador antes de una negociación, con el fin de incluirle nuevas funciones diferentes a las que tenía previamente. Asimismo, se considera no ajustado a derecho la incorporación de la polifuncionalidad, es decir, la falta de definición de los trabajos o funciones específicas que debe cumplir. (Dictamen DT 0441/0007)



Nota: Este es uno de los temas que se ha dicho que podrían judicializarse, por lo que es un terreno en disputa que los Sindicatos tienen que salir a defender legalmente ante su posible uso como práctica desleal. La finalidad es acotar claramente estas atribuciones del empleador y evitar así que se conviertan en una forma de reemplazo interno encubierto de los trabajadores huelguistas.

Es importante señalar que en la discusión parlamentaria que recoge la historia de la ley, reiteradamente se indica que las “adecuaciones necesarias” son exclusivamente para garantizar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejercer sus funciones. Los jueces tienen la tarea de que este espíritu expresado por el legislador se mantenga en la práctica.

También se resguarda la libertad de trabajo a los trabajadores no involucrados en la huelga sancionando a los sindicatos a través de la definición de la siguiente práctica desleal:

"IMPEDIR DURANTE LA HUELGA, POR MEDIO DE LA FUERZA, EL INGRESO A LA EMPRESA DEL PERSONAL DIRECTIVO O DE TRABAJADORES NO INVOLUCRADOS EN ELLA." (Art. 404 letra f)

Por otra parte, se define que durante la huelga el lugar de trabajo no es sede sindical. (Art. 356)

Y en caso de **huelga en empresas contratistas**, la empresa principal, en uso de sus facultades, puede ejecutar directamente o a través de un tercero la obra o servicio que haya dejado de prestar el contratista en huelga. (Art. 306) Las labores que una empresa contratista deja de prestar por una huelga de sus trabajadores no pueden ser cubiertas por personal contratado vía Empresas de Servicios Transitorios, ya que la ley prohíbe expresamente su utilización para este fin. (Art. 183-P letra b)

LIMITACIONES AL EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA

¿EXISTEN EMPRESAS DONDE NO ES POSIBLE REALIZAR HUELGAS?

Sí. Cada dos años en el mes de julio, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo, de Defensa y de Economía, se determinarán las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga. Esta determinación podrá afectar a empresas 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, previa solicitud fundada de parte. (Art. 362)

En el año 2017 se efectuó la primera calificación de este tipo de empresas al amparo de la nueva ley. Para ello, los Ministerios ya citados dictaron la Resolución Exenta Número 41 (del 31.03.2017), donde se establece la tramitación administrativa que se debe dar a las solicitudes de las empresas que consideran que deben ser incluidas en el listado. Esta resolución señala que las solicitudes se tramitan principalmente ante el Ministerio de Economía, y se establecen normas sobre traslados, notificaciones, publicaciones, entre otras materias procedimentales. De acuerdo al procedimiento indicado en la ley y la Resolución 41/2017, se debe dar traslado de la solicitud a la contraparte, es decir, a el o los sindicatos de la empresa, que tienen 15 días para presentar sus observaciones.

Luego de presentadas las observaciones de los sindicatos, el Ministerio de Economía puede recabar informes técnicos,

si lo estima necesario. Finalmente, durante el mes de julio los tres Ministros emiten la Resolución Triministerial que califica qué empresas se encuentran exentas del derecho a huelga. Dicha Resolución, puede ser objeto de reclamación judicial ante la Corte de Apelaciones. (Art. 402)

En el caso de la Resolución Triministerial 133, del 28 de julio de 2017, (publicada en Diario Oficial 05.08.2017), se calificaron 100 empresas dentro del listado. Se dedujeron 36 reclamaciones judiciales en contra de esta resolución, 33 de ellas admisibles.

Las reclamaciones fueron presentadas principalmente por sindicatos (26) para que se excluyera a sus empresas del listado, pero también hubo 7 reclamaciones de empresas que quedaron fuera del listado, a pesar de haber solicitado su incorporación en él. A marzo de 2018, los recursos se encuentran aún pendientes.

La ley también considera que la permanencia o no de una empresa en el listado sólo será modificada a solicitud de las partes (empresa o sindicato), la que deberá fundarse en nuevos antecedentes o circunstancias. (Dictamen DT 0441/0007)

También se contempla la prohibición de realizar negociaciones colectivas y, por lo tanto, la prohibición del derecho a huelga, a los trabajadores de:

- Empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio.
- Empresas que por leyes especiales se les prohíba negociar colectivamente.
- Empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los 2 últimos años, hayan sido financiadas en más de 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos. Se exceptúa a trabajadores de establecimientos educacionales particulares subvencionados, y a los establecimientos educacionales de tipo técnico
- profesional administrados por Corporaciones Privadas. (Art. 304)

¿PUEDE EL EMPLEADOR CERRAR TEMPORALMENTE LA EMPRESA DURANTE UNA HUELGA?

Se reconoce legalmente el derecho del empleador a cerrar temporalmente la empresa (*lock out*), lo que significa que puede impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento. Esto solamente podrá ocurrir una vez iniciada la huelga.

El Dictamen DT 0062/002 reforzó que el *lock out* sólo puede ser ejercido en el marco de un proceso de negociación colectiva reglada, por lo tanto, no puede ser utilizado por la empresa en el marco de una huelga no regulada por ley.

El *lock out* reconocido en nuestro Código del Trabajo puede ser **total**, cuando aplica a todos los trabajadores de la empresa, o **parcial**, cuando aplica a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de la empresa.

Condiciones para que se pueda efectuar el cierre temporal de la empresa:

- En el establecimiento cerrado deben existir trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo originó.
- Los establecimientos no afectados por el cierre temporal parcial continuarán funcionando normalmente.
- No podrá afectar a aquellos trabajadores que tienen impedido el derecho a negociar colectivamente.
- No se extenderá más allá de 30 días desde que la huelga se hizo efectiva, o del día de su término.

Este derecho solo puede ser utilizado por el empleador si la huelga afecta a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento (según si el cierre es total o parcial), o si redundaría en la paralización de actividades imprescindibles de la empresa, sin importar en este caso el porcentaje de trabajadores que esté en huelga. (Arts. 353 y 354)

Mientras dure el *lock out*, la empresa puede contratar personal externo de seguridad para el resguardo de sus bienes. Sin embargo, no puede solicitar el trabajo de equipos de emergencia (aun cuando estos hayan sido convenidos con el sindicato), ni podrá aceptar descuelgues individuales de trabajadores respecto de la huelga. (Dictamen DT 0062/002)

Según el Art. 358, si las partes acuerdan la suspensión de la huelga, se suspende también el *lock out*.

➤ *Nota: El cierre temporal de la empresa se entiende como una medida de presión por parte del empleador para que se deponga la huelga, por lo que es importante que, si existe en la legislación laboral, esté claramente delimitado, ya que en sus variantes más agresivas puede convertirse en una represalia contra los trabajadores e incluso contra los gobiernos. Por esta razón, en varios países esta práctica está prohibida, salvo en casos de fuerza mayor.*

¿PUEDE UNA AUTORIDAD DECRETAR LA REANUDACIÓN DE LAS FAENAS Y, POR LO TANTO, EL FIN DE LA HUELGA?

Sí, el Juzgado de Letras del Trabajo respectivo puede decretar la reanudación de faenas, ante la solicitud de una de las partes o de la Dirección del Trabajo, cuando considere que la huelga cause grave daño a la salud, al medioambiente, al abastecimiento de bienes y servicios de la población, la economía del país o la seguridad nacional.

Las condiciones de trabajo resultantes serán las vigentes al momento de presentar el proyecto que dio origen a la negociación, dando lugar a un arbitraje laboral. (Art. 363)

¿DE QUÉ SE TRATAN LOS ARBITRAJES?

Son distintos a las mediaciones, procedimiento explicado en el Capítulo 1, letras O y Q.

Los arbitrajes son un procedimiento en que el sindicato y el empleador someten la negociación colectiva a un tribunal arbitral, quien determinará el resultado final de la misma. El tribunal tiene la obligación de fallar en favor de la propuesta de una de las partes, y luego de emitido no existe recurso legal alguno. Hasta que no se notifique el fallo, las partes mantienen la posibilidad de llegar a un acuerdo.

Existen dos tipos de arbitraje laboral:

Arbitraje forzoso: cuando un juez haya decretado la reanudación de faenas (Art. 363), y en aquellas empresas que tienen prohibido el derecho a huelga (descritas más arriba).

Arbitraje voluntario: por acuerdo de las partes, en cualquier momento durante la negociación colectiva.

El tribunal arbitral deberá fallar en los 30 días hábiles siguientes a la audiencia constitutiva. Este plazo se puede prorrogar fundadamente hasta por 10 días hábiles. (Arts. 385 a 398)

El tribunal estará compuesto por tres árbitros inscritos en el Registro Nacional de Árbitros Laborales. Los árbitros deberán ser designados de común acuerdo entre las partes. En caso de no haber acuerdo, la Dirección Regional del Trabajo los designará.

