



**CARLOS MONTES**  
SENADOR RM SUR-ORIENTE

El proyecto de reforma laboral es un eje sustancial del objetivo del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet de enfrentar la desigualdad que afecta al país.

Se busca generar las condiciones para que los trabajadores, representados por sus organizaciones, puedan negociar en forma más equilibrada al interior de cada empresa y conseguir mejores remuneraciones y otros beneficios.

La reforma laboral acaba de ser despachada por el Senado y volverá a ser analizada por los diputados.

Si éstos rechazan alguno de los cambios efectuados se formará una Comisión Mixta para discutir los puntos que han motivado controversia.

Te invitamos a informarte acerca del estado de esta discusión y los principales puntos en debate.

#### EVALUACIÓN GENERAL:

Lo aprobado por el Senado cumple lo comprometido en el programa de la Presidenta Bachelet: el fortalecimiento de los sindicatos, la ampliación de la negociación colectiva (NC) y el derecho a una huelga efectiva.

Más allá de algunas discusiones sobre ciertos temas específicos, el proyecto constituye un claro avance en favor de los trabajadores. **El mensaje claro es que organizados en sindicatos tendrán más fuerza para mejorar sus condiciones de trabajo y remuneraciones.**

#### TEMAS DEL PROYECTO QUE SE MANTUVIERON O MEJORARON EN EL SENADO:

**Titularidad sindical.** Se mantuvo al sindicato como actor principal de la negociación colectiva (NC) por parte de los trabajadores. Grupos negociadores sólo podrán existir en empresas donde no existe sindicato.

**Esto es muy importante.** El sindicato por su estabilidad debe ser el sujeto principal de la NC. Permitir que existan grupos paralelos ocasionales le resta fuerza a los trabajadores.

**No extensión de beneficios.** Permanece inalterable que los efectos de un instrumento colectivo negociado por un sindicato se aplique sólo a sus socios.

Podrán también acceder a ellos automáticamente los trabajadores que se afilien a la organización sindical durante la NC (hasta 5 días después de presentado el proyecto de contrato) o después de la NC, durante la vigencia del contrato colectivo.

También podrá extenderse sus beneficios cuando el sindicato y el empleador lo acuerden.

**Si el empleador extiende los beneficios unilateralmente, por su sola voluntad, se sanciona como una conducta antisindical.**

**Piso de la NC.** El proyecto mantiene la existencia de un piso mínimo para evitar que pueda partirse desde más atrás de lo conseguido en la NC anterior.

En caso de existir instrumento colectivo vigente, constituyen piso idénticas estipulaciones a las del instrumento vigente. En el caso de no existir, el

piso lo constituye la respuesta del empleador, que no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a trabajadores que represente el sindicato.

**Exclusiones.** No forman parte del piso mínimo la reajustabilidad, el incremento real pactado en el contrato vigente, los pactos de adaptabilidad y el bono de término.

**Materias susceptibles de ser negociadas.** Se incorporan expresamente en la NC los 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 trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.

**Sanciones por prácticas antisindicales y desleales.** El proyecto conserva las normas que facilitan la prueba de estas prácticas abusivas y aumentan fuertemente las sanciones en las empresas medianas y grandes, las que **podrían llegar a 100 UTM por trabajador involucrado en caso de reemplazo en huelga.**

**Trabajo sindical.** Se mantiene la ampliación de una a tres semanas del tiempo que se otorga en las grandes empresas a dirigentes para labores de capacitación y formación.

**Equidad de género.** Se perfeccionan las normas que establecen que un mínimo de un 30% de los miembros de la directiva sindical deberán ser mujeres, si la afiliación de mujeres lo permite. Además, en la comisión negociadora sindical siempre deberá haber una representante mujer.

**Empresas excluidas del derecho a la huelga.** La Constitución actual excluye de la NC y del derecho a huelga a ciertas empresas estratégicas. El proyecto crea un procedimiento a través del cual se determinarán estas empresas, el que será reclamable ante la Corte de Apelaciones. Cuando no se pueda negociar colectivamente existirá un arbitraje obligatorio.

**Servicios mínimos.** En caso de huelga, es deber del sindicato proveer el personal indispensable para proteger los bienes 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 y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.

Se fija un procedimiento para establecer estos equipos de emergencia, en forma previa a la NC, a través de un acuerdo entre los trabajadores y el empleador. Si no hay acuerdo, puede requerirse a la Dirección del Trabajo o a los Tribunales.