La remuneración de los árbitros será pagada por el Fisco, salvo en caso de negociaciones que involucren a grandes empresas, en cuyo caso deberá ser pagada por la empresa. (Art. 392)

DEFINICIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA

Las nuevas figuras de los servicios mínimos y los equipos de emergencia se encuentran regulados en los artículos 359, 360 y 361 del Código del Trabajo reformado.

Definición de Servicios Mínimos:

“Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante esta la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para 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. En esta determinación se deberán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.” (Art. 359)

El Dictamen N° 5346/0092 de la Dirección del Trabajo refuerza lo que ya se estableció en la nueva normativa laboral sobre los criterios que deben utilizarse para determinar los servicios mínimos de las empresas, expresando literalmente que “deben interpretarse de manera restrictiva”, es decir, proveerse solo en los casos en que sea estrictamente necesario y sin afectar el derecho a huelga. Para ello, este Dictamen indica que los servicios mínimos:

“Son aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que, sin menoscabar en su esencia el derecho de huelga, conforme al tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena, deben ser atendidas durante el desarrollo de una huelga, cuando resultan estrictamente necesarias para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes; garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas aquellas relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.”

El mismo dictamen categoriza los servicios mínimos en:

A) SERVICIOS MÍNIMOS DE SEGURIDAD: destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes. Su función es evitar estos daños en los bienes e instalaciones, en la medida en que se produzcan como resultado de la suspensión de operaciones que ocurre durante la huelga, y proveer de los servicios indispensables para evitar que cualquier persona vea afectada su salud o integridad física.

B) SERVICIOS MÍNIMOS DE FUNCIONAMIENTO: destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas. Buscan, entonces, mantener un cierto nivel de producción en la empresa, entendiendo que su interrupción podría afectar la prestación de servicios de utilidad pública o atención de necesidades básicas de la población (vida, salud y seguridad de las personas)

C) SERVICIOS MÍNIMOS PARA PREVENIR DAÑOS AMBIENTALES O SANITARIOS: destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios, lo que debe hacerse en base a los criterios que establece el propio ordenamiento jurídico: Ley 19.300 “Bases generales del medioambiente” y el artículo 3° del Código Sanitario.

Definición de Equipos de Emergencia:

“El personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de equipo de emergencia. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajado. Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados.” (Art. 359)

¿Qué pasa si durante la huelga el sindicato no provee de los equipos de emergencia?

El mismo Art. 359 señala que “... la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de estos servicios, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto que constate este incumplimiento. Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato, salvo que la Inspección del Trabajo autorice fundadamente un número distinto.”

ADEMÁS, ESTE INCUMPLIMIENTO SE TIPIFICA COMO PRÁCTICA DESLEAL (ART. 404), Y SE LE ASIGNA UNA MULTA DE HASTA 100 UTM POR CADA TRABAJADOR INVOLUCRADO. (ART. 406)

CALIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA

Se debe realizar antes del inicio de la negociación colectiva, su duración es indefinida, y solo puede ser revisada si cambian las condiciones que motivaron su determinación. (Art. 360)

La finalidad es identificar los servicios mínimos de la empresa, que deben ser atendidos durante el desarrollo de la huelga, así como también “el número y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que deberán conformar los equipos de emergencia”. (Art. 360)

En la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia se deben considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena. (Art. 359)

➤ *Nota: Es esperable que en los primeros años de aplicación de esta nueva norma se genere una tensión entre las propuestas de las empresas, que intentarán mantener parcial o totalmente las operaciones, y la postura de los sindicatos, que tratarán de que la huelga sea realmente efectiva en paralizar las faenas, al menos en la parte que corresponde a los trabajadores que estén en huelga.*

Es muy importante que los sindicatos realicen un acabado estudio de sus puestos de trabajo para desarrollar la argumentación en defensa de los criterios que determinen los servicios mínimos dentro de sus empresas, según los límites claramente definidos en el Artículo 359, que precisa para qué se deben entregar los servicios mínimos, los que en ningún caso pueden ser destinados a mantener la producción en la empresa.

Es esencial comprender que no en todos los puestos de trabajo, y ni siquiera en todas las empresas, se tendrán que proveer necesariamente estos servicios mínimos. Por eso es importante estudiarlos y definirlos muy bien.

Por lo tanto, una tarea crucial de los sindicatos en la etapa de implementación de esta nueva ley está siendo evitar que, a través de la aplicación práctica de esta norma, se abra un espacio para el reemplazo interno de los huelguistas por parte de sus propios compañeros del sindicato que formen los equipos de emergencia.

Conforme se ha avanzado en la aplicación de la norma, muchas empresas ya cuentan con la calificación de servicios mínimos por parte de la autoridad. Esta calificación no vence con el proceso negociador, sino que es permanente. La Dirección del Trabajo ha señalado que sólo puede solicitarse su modificación ampliando o reduciendo el alcance de los servicios mínimos, por circunstancias sobrevinientes, es decir, por cambios en la organización productiva de la empresa o su entorno, que lo ameriten. (Dictamen DT 5346/0092)

Por lo tanto, cuando una empresa busque ampliar sus servicios mínimos ya calificados, el sindicato debe poner especial atención en su respuesta, definiendo claramente si hay o no nuevas circunstancias que lo ameriten.

PROPUESTA DEL EMPLEADOR

Si existe un contrato colectivo vigente: el empleador deberá entregar por escrito a todos los sindicatos existentes su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para la empresa, al menos 180 días antes del vencimiento del instrumento colectivo vigente. Si existe más de un contrato colectivo vigente en la empresa este plazo se considerará respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer. (Art. 360 inciso 3°)

Si no existe sindicato en la empresa: el empleador deberá formular su propuesta dentro de los 15 días siguientes a la comunicación de la constitución del sindicato, plazo durante el cual no se puede iniciar la negociación colectiva; esta se podrá iniciar solo cuando ya estén calificados los servicios mínimos y equipos de emergencia. En ambos casos, el empleador deberá remitir copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo correspondiente. (Art. 360 inciso 4°)

RESPUESTA DEL SINDICATO

Los sindicatos tienen 15 días para responder a la propuesta del empleador, en forma conjunta o separada.

Si responden en forma separada, el plazo que tendrá cada sindicato se contará desde el día siguiente a la comunicación practicada a cada uno.

Si responden en forma conjunta, el plazo se cuenta desde el día siguiente a la última comunicación practicada a los sindicatos. (Art. 360, inciso 5°)

NEGOCIACIÓN Y ACUERDO

Empleador y sindicato(s) cuentan con 30 días de plazo para alcanzar acuerdo, contados desde la fecha de la última comunicación de la propuesta del empleador a algún sindicato. (Art. 360 inciso 6°)

Las partes llegan a acuerdo dentro del plazo: se debe levantar un acta que consigne los servicios mínimos y equipos de emergencia concordados, que deberá ser suscrita por el empleador y todos los sindicatos que concurrieron a la calificación. Dentro de los 5 días siguientes a la fecha de suscripción del acuerdo, se debe depositar copia en la Inspección del Trabajo respectiva. (Art. 360 inciso 7°)

Las partes no llegan a acuerdo, o el acuerdo no incluye a todos los sindicatos: dentro de 5 días desde el vencimiento del plazo para llegar a acuerdo, el empleador o cualquiera de los sindicatos podrá requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo, para que este organismo, mediante resolución fundada, califique los servicios mínimos y los equipos de emergencia.

La Dirección Regional del Trabajo deberá oír a las partes y solicitar un informe técnico al organismo regulador o fiscalizador que corresponda. Cualquiera de las partes podrá acompañar informes técnicos de organismos públicos o privados. Asimismo, a requerimiento de parte o de oficio, la Dirección Regional del Trabajo podrá realizar visitas de inspección.

La resolución de la Dirección Regional del Trabajo efectuará la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia que se aplicará en la empresa de forma general, y debe ser emitida dentro de los 45 días siguientes al requerimiento, notificada dentro de los 5 días siguientes a la emisión de la resolución, y solo será reclamable ante la Dirección Nacional del Trabajo. (Art. 360 incisos 8° al 11°)

Esta reclamación deberá interponerse dentro de 5 días, y para resolver, el plazo máximo es de 30 días hábiles, pudiéndose confirmar, modificar, reemplazar o dejar sin efecto la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia anteriormente determinada.

La Dirección del Trabajo tomará en consideración como un antecedente fundado, los acuerdos a que el empleador hubiere llegado con algún o algunos de los sindicatos existentes en la empresa, así como su grado de representatividad en la empresa.

Si la Dirección del Trabajo ha resuelto que, llegado el plazo de presentación del proyecto de contrato colectivo no existe acuerdo para la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, se suspenderá el inicio de la negociación, prorrogándose la vigencia del instrumento colectivo existente. Dicha prórroga regirá hasta 60 días a contar de la ejecutoria de la resolución de la Dirección del Trabajo. De esta forma, se establece una nueva fecha de vencimiento del instrumento vigente, la que será considerada para los nuevos cálculos de todos los plazos del proceso de negociación. (Dictamen DT 1563/038)

Si la resolución de la Dirección del Trabajo es judicializada por alguna de las partes, no se prorroga adicionalmente el proceso de negociación, sino que las fechas se siguen calculando a partir del día en que se emitió dicha resolución. (Dictamen DT 6064/139).

> *Nota: En abril de cada año, la Dirección del Trabajo publicará los estándares técnicos de carácter general que hayan servido de base para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia.*

CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA

Procedimiento técnico y de carácter bilateral que tiene lugar una vez iniciada la negociación colectiva, y que tiene por objeto **identificar quiénes serán los trabajadores afiliados al sindicato que conformarán los equipos de emergencia que atenderán los servicios mínimos previamente definidos.**

- Los equipos de emergencia deberán proveer los servicios mínimos durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados.
- Sus integrantes deberán ser remunerados por el tiempo trabajado.
- Si el sindicato no provee los equipos de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atenderlos.
- Esto no constituirá infracción a la prohibición de reemplazo en huelga.

Es importante entender que los equipos de emergencia son un requerimiento al sindicato específico que negocia, para cubrir todos o parte de los servicios mínimos autorizados. El sindicato debe evaluar esa solicitud en base a la realidad del conjunto de la empresa. Por ejemplo, si el sindicato que negocia tiene sólo algunos vigilantes, todos los operadores y todos los trabajadores de mantención, mientras otra organización tiene la gran mayoría de los vigilantes privados, existe la posibilidad de que los servicios mínimos determinados para seguridad sean cubiertos por los socios de la otra organización y, por lo tanto, no sea necesario que el sindicato que negocia provea equipos de emergencia.

PROPUESTA DEL EMPLEADOR

Junto a la respuesta al sindicato sobre el proyecto de contrato colectivo (es decir, dentro de los 10 días siguientes a su presentación), el empleador deberá proponerles la nómina de trabajadores afiliados que conformarán los equipos de emergencia, cuando corresponda.

Si un empleador no incluye la solicitud de equipos de emergencia dentro de su respuesta al Sindicato, no tiene derecho a solicitarlos posteriormente durante toda la negociación.

RESPUESTA DEL SINDICATO

El sindicato debe responder por escrito al empleador dentro de 48 horas, pudiendo adoptar una de las siguientes opciones:

1. Aceptar expresamente la propuesta del empleador, teniéndose por conformados los equipos de emergencia.
2. No contestar dentro del plazo de 48 horas, en cuyo caso se entiende que acepta la propuesta del empleador.
3. Contestar, rechazando en forma expresa y total la propuesta del empleador.
4. Contestar, planteando discrepancias en cuanto al número o identidad de los trabajadores propuestos por el empleador.



Nota: El sindicato, para evitar problemas y roces en su base de afiliados, podría proponer una conformación de los equipos de emergencia, por ejemplo, por sorteo o, si es posible, en turnos rotativos.

REQUERIMIENTO A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Si el sindicato rechaza la nómina propuesta, o manifiesta discrepancias con el número e identidad de los trabajadores solicitados para constituir los equipos de emergencia, el empleador podrá solicitar la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de 5 días contados desde la respuesta del sindicato.

La Inspección del Trabajo tendrá 10 días para resolver, lo que será notificado a los correos electrónicos que hayan entregado las partes. En contra de esta resolución solo procederá el recurso de reposición.

La resolución de la Inspección del Trabajo considerará la propuesta del empleador presentada al sindicato, la impugnación del sindicato y los antecedentes técnicos del proceso de calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia. También se tomarán en consideración los estándares técnicos de carácter general elaborados y utilizados por la Dirección del Trabajo para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia, atendiendo al tamaño y características de la empresa.

Si el empleador no presenta ningún requerimiento ante la Inspección del Trabajo, se entenderá que queda conforme con la respuesta del sindicato.

PLAZOS

Todos los plazos señalados en materia de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia son en días corridos, a menos que se acabe en día sábado, domingo o festivo, en cuyo caso se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente. (Art. 312)

APLICACIÓN PRÁCTICA DE SERVICIOS MÍNIMOS DURANTE EL AÑO 2017

En tanto se trataba de una nueva institución, los servicios mínimos fueron objeto de fuerte debate en el Congreso y durante todo el primer año de su aplicación en la práctica. Dado que los servicios mínimos debían ser calificados antes de que comenzaran las primeras negociaciones colectivas bajo la nueva ley, una disposición transitoria de la Ley 20.940 creó un esquema de entrada en vigencia adelantada para la calificación de servicios mínimos. Así, ya a partir del 1 de enero de 2017 comenzaron a ingresarse las primeras calificaciones y requerimientos.

Existían muchas aprehensiones entre sindicatos, empresas, abogados y operadores del sistema, respecto de la real capacidad de la Dirección del Trabajo para poder calificar los servicios mínimos en todas las empresas que así lo requirieran. Según cifras de la propia Dirección del Trabajo, 13 meses después de la entrada en vigencia de esta nueva institución (al 31 de enero de 2018), se habían calificado 491 servicios mínimos, lo que corresponde a alrededor del 20% de las negociaciones colectivas del período.

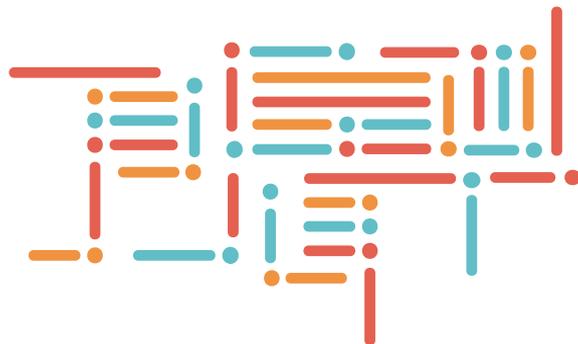
También se generó expectación respecto de una excesiva judicialización del tema, a pesar de que la ley no contiene un procedimiento de reclamación judicial, sino que solo un procedimiento de reclamación administrativa de la calificación del Director Regional ante la Dirección Nacional del Trabajo (el artículo 360, inciso 11, dice que la resolución del

Director Regional “solo será reclamable” ante el Director Nacional). Al 31 de enero de 2018, se habían presentado 32 reclamaciones judiciales de distinto tipo: reclamaciones ante los Juzgados de Letras del Trabajo, unas según el procedimiento laboral de aplicación general y otras según el procedimiento monitorio; recursos de protección ante las Cortes de Apelaciones; e incluso, dos presentaciones ante el Tribunal Constitucional.

Aún es temprano para evaluar el desenlace final de esta controversia jurídica, pero existe una tendencia ampliamente mayoritaria en tribunales de primera instancia en declararse incompetentes, tendencia que se ratifica en las Cortes de Apelaciones, aunque en dos casos se ha declarado la competencia. Hasta ahora, la Corte Suprema de Justicia ha dictado un solo fallo en esta materia (con fecha 7 de marzo de 2018, caso CAR S.A., Rol 1180-2018), donde desechó por razones de forma un recurso de queja interpuesto por la empresa, pero además entró al fondo de la controversia, y en ello, la mayoría de la Cuarta Sala confirmó la incompetencia de los tribunales para conocer de esta controversia.

Finalmente, también existía escepticismo respecto de la capacidad de las partes para llegar a acuerdo en materia de servicios mínimos. Según cifras de la Dirección del Trabajo, al 31 de enero de 2018, 41,8% del total de las calificaciones se han efectuado a través de acuerdo directo entre las partes, y 58,2% se han realizado a través de requerimiento a la Dirección del Trabajo.







CAPÍTULO 3

NUEVAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y DESLEALES

La Reforma Laboral incorporó una serie de nuevas regulaciones respecto a las prácticas antisindicales y desleales, y se modificaron parcialmente algunas de las ya existentes.

Es importante destacar que el nuevo articulado objetiva las conductas a sancionar, y no es taxativo en elaborar un listado cerrado de prácticas antisindicales y desleales, sino que al incorporar la frase “entre otras”, deja abierta la posibilidad de que otras conductas y hechos puedan ser calificados como prácticas antisindicales y desleales por los Tribunales competentes.

Por otra parte, desde el envío del proyecto al Congreso y durante toda su tramitación, se ha declarado que esta nueva normativa pretende incentivar el diálogo y la búsqueda de acuerdos entre las partes, para lo que se crearon distintos incentivos. Dentro de ese marco, se reconoce como esencial el **respeto al principio de buena fe**, especialmente durante el proceso de negociación colectiva, lo que fue reforzado por la Dirección del Trabajo (Dictamen DT 5781/0093). Este principio aparece en varias oportunidades en las nuevas disposiciones sobre prácticas antisindicales y desleales. Por otro lado, la Dirección del Trabajo destaca el carácter objetivo de la lesión a la libertad sindical, es decir, que lo relevante es la acción y el resultado lesivo sobre la libertad sindical, más allá de si existe intencionalidad o ánimo deliberado de causar dicho daño. (Dictamen DT 0999/0027)

A continuación, destacamos los principales cambios incorporados al Código del Trabajo sobre estas materias:

PRÁCTICAS ANTISINDICALES DEL EMPLEADOR, QUE ATENTAN CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL (Art. 289)

- Despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse.
- Negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información que las empresas están ahora obligadas a entregar periódicamente y para la negociación colectiva.
- Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador.
- Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados al sindicato que los haya negociado, los mismos beneficios pactados, salvo la aplicación del reajuste por IPC, siempre que haya sido parte de la respuesta de la empresa al proyecto presentado por el sindicato.
- No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de beneficios.