**Pactos de Adaptabilidad.** El proyecto permitía negociar entre el empleador y sindicatos que representen al menos el 30% de los trabajadores, “*condiciones especiales de trabajo*” en las siguientes materias:

- Pactos sobre sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos.
- Pactos de horas extraordinarias.
- Pactos sobre tiempos de preparación para trabajar y jornada pasiva.

En el Senado se mejoraron estas normas, en los siguientes aspectos:

- Se establece que sólo pueden aplicarse a trabajadores que formen parte de sindicatos que negociaron o a quienes voluntariamente quieran adherir. No habrá aplicación automática cuando más de un 50% de los trabajadores sin afiliación sindical, adhiera al pacto, como se decía en el proyecto aprobado por la Cámara de Diputados.
- Se repone la gradualidad en su aplicación. Así, en los dos primeros años se requerirá un 50% de afiliación sindical para aplicar pactos sobre jornada. El pacto sobre horas extras sólo podrá aplicarse al tercer año de vigencia.
- Se separó la negociación de estos pactos con la NC. Así se evita que el empleador condicione beneficios mínimos a la suscripción de estos pactos.

## ASPECTOS CONTROVERTIDOS

Durante el trámite en el Senado han existido modificaciones que resultan conflictivas como las siguientes:

**Adecuaciones necesarias.** Para que la huelga sea efectiva, debe prohibirse que el empleador reemplace o sustituya a los trabajadores en huelga por otros, externos o internos. El proyecto aprobado en la Cámara así lo establecía.

El Senado aprobó un texto que faculta al empleador a realizar ajustes horarios y adecuaciones necesarias destinadas a asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga desarrollen las funciones convenidas en sus contratos.

El Senador Montes expresó que lo aprobado es imperfecto y ambiguo, pero es aquello que generó mayor consenso, producto de las exigencias de algunos senadores de la DC.

La interpretación judicial y administrativa debe ser restrictiva para evitar el reemplazo, disponiéndose para ello de una

definición clara y nítida de la huelga en el artículo 347 del Código del Trabajo.

Asimismo, debe entenderse que las funciones convenidas en los contratos deben ser aquéllas que, conforme al principio de realidad, se hayan ejecutado habitualmente. No sirve la mera existencia de un amplio listado de funciones en los contratos si ellas no han tenido aplicación real.

**Obligatoriedad de la negociación colectiva con el Sindicato interempresa (SI).** La Cámara de Diputados había aprobado el derecho del sindicato interempresa a negociar regladamente con el empleador, en forma obligatoria.

Para ello, el Sindicato Interempresa debe tener en cada empresa en que pretenda negociar un número de afiliados equivalentes al que se exige al sindicato de empresa.

El Senado, con los votos de la derecha y algunos senadores de la DC rechazó esta opción.

**Aumento en el quórum de constitución de sindicatos.** Un grupo transversal de senadores quiso establecer en 25 trabajadores el quórum para crear sindicatos.

Como alternativa, se aprobó que se mantuviera los 8 actuales, pero siempre que correspondan al 50% del total. Eso hace que en empresas de 16 trabajadores se requerirán los mismos 8, pero si el total son 20 se necesitarán 10 y si son 40, se exigirán 20.

Ello afectará a muchas organizaciones, que tendrán dos años y medio de plazo para ajustarse al nuevo quórum, lapso en el que podrán seguir negociando. Transcurrido ese plazo no podrán negociar, pero subsistirá su personalidad jurídica.

Se trata de un retroceso que se explica ante el riesgo que se aprobara la indicación que establecía el mínimo en 25 trabajadores y que dejaba derechamente sin sindicatos a las empresas de menor tamaño.

**Huelga de empresas contratistas y subcontratistas.** Con votos de la derecha y parte de la DC se incorporó una mención a las facultades de la empresa principal para sustituir los servicios que no se estén prestando a consecuencia de una **huelga de trabajadores contratistas y subcontratistas**. Resulta innecesaria en el Código del Trabajo y puede entenderse como un obstáculo al ejercicio de ese derecho.

**Huelga pacífica.** Se aprobaron, también con votos de la derecha y parte de la DC, normas referidas a la exigencia de que la **huelga tenga carácter pacífico**, las que parecen redundantes y expresan un temor a los trabajadores.

**Ampliación del derecho a la información.** Una negociación eficaz requiere que el sindicato cuente con información suficiente y oportuna respecto del estado y perspectivas de la empresa o empresas en que aquélla tenga lugar.

En el Senado, la derecha y parte de la DC rechazaron que los sindicatos obtengan información sobre las remuneraciones de los trabajadores de la empresa, lo que dificulta construir el pliego de peticiones que se hará al empleador.