La Dirección del Trabajo ha señalado que dicha enumeración es sólo enunciativa y que, por lo tanto, pueden existir otras prácticas antisindicales o desleales, en tanto lesionen el derecho que se pretende cautelar. (Dictamen DT 0999/0027)

PRÁCTICAS ANTISINDICALES DEL TRABAJADOR O DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, QUE ATENTAN CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL (Art. 290)

- Ejercer los derechos sindicales o fueros que establece el Código del Trabajo de mala fe o con abuso del derecho.

INFRACCIONES QUE ATENTAN CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL (Art. 291)

- Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato, impidan el ingreso de los trabajadores a las asambleas o el ejercicio de derecho a sufragio.

AUMENTO EN EL MONTO DE LAS MULTAS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES (Arts. 292 y 406)

En la antigua ley las multas iban entre 10 y 150 UTM, sin excepción. La nueva ley distingue:

- En la microempresa con multa de 5 a 25 UTM
- En la pequeña empresa con multa de 10 a 50 UTM
- En la mediana empresa con multa de 15 a 150 UTM
- En la gran empresa con multa de 20 a 300 UTM

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. En caso de reincidencia, en las medianas y grandes empresas se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 del Código.

Estas multas serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

DESPIDO DE TRABAJADORES SIN FUERO (Art. 294)

- Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489 (acciones de tutela), con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto. (El trabajador ya no puede optar entre la reincorporación y el pago de indemnización; solo aplica lo primero.)

REEMPLAZO DE TRABAJADORES EN HUELGA COMO PRÁCTICA DESLEAL GRAVE

- La infracción de la prohibición del reemplazo de trabajadores en huelga constituye una práctica desleal grave, que habilita a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.
- En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo. El Tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución. (Art. 345)
- El Tribunal competente podrá disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados, además de la multa establecida. (Art. 400)

PRÁCTICAS DESLEALES DEL EMPLEADOR DURANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 403)

Entre otras, se considerarán las siguientes:

- La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.
- La negativa a recibir a la comisión negociadora de el o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones establecidos.
- El incumplimiento de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 315 y siguientes, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada.
- El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada.
- El cambio de establecimiento en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella.

- Ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a los trabajadores sindicalizados, durante el período en que se desarrolla la negociación colectiva de su sindicato.
- El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.

PRÁCTICAS DESLEALES DE LOS TRABAJADORES, DE LOS SINDICATOS Y DEL EMPLEADOR DURANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 404)

Las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

- La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.
- El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.
- La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada.
- El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, según corresponda.
- El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.
- Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.

PRÁCTICA DESLEAL DE LA EMPRESA PRINCIPAL (Art. 405)

La contratación directa o indirecta de los trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista por parte de la empresa principal será considerada práctica desleal.

MULTAS POR CADA TRABAJADOR INVOLUCRADO (Art. 406)

El incumplimiento de las cláusulas del instrumento colectivo y las prácticas desleales de la letra d) de los artículos 403 y 404 serán sancionados con una multa por cada trabajador involucrado de acuerdo a las siguientes reglas:

- En la micro y pequeña empresa con multa de 1 a 10 UTM
- En la mediana empresa con multa de 5 a 50 UTM
- En la gran empresa con multa de 10 a 100 UTM

En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, esta será sancionada de conformidad a lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 del Código del Trabajo, es decir, su rango se podrá duplicar y triplicar.





CAPÍTULO 4

QUORUM DE CONSTITUCIÓN
DE SINDICATOS, ELECCIÓN DE
DELEGADOS, FUEROS Y HORAS
DE TRABAJO SINDICAL

El artículo 227 del Código del Trabajo define los nuevos *quorums* de constitución de sindicatos, según lo siguiente:

EMPRESAS DE 50 O MENOS TRABAJADORES/AS

Pueden constituir sindicato 8 de ellos, siempre que representen como mínimo al 50% del total de los trabajadores de la empresa. Si no hay sindicato en la empresa, se requieren a lo menos 8 trabajadores y tienen 1 año para lograr el *quorum* de 50%. Si la empresa tiene un número impar de trabajadores, el porcentaje se calculará sobre el número par inmediatamente anterior. Para calcular el número total de trabajadores de la empresa, se descontará a los que legalmente están impedidos de negociar colectivamente.

EMPRESAS CON MÁS DE 50 TRABAJADORES/AS

Se requieren un mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos el 10% del total de los que presten servicios en ella. Si no hay sindicato en la empresa, se requieren a lo menos 8 trabajadores y tienen 1 año para lograr el *quorum*.

SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO

Si la empresa tiene más de un establecimiento, se podrán constituir sindicatos en cada uno de ellos, y se necesita un mínimo de 25 trabajadores/as que representen al menos a un 30% del total de los trabajadores de dicho establecimiento.

SINDICATO CON MÁS DE 250 TRABAJADORES/AS

Pueden constituir sindicato en cualquier tipo de empresa, sin necesidad de representar un porcentaje de trabajadores de la misma.

SINDICATOS INTEREMPRESAS

Se requerirá a lo menos de 25 trabajadores/as para formarlo y su constitución debe ser ante un Ministro de Fe, que solo puede ser un Inspector del Trabajo.

El fuero de constitución del sindicato interempresa será efectivo desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva, hasta 30 días después de realizada. La asamblea se debe realizar dentro de los 10 días siguientes a la solicitud de ministro de fe. (Art. 221 inciso 4°)

La elección de sus delegados se deberá realizar ante un Ministro de Fe, según lo siguiente:

- Entre 8 y 50 afiliados: eligen 1 delegado
- Entre 51 y 75 afiliados: eligen 2 delegados
- Más de 76 afiliados: eligen 3 delegados (Art. 229)

➤ *Nota: el veto presidencial aprobado en el Parlamento después del primer envío de esta ley al Tribunal Constitucional, eliminó por completo la norma que obligaba a los sindicatos a mantener sus quorums de constitución para poder negociar colectivamente.*

FUERO DE DIRECTORES SINDICALES

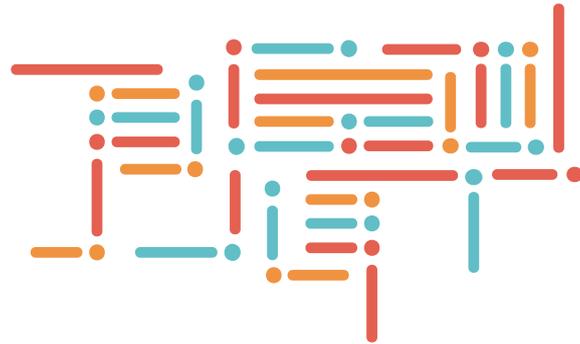
Los directores sindicales gozarán de fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre y cuando esta cesación no se produzca por:

- Censura de la asamblea sindical
- Sanción aplicada por un tribunal competente
- Renuncia al sindicato
- Término de la empresa
- Caducidad de la personalidad jurídica del sindicato (Art. 243)

En estos casos, el dirigente pierde su fuero laboral inmediatamente después de producida una de estas causales de término de su mandato como dirigente sindical.

HORAS DE TRABAJO SINDICAL

Se cambió el concepto de “permisos sindicales” por el de “horas de trabajo sindical”, con lo que se explicita que este derecho no es una mera concesión del empleador, e identifica el tiempo que los dirigentes dedican formalmente a trabajar para el sindicato. Sabemos que en la práctica suele ser bastante más tiempo que el que se otorga legalmente. A los ya existentes derechos de horas de trabajo sindical que existían en la ley antigua, se agregó un nuevo derecho que consiste en hasta 3 semanas al año para cada director y delegado, destinados para asistir a actividades de formación y capacitación sindical. (Art. 250 letra b)





CAPÍTULO 5

INCENTIVOS PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD DE GÉNERO

La nueva ley implica un conjunto de iniciativas que apuntan a conseguir una mayor participación de las mujeres en las instancias decisorias de los sindicatos, y para que se incluyan cláusulas orientadas a conseguir una mayor igualdad de género en la negociación colectiva.

La ley 20.940 es la primera ley en Chile que establece cuotas de mujeres, para su aplicación tras el resultado de un proceso de elección democrático en un organismo representativo, como son las organizaciones sindicales.

¿EN QUÉ CONSISTE LA INICIATIVA PARA GARANTIZAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

Es un mecanismo de acción positiva, destinado a promover la participación de las mujeres en las negociaciones colectivas. La ley exige que la comisión negociadora de los sindicatos que tengan afiliación femenina esté integrada por al menos una mujer. En el caso de que no existan trabajadoras en la directiva sindical, esta integrante será electa según lo determinen los Estatutos o, si estos nada dicen, en Asamblea convocada para ello y por votación universal. Esta trabajadora contará con fuero hasta 90 días después de firmado el nuevo contrato colectivo, y en las negociaciones de las micro y pequeñas empresas, sustituirá a uno de Directores sindicales durante el proceso. (Art. 330)

¿EN QUÉ CONSISTE LA INICIATIVA PARA GARANTIZAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS DIRECTORIOS SINDICALES?

La normativa exige también que el Directorio tenga al menos un tercio de mujeres o un número equivalente a la proporción de mujeres en el Sindicato, en caso que sea menor. Esto no obsta, obviamente, a que la cantidad de mujeres en el Directorio sindical pueda ser superior a dicha cuota. Estas Directoras contarán con los fueros y horas de trabajo sindical que establece la ley. (Art. 231 inciso 3°)

Los estatutos del sindicato deben establecer un mecanismo para que esta cuota de mujeres sea garantizada. Naturalmente, este mecanismo se activará así como existan mujeres interesadas en postular al Directorio, y se aplicará desde la primera elección que se realice con posterioridad a la reforma de estatutos que lo incluyó.

Para efectos de determinar qué cantidad de mujeres es la mínima que debe integrar el Directorio sindical, la Dirección del Trabajo ha establecido la siguiente mecánica de cálculo (Dictamen DT 1306/0031):

1. Se determina el porcentaje de afiliación de trabajadoras en el sindicato. Para ello, se divide la cantidad de socias mujeres por el total de socios y socias del sindicato (en el caso de Federaciones y Confederaciones, se calcula sobre el total de personas que pertenecen a la asamblea con derecho a ser electas, conforme a los estatutos). El resultado de esta división se denomina Factor de Participación Femenina (FPF).

Para efectos del cálculo, el FPF no podrá ser superior a 0,33.

2. Para determinar el número de Directoras se multiplica el FPF por la cantidad de integrantes del Directorio que corresponde elegir. En caso que el resultado no sea un número entero, se aproximará al entero superior cuando el dígito correspondiente a las décimas (siguiente a la coma) sea igual o superior a 5.

Así, a modo de ejemplo, en el caso de sindicatos que tengan un FPF de 0,33 o superior, la cantidad mínima de mujeres en el directorio será la siguiente, en función de la cantidad de directores que corresponde elegir, conforme al artículo 235 del Código del Trabajo:

CANTIDAD TOTAL DE DIRECTORES	CANTIDAD MÍNIMA DE MUJERES
3	1
5	2
7	2
9	3
11	4

Si el Directorio está compuesto por una sola persona, no será obligatorio incorporar una mujer en el mismo.

Una vez definida la cantidad mínima de mujeres en el Directorio, se debe establecer el mecanismo que asegure dicho resultado. De acuerdo al sistema electoral que la ley determina para los sindicatos, que implica la presentación individual de candidaturas y no permite la conformación de listas, el mecanismo opera sobre la base de que **la mujer no electa más votada reemplace al hombre electo menos votado.**

Sabiendo que cada estatuto es distinto y debe ser analizado en sí mismo, acá ofrecemos un **ejemplo de modificación** para establecer este mecanismo en la elección de Directorio:

“Serán electos directores aquellos candidatos que obtengan las más altas mayorías hasta completar la cantidad de directores a elegir.

En caso de igualdad de votos entre dos o más candidatas, se elegirá al socio más antiguo de entre los empatados.

Sin perjuicio de lo anterior, a fin de cumplir la proporción mínima de mujeres en el Directorio, que establece la ley, se operará de la siguiente manera:

En caso de alcanzarse o superarse la proporción exigida por la ley por medio del procedimiento descrito en los incisos primero y segundo del presente artículo, no se efectuará corrección alguna.

En caso contrario, la candidata mujer que haya alcanzado la más alta mayoría entre aquellas candidatas no electas, se incorporará al Directorio, reemplazando a aquel director varón que tenga la más baja votación entre aquellos que resulten electos del proceso señalado en los incisos primero y segundo. De no alcanzarse así la proporción requerida, se repetirá el procedimiento con la siguiente candidata no electa más votada, la que reemplazará al director varón menos votado y así sucesivamente hasta lograr la proporción exigida por la ley”.

Si el sindicato tiene un Directorio con más integrantes que los que la norma garantiza con fuero y permisos sindicales, este mecanismo debe ajustarse para que la proporción mínima de mujeres se garantice siempre en base a los cupos cubiertos por esa protección legal (se calcularse la cantidad mínima en base a los cupos legales). El Factor de Participación Femenina se multiplica, entonces, por la cantidad de Directores que corresponden por aplicación del artículo 235 del Código del Trabajo y no sobre el total de directores, si este fuese mayor. (Dictamen DT 1306/0031)

En el caso de Federaciones, Confederaciones y Centrales Sindicales, la modificación debe ser construida en función de sus particulares estatutos.



¿DE QUÉ OTRAS FORMAS SE INCENTIVA LA IGUALDAD DE GÉNERO?

Como decíamos, se incorporó la presencia de mujeres tanto en la Comisión Negociadora Sindical como en las Directivas sindicales, en todos los sindicatos que tengan afiliadas mujeres. Uno de los objetivos de esta norma es permitir que la visión de las trabajadoras esté presente en el proceso, promoviendo la adopción de acuerdos y regulaciones que contribuyan a terminar con la discriminación de género en las empresas.

Lo normal es que esta necesidad sea cubierta por la o las mujeres integrantes del Directorio. Sin embargo, es posible que un Directorio de un sindicato que tiene socias mujeres no tenga mujeres en el Directorio, a pesar de la norma relativa a las cuotas, debido a que no alcanzan la proporción necesaria en la organización para garantizar la presencia de una mujer en el Directorio, o bien porque, existiendo la cuota mínima y el mecanismo, ninguna mujer se presentó como candidata a la elección de Directorio. Esto sin duda es un desafío para las trabajadoras afiliadas a sindicatos, que debiesen organizarse para no dejar pasar esta oportunidad.

La norma permite que se negocien aspectos relativos a conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, entre otros. (Art. 306)

Dependerá de la creatividad y empuje de las organizaciones el ir asumiendo estas posibilidades en sus proyectos de contrato colectivo y tratar de concretarlas en cláusulas que tengan aplicación real en los instrumentos que resultan de la negociación.

Para más detalles, ver Capítulo 6 siguiente.

¿CÓMO AYUDA EL NUEVO DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN A CONSEGUIR UNA MEJOR NEGOCIACIÓN?

Contar con la planilla de remuneraciones del total de las y los afiliados del sindicato, individualizados con información de su sexo, función, jornada y fecha de ingreso a la empresa, es fundamental para una buena negociación.

¿Cuánta gente accede realmente cada año a un bono de antigüedad en sus distintos tramos?

¿Cuántas mujeres tienen potencialmente derecho a cobrar beneficios asociados a maternidad?

¿Qué brecha salarial entre hombres y mujeres existe, a igualdad de funciones?

¿Cuántas personas pueden cobrar un bono que se paga a los que cumplen una determinada función?

Todas estas y muchas otras preguntas son las que podemos contestar con esa información, para saber así de forma exacta cuánto cuesta lo que el sindicato está pidiendo, y cuánto cuesta y a quiénes beneficia lo que la empresa ofrece en la mesa de negociación.

Además, tener el valor actualizado de todos los beneficios, que se han modificado en el transcurso del contrato vigente por la aplicación del IPC, o de cláusulas progresivas de incremento, permite al sindicato contar con una base sólida sobre la cual planificar su negociación. Se reduce la asimetría de información entre empleador y sindicato, fortaleciendo la posición de este último en la negociación.

Es importante recordar que el acceso a la información requiere de la autorización de los socios y que la manera más simple, fácil y permanente para contar con dicha autorización es dejarla establecida en los estatutos, mediante una reforma de los mismos.



CAPÍTULO 6

**CONTENIDO DE INSTRUMENTOS
COLECTIVOS Y PACTOS SOBRE
CONDICIONES ESPECIALES DE
TRABAJO**

MATERIAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es un pacto de remuneraciones y otros beneficios, en especie o en dinero, así como condiciones comunes de trabajo.

La Reforma Laboral innovó en el reconocimiento de nuevas materias que pueden ser objeto de negociación en el marco de una negociación colectiva. En la práctica, ya se han incorporado muchas de estas materias en diversos instrumentos colectivos, pero con esta modificación legal existe ahora un incentivo directo para hacerlo de manera más masiva en los sindicatos.

Si bien se mantiene la norma que establece que no son materia de la negociación colectiva aquellas que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma (Art. 306 inciso 4º), el reconocimiento legal de nuevas materias abre un campo de posibilidades para que las organizaciones sindicales negocien con sus empleadores nuevas cláusulas contractuales que incluyan estos, e incluso otros aspectos.

Con esto se pretende fomentar políticas que permitan mejorar el diálogo entre trabajadores y empleadores y las condiciones de trabajo al interior de la empresa, lo que redundará en un mejor clima laboral.

¿CUÁLES SON LAS NUEVAS MATERIAS QUE LA REFORMA LABORAL RECONOCE COMO OBJETO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA? (Art. 306)

- Acuerdos de extensión de beneficios de la negociación colectiva (ver Capítulo 1, letra Z)
- Acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares
- El ejercicio de la corresponsabilidad parental
- Planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa
- Acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad
- Acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los/as trabajadores/as
- Constitución y mantenimiento de servicios de bienestar
- Mecanismos de solución de controversias

Vemos como existen diversos aspectos que pueden resultar instrumentos útiles y estratégicos para las organizaciones sindicales a la hora de incorporar nuevas condiciones laborales. Algunos puntos que se pueden destacar, entonces, son los siguientes:

FOMENTO A LA CORRESPONSABILIDAD EN LA CRIANZA DE LOS HIJOS

Los acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares y el ejercicio de la corresponsabilidad parental entregan la posibilidad de pactar condiciones, beneficios y distribución de jornada, a objeto de fomentar la corresponsabilidad en la crianza de los hijos, involucrando así también al padre.

Cabe recordar que la reforma al posnatal, que permitió compartir un período del mismo con el padre, avanzó en este aspecto de corresponsabilidad, pero se ha demostrado poco efectivo ya que muy pocos padres han optado por hacer uso del posnatal parental.

Ahora las organizaciones sindicales, en diálogo con sus empleadores, poseen una nueva herramienta que les permitirá fomentar una mayor participación de los padres en el cuidado de sus hijos.

GENERAR MAYOR EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA

Es sabido que la brecha salarial entre mujeres y hombres es enorme y aún falta mucho por avanzar. Si bien existen normas en el Código del Trabajo que intentan evitar estas discriminaciones, hasta ahora su eficacia ha sido bastante limitada.

Con la Reforma Laboral se buscó entregar mayores herramientas para que las partes de la relación laboral en conjunto hagan frente a problemas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo. Esta es una herramienta necesaria para que se cumpla efectivamente la igualdad, por lo que es deseable que los sindicatos planteen en sus proyectos de negociación colectiva elementos que permitan fomentar mayor equidad en las condiciones de trabajo en la empresa.

Para desarrollar este aspecto será muy útil el uso que hagamos de la información que se reciba con el detalle de la planilla de remuneraciones de los afiliados y la planilla innominada de todos los puestos de trabajo en la empresa, material con el que podremos detectar las brechas salariales de género y crear mecanismos que tiendan a corregirlas.

POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

La nueva ley entrega posibilidades para pactar instrumentos que fomenten las instancias de capacitación laboral al interior de la empresa.

Aquí ciertamente hay una ganancia para ambas partes, pues el empresario contará con personal más capacitado y el trabajador tendrá mayor conocimiento para ofrecer servicios de calidad y mejorar su empleabilidad actual y futura.

El diálogo y el entendimiento entre las partes será clave en este crucial aspecto, cuya aspiración es mejorar la calidad de los productos y servicios que ofrecen las empresas del país, y mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores.

Un elemento a tratar para reducir las brechas entre hombres y mujeres es la adecuada regulación del acceso y las condiciones para la capacitación. Si ponemos atención a los horarios y lugares de capacitación, a la forma en que se determina qué trabajadores o trabajadoras serán capacitados, podemos avanzar en tener más mujeres capacitadas y, por lo tanto, con mayor acceso a promociones y mejoras en sus condiciones de trabajo.



CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL INSTRUMENTO COLECTIVO O MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

La reforma establece la posibilidad de que en el instrumento colectivo se incluya un acuerdo para la implementación y seguimiento del mismo, o mecanismos de resolución de controversias. (Art. 321)

Esto significa que el sindicato y el empleador podrán dotarse de un sistema autónomo de control y cumplimiento de los acuerdos, entendiendo que quienes mejor pueden administrar el instrumento colectivo son las partes de la relación laboral, sin necesidad de recurrir automáticamente a terceros (Inspección del Trabajo o Tribunales de Justicia), lo que es un paso para lograr mayor autonomía.

Además, la posibilidad de crear una comisión bipartita para estos fines entrega herramientas para un mejor entendimiento entre las partes, destrabando algunas fuentes de conflicto y fomentando el diálogo al interior de la empresa. En la práctica, algunas empresas ya han adoptado este mecanismo.

La Comisión de Implementación y Seguimiento puede ser un buen mecanismo para abordar todos los temas del contrato donde lo relevante es la evaluación periódica y subjetiva de la aplicación de ciertos beneficios que resultan de gran relevancia en la vida cotidiana de trabajadores y trabajadoras, como por ejemplo calidad de la alimentación, calidad y pertinencia de la ropa de trabajo, o los recorridos, frecuencias y condiciones de los servicios de transporte y acercamiento.

A modo de ejemplo, una propuesta de cláusula de este tipo tendría que:

- Regular el número de miembros que compongan la comisión bipartita y su forma de nominación
- La periodicidad con la que deberán sesionar
- Las finalidades y objetivos que se plantearán a efectos de dar cumplimiento con lo pactado en el instrumento colectivo
- Mecanismos de fiscalización de lo acordado

PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

En aquellas empresas en que la afiliación sindical sea igual o superior al 30% del total de los trabajadores, a los sindicatos de forma separada o conjunta, les será posible acordar con el empleador pactos sobre condiciones especiales de trabajo, como determinadas adecuaciones a la jornada laboral o al lugar donde se prestan los servicios, en situaciones específicas.

Estos pactos solo pueden acordarse de forma directa y sin sujeción a las normas de una negociación colectiva reglada. Los pactos durarán como máximo tres años y serán aprobados por el sindicato de la forma como lo establezcan los estatutos. En caso de que no existan reglas de aprobación en los estatutos, entonces la regla será que se aprueben con la mayoría absoluta, en asamblea especial y ante ministro de fe.

Para efectos del uso de esta norma, al momento de reformar los estatutos se sugiere revisar la composición de las y los afiliados de acuerdo a sus tareas y ubicación geográfica.

Si tenemos dos o más grupos muy definidos, ya sea por las tareas que cumplen o por su ubicación geográfica, puede ser una buena alternativa que los pactos sean aprobados o rechazados sólo por los trabajadores del área o unidad de negocio que estaría afecto al mismo, sin necesidad de convocar a votar a los trabajadores de otras áreas.

Si, por el contrario, tenemos un grupo homogéneo de trabajadores que realizan funciones similares o intercambiables, es mejor que la votación se realice sobre la totalidad de los afiliados, aun cuando el pacto sea ofrecido para un área o unidad, ya que a futuro distintos trabajadores podrían trasladarse a dicha área y quedar afectados al pacto.

Estos pactos tendrán efecto solo respecto de los trabajadores que sean representados por los sindicatos que hayan pactado estos acuerdos especiales. Sin embargo, si hay trabajadores que expresamente hayan señalado que no se les aplique, entonces quedarán excluidos. Si un trabajador no sindicalizado quiere adherirse a estos pactos, deberá manifestarlo por escrito. (Art. 374)

➤ *Nota: el veto presidencial aprobado en el Parlamento después del primer envío de esta ley al Tribunal Consitucional, eliminó los tres pactos de adaptabilidad que eran considerados muy nocivos por el mundo sindical: los pactos de jornadas especiales, los de bancos de horas extras y los de jornada pasiva, quedando en la ley solo los que a continuación se detallan.*

PACTOS SOBRE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA SEMANAL

Las partes pueden acordar que la jornada semanal se distribuya en 4 días, no pudiendo exceder de las 12 horas diarias (incluidas las horas ordinarias, extraordinarias y los descansos). Si la jornada de trabajo supera las 10 horas, deberá acordarse 1 hora de descanso imputable a ella. (Art. 375)

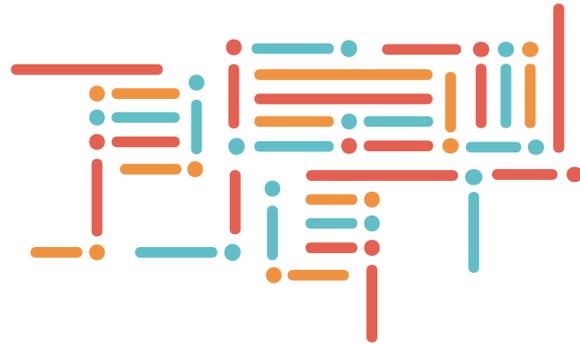
PACTOS PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES (Art. 376)

- Se permite pactar acuerdos que tengan por objeto que los trabajadores con responsabilidades familiares (cuidado de menores, enfermos o adultos mayores) puedan acceder a sistemas de jornadas especiales que compatibilicen su jornada laboral y su tiempo con la familia.

- Los pactos, una vez acordados, se incorporan al contrato individual de cada trabajador, los que de forma unilateral pueden retirar el acuerdo. En el anexo de contrato se debe establecer lo siguiente:

- El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar convenido con el empleador.
- Las adecuaciones a la jornada de trabajo, si fuere necesario.
- Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
- El tiempo de duración del acuerdo.

Estos pactos también podrán ser convenidos para aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical. En consecuencia, pueden versar sobre otras materias que permitan conciliar no solo aspectos de familia y trabajo, sino que estudios, atenciones médicas requeridas, etc.





CAPÍTULO 7

FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS. CONSEJO SUPERIOR LABORAL

FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS

Con la idea de reforzar los programas de la Unidad de Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo, que financian anualmente Mesas de Diálogo Social y Escuelas Sindicales, y para convertirlos en una política permanente de Estado, la Ley 20.940 en sus artículos 2º y 3º creó el “Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas”.

El fondo es administrado por el Ministerio del Trabajo y tiene por objeto financiar proyectos, programas y acciones de formación sindical, promoción del diálogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores y trabajadores.

Los recursos son asignados por la Subsecretaría del Trabajo mediante concurso o licitación pública. El Consejo Superior Laboral propone anualmente los criterios generales para la asignación de estos recursos.

Al menos el 40% de los recursos que se asignan anualmente deben destinarse a proyectos que se ejecuten fuera de la Región Metropolitana, siempre que exista un número suficiente de propuestas que cumplan con los requisitos técnicos que se establezcan. Además, el 20% de los recursos se debe destinar a proyectos pertenecientes a micro y pequeñas empresas.

El Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas está constituido por:

- El aporte que se contempla anualmente en la ley de Presupuestos
- Las multas pagadas por prácticas desleales y antisindicales
- Las donaciones que se le hagan y las herencias y legados que acepte
- Los aportes que se reciban por vía de cooperación internacional
- Los demás recursos que perciba por otros conceptos

FUNCIONAMIENTO DEL FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL: LÍNEAS DE TRABAJO, DISTINTOS TIPOS DE ESCUELAS SINDICALES, E INICIATIVAS PARA MIPES.

Sobre la base de estos parámetros legales, la Subsecretaría del Trabajo implementó esta nueva política, dictándose, en primer lugar, el Reglamento que regula el funcionamiento del Fondo, a través del Decreto Supremo N° 7 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 25 de enero de 2017.

Luego, la Subsecretaría definió las distintas líneas de trabajo para este programa.

En primer lugar, bajo la línea “Escuelas Sindicales”, se realizan tres tipos de escuelas distintas: Nuevos Líderes, Formación Continua y Mujeres Líderes, las que durante 2017 ejecutaron en total 51 proyectos, por un monto total de \$813.980.000. Para la realización de estas Escuelas, la Subsecretaría del Trabajo había elaborado durante el año 2016 una actualización de las mallas curriculares obligatorias que cada ejecutor debe cumplir, sistematizando y homogeneizando la enseñanza que se imparte a lo largo de todo Chile. En esta tarea participó un grupo de expertos de reconocida experiencia en el tema, además de contrastarse las conclusiones de este grupo con un taller de dirigentes sindicales representativos.

El Fondo tiene también la obligación legal de ejecutar iniciativas dirigidas a la micro y pequeña empresa. En ese marco, se desarrollaron 10 proyectos, por un monto total de \$203.545.000. El objetivo de estos proyectos fue desarrollar cursos con micro y pequeños empresarios acerca de la temática laboral y relaciones entre trabajador y empleador, en el marco de las empresas de menor tamaño (menos de 50 trabajadores) donde, por el número de trabajadores, se hace más difícil constituir sindicatos.

Los recursos del Fondo de Formación Sindical se complementan con otra línea presupuestaria que maneja la Subsecretaría del Trabajo, denominada Diálogo Social. Esta línea, administrada desde el Departamento de Diálogo Social, desarrolló durante el 2017, 28 Mesas de Diálogo Social en todo Chile, por un monto total de \$283.926.886. En estas Mesas, sindicatos, empleadores y gobierno, cuando es el caso, se reúnen para abordar una temática específica y sistematizan sus conclusiones en un informe y seminario final.

Además, la línea de Diálogo Social llevó adelante 25 cursos más pequeños de especialización, dirigidos a dirigentes sindicales que buscan una profundización más específica en determinadas materias legales. Los cursos de especialización

en 2017 fueron: Derecho a Información de la Ley 20.940; Habilidades directivas para el diálogo; Tecnologías de la Información y Comunicación; Negociación colectiva; Normas sobre jornada y descansos; por un total de \$93.127.000.

Y finalmente, se creó el programa de “Recuperación de Historia Sindical”, mediante el cual se licitaron dos proyectos de investigación y recuperación de memoria histórica de dos sindicatos, CONAPAN y SIDARTE. Una consultora especializada en materia de recuperación histórica y documental realizó estos estudios durante 4 meses y, en conjunto con las propias organizaciones sindicales, fueron recolectando documentos, fotografías y testimonios de dirigentes sindicales, para culminar con la elaboración de un video documental y una publicación. Este valioso material se puede revisar en: <http://www.dialogosocial.gob.cl/recuperacion-de-historia-sindical/>

CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Siguiendo los principios del “diálogo social tripartito” promovido a nivel internacional por la OIT, que busca reunir a las organizaciones de trabajadores, las de empleadores y los gobiernos, para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas, la Ley 20.940 creó el “Consejo Superior Laboral”. (Arts. 4° al 11°)

Este Consejo es de carácter tripartito y consultivo, y su misión es colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas.

Según la ley, le corresponden las siguientes funciones:

- Elaborar, analizar y discutir propuestas y recomendaciones de política pública en materia de relaciones laborales y mercado del trabajo.
- Proponer iniciativas destinadas a incentivar la creación de empleos, aumentar la productividad y elevar la participación laboral de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y trabajadores vulnerables, mejorando su empleabilidad.
- Efectuar, por sí o a través de terceros, estudios o investigaciones de diagnóstico sobre el estado de las relaciones laborales y funcionamiento del mercado de trabajo en el país.
- Formular propuestas sobre los criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.
- Informar las materias que se le encomienden expresamente a través del Ministerio del Trabajo.

- Rendir en abril de cada año un informe anual de sus actividades, propuestas y el resultado de las mismas al Presidente de la República y al Congreso Nacional. Este informe deberá publicarse en la página web del Ministerio del Trabajo.

El Consejo está integrado por nueve miembros de reconocida trayectoria en el ámbito de las relaciones laborales y mercado del trabajo, que son designados de la siguiente manera:

- Un consejero designado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Un consejero designado por el Ministro de Hacienda
- Un consejero designado por el Ministro de Economía, Fomento y Turismo
- Tres consejeros designados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad, incluyendo al menos un representante de las organizaciones de empresas de menor tamaño
- Tres consejeros designados por las centrales sindicales de mayor representatividad del país

Los miembros del Consejo duran cuatro años en sus cargos, pudiendo ser designados por un período adicional. Al menos un tercio de sus integrantes deben ser mujeres.

El Consejo elige de entre sus miembros un Presidente y un Vicepresidente, que duran dos años en sus cargos, no pudiendo ser reelegidos. El Vicepresidente subrogará al Presidente en caso de ausencia o impedimento de este.

Los integrantes del Consejo no son remunerados en sus funciones, sesionan ordinariamente al menos una vez al mes, sus acuerdos se adoptan por mayoría absoluta, y cesan en sus cargos por alguna de las siguientes causales:

- Expiración del plazo por el que fueron nombrados
- Renuncia presentada ante el Presidente del Consejo
- Falta grave al cumplimiento de sus funciones
- Remoción de las organizaciones o autoridades que los hubieren designado

Cuando se estima necesario, el Consejo puede invitar a expertos o especialistas nacionales o extranjeros, vinculados a temas de su competencia, y puede solicitar también la participación de funcionarios de la Administración del Estado.

El Consejo cuenta con una Secretaría Técnica que está radicada en la Subsecretaría del Trabajo, la que le provee la infraestructura y los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento.

CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO SUPERIOR LABORAL: PRINCIPALES TAREAS Y ACTIVIDAD DURANTE SU PRIMER AÑO DE TRABAJO.

En su tarea de implementar dicho Consejo, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social emitió el Decreto Supremo N° 6, del 25 de enero de 2017.

A continuación, se siguió con el procedimiento de designación de sus 9 integrantes. Según dispone la ley y el reglamento, así como la práctica internacional en materia de constitución de instancias tripartitas en el concierto de la OIT, cada estamento debe designar autónomamente a sus representantes.

El Ejecutivo debió designar un consejero por cada Ministerio, designándose de esta forma a Claudia Donaire (abogada experta en Derecho Laboral) por el Ministerio del Trabajo, a Jaime Ruiz-Tagle (economista y académico de la Universidad de Chile, experto en mercado laboral) designado por el Ministerio de Hacienda, y a Guillermo Miranda (ex director de la OIT para el Cono Sur) por el Ministerio de Economía. Producto del cambio de gobierno el 11 de marzo de 2018, los tres consejeros presentaron sus renuncias al nuevo gobierno con fecha 23 de marzo de 2018, debiendo la nueva autoridad designar tres nuevos consejeros.

El pasado 28 de marzo el Ministro del Trabajo designó como nuevos representantes del Ejecutivo en el Consejo Superior Laboral a los profesionales Cristian Olavarría (abogado de la Universidad de Chile y magíster en Derecho Público de la Universidad de los Andes), Rafael Sánchez (ingeniero comercial de la Universidad Católica, ex asesor DIPRES entre 2010 a 2013) y Carmen Domínguez (abogada y licenciada en Trabajo Social de la Universidad Católica).

Por el lado de los actores sociales, la ley y el Reglamento indican que se debe designar a los representantes de las organizaciones de mayor representatividad, para lo cual se debe acudir a un criterio de proporcionalidad según el número de miembros afiliados que cada organización posea. Para ello, indica el Reglamento, la Subsecretaría del Trabajo debe solicitar informes técnicos a la Dirección del Trabajo, en el caso de las centrales sindicales, y al Ministerio de Economía, en el caso de las organizaciones empresariales, para que ellas indiquen cuál es el nivel de representatividad de cada organización. Según dicha información, el Subsecretario del Trabajo solicitó a la CUT que designara a tres consejeros, y a la CPC que designara dos consejeros, más un representante de CONAPYME, según dispone la ley. Los representantes de la CUT son Bárbara Figueroa, Nolberto Díaz y José Sandoval, mientras que los de la CPC son Alberto Salas y Andrea Tokman, junto a Juan Araya de la CONAPYME.

Otras dos centrales sindicales presentaron un recurso de protección en contra del proceso de designación de los consejeros sindicales de la CUT. Dicho recurso, sin embargo, fue desestimado por la Corte de Apelaciones y por la Corte Suprema de Justicia, ratificándose la legalidad del procedimiento llevado adelante, como ya lo había ratificado también la Contraloría General de la República.

Desde su constitución en mayo de 2017, el Consejo Superior Laboral ha sesionado 12 veces en sesión ordinaria, y una vez en sesión extraordinaria. La primera presidenta fue Claudia Donaire y vicepresidente, Alberto Salas.

Su principal tarea en el primer año ha sido, por un lado, aprobar las orientaciones generales para el Fondo de Formación Sindical, tanto para el año 2017 como para el 2018; así como delinear lo que será el primer informe de evaluación de la implementación y aplicación de la Reforma Laboral. Este informe debe ser enviado, durante tres años, cada vez que se cumple un año de vigencia de la ley, esto es, el 1 de abril.

Finalmente, cabe destacar que el Reglamento también permite la creación de comisiones sectoriales y temáticas, para abordar aspectos más específicos. Estas comisiones deben, a su vez, replicar la estructura tripartita y autónoma del Consejo Superior. A marzo de 2018, el Consejo ha aprobado la creación de tres comisiones sectoriales (Comercio, Agrícola y Marítimo), y una comisión temática (Discapacidad), con una propuesta de conformación tripartita de cada instancia. Corresponde a la nueva autoridad instalar dichas comisiones y al Consejo, seguir evaluando la conformación de nuevas comisiones.



BIBLIOGRAFÍA

LEYES

- Ley 20.940, disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094436&idVersion=2017-04-01>

- Nuevo Código del Trabajo reformado, disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436&idVersion=2017-09-18>

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- Dictamen N° 5337/0091, del 28 de octubre de 2016, “Vigencia de la normativa”, disponible en: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-110448_recurso_1.pdf

- Dictamen N° 5346/92, del 28 de octubre de 2016, “Calificación y conformación de los servicios mínimos y equipos de emergencia”, disponible en: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-110449_recurso_1.pdf

- Dictamen N° 5781/0093, del 1 de diciembre de 2016, “Reglas generales y procedimiento de la negociación colectiva reglada”, disponible en: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-110632_recurso_1.pdf

- Dictamen N° 5935/0096, del 13 de diciembre de 2016, “Derecho a información”, disponible en: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-110698_recurso_1.pdf

- Dictamen N° 303/1, del 18 de enero de 2017, “Vinculación al instrumento colectivo. Extensión de beneficios”, disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-114476.html>

- Dictamen N° 0441/0007, del 25 de enero de 2017, “Derecho a huelga en la negociación colectiva”, disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-110993.html>

- Dictamen N° 0999/0027, del 2 de marzo de 2017, “Prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva”, disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-111235.html>

- Dictamen N° 1078/0028, del 08 de marzo de 2017, “Negociación sindicato interempresa; Negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria; Negociación colectiva de federaciones y confederaciones”, disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-111278.html>
- Dictamen N° 1163/0029, del 13 de marzo de 2017, “Procedimiento de negociación; Grupo de trabajadores; Reserva de ley; Competencia Dirección del Trabajo”, disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-111289.html>
- Dictamen N° 1306/0031, del 22 de marzo de 2017, “Directorio Sindical; Comisión negociadora; Integración; Cuota de participación femenina; Enfoque de género”, disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-111409.html>
- Dictamen N° 1563/038, del 7 de abril de 2017, “Calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia; Suspensión del inicio de la negociación; Efectos; Prórroga del instrumento colectivo vigente; Extensión de la prórroga; Oportunidad de presentación del proyecto”, disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-111591.html>
- Dictamen N° 2549/073, del 8 de junio de 2017, “Mediación obligatoria; Plazo; Cómputo; Solicitud de mediación; Prórroga del plazo; Coincidencia con día de inicio de la huelga; Prórroga en el inicio de la huelga; Días hábiles; Ley N°19.880; Reconsidera dictámenes Nos. 91/01, de 11.01.2002 y 993/52, de 09.03.2004, y Ord. 2243, de 24.05.2017”, disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-112136.html>
- Dictamen N° 2858/079, del 27 de junio de 2017, “Oportunidad para negociar; Improcedencia de iniciar nuevas negociaciones; Organización con más de un instrumento colectivo vigente; Oportunidad para negociar”, disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-112235.html>
- Dictamen N° 3016/80, del 6 de julio de 2017, “Piso de la negociación; Exclusión de cláusula; Acuerdo para renovar jornada excepcionales”, disponible en: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-112312_recurso_1.pdf
- Dictamen N° 3377/088, del 25 de julio de 2017, “Respuesta del empleador; Envío por correo electrónico; Efectos de la omisión en el envío”, disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-112394.html>
- Dictamen N° 4139/103, del 05 de septiembre de 2017, “Derecho de información; Sindicato de establecimiento; Alcance en la entrega de información”, disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-112685.html>
- Dictamen N° 5298/122, del 06 de noviembre de 2017, “Piso de la negociación; Beneficios extendidos; Reconsidera doctrina contenida en dictamen N° 3679/98, de 11.08.2017”, disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-113793.html>

- Dictamen N° 6064/139, del 15 de diciembre de 2017, “Calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia; Resolución calificatoria; Ejecutoriedad; Instancia administrativa; Ejecutividad; Recursos judiciales; Procedencia”, disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-114122.html>

- Dictamen N° 0062/002, del 4 de enero de 2018, “Lock out o cierre temporal; Contratación de trabajadores; Medidas de seguridad; Reintegro de trabajadores; Equipos de emergencia; Lock out en la negociación no reglada”, disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-114295.html>

- Dictamen N° 0063/003, del 4 de enero de 2018, “Huelga; Reincorporación de trabajadores; Última oferta”, disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-114296.html>

REGLAMENTOS Y RESOLUCIONES

- Ministerio de Economía, Resolución Exenta 41/2017, del 31 de marzo de 2017, “Aprueba mecanismo de coordinación para calificación de las corporaciones o empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, de conformidad al artículo 362 Código del Trabajo”, disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1101463>

- Ministerio de Economía, Resolución Triministerial 133, del 28 de julio de 2017, “Determina empresas y corporaciones que se encuentran en algunos de los supuestos previstos por el artículo 362 del Código del Trabajo”, disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1106201>

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Decreto Supremo N° 6, del 25 de enero de 2017, (publicado en el Diario Oficial con fecha 3 de marzo de 2017), “Aprueba el Reglamento del Consejo Superior Laboral”, disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1100704>

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Decreto Supremo N° 7, del 25 de enero de 2017 (publicado en el Diario Oficial el 3 de marzo de 2017), “Aprueba Reglamento del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas”, disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1100705>

DOCUMENTOS INSTITUCIONALES

- Dirección del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales:

- Presentación “Ley que Moderniza Sistema de Relaciones Laborales, Ley 20.940”, agosto de 2016.
- Presentación “Procedimientos de Negociación Colectiva”, noviembre de 2016.
- Presentación “Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia”, noviembre de 2016.

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social: “Modernización de las relaciones laborales y sus instituciones”, publicado en septiembre de 2016, disponible en <http://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2016/12/Reforma-Laboral.pdf>

OTROS DOCUMENTOS

- Cabrera, Joaquín: Minuta “Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia”, noviembre de 2016.
- García Olave, Vicente: presentación “Reforma Laboral: principales modificaciones”, octubre de 2016.
- Ossandón, Felipe: Minuta “Reforma Laboral para sindicatos”, septiembre de 2016

