

Minuta Comunicación
Indicaciones Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales
12.09.2015

➤ **Presentación**

- Con fecha 12 de septiembre de 2015, el Ejecutivo hace ingreso al Senado sus indicaciones al proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales.
- Las indicaciones presentadas por el Ejecutivo apuntan a perfeccionar diversos aspectos del proyecto de ley, buscando asegurar un mayor equilibrio, simetría y proporcionalidad en las relaciones laborales y un adecuado funcionamiento del mercado de trabajo, sin alterar la esencia de lo que son sus pilares básicos ya aprobados por la Cámara de Diputados: titularidad sindical, extensión pactada de beneficios, huelga efectiva y pactos de adaptabilidad.
- Las indicaciones se han elaborado luego de un amplio proceso de diálogo con múltiples actores políticos, sociales, sindicales, empresariales y académicos. El Ejecutivo ha seguido con atención el proceso de audiencias que se realizó en la Comisión de Trabajo del Senado, ha recibido también valiosos aportes e ideas de parte de diversos actores sociales, manteniendo un diálogo abierto y constructivo con Senadores y Diputados en esta etapa.
- Para el gobierno, estas indicaciones permitirán contar con un procedimiento de negociación colectiva más moderno y equilibrado, que establece mayor simetría entre las partes y que propenderá a relaciones laborales más justas en la empresa.

➤ **Las indicaciones se pueden agrupar en 8 grandes temas:**

1.- Indicaciones sobre temas de género: el Ejecutivo propone perfeccionamientos técnicos en una indicación de origen parlamentario que fue presentada en la Cámara, de manera de asegurar presencia femenina en los directorios sindicales.

2.- Indicaciones sobre extensión de beneficios: Se mantiene la regla básica que señala que los beneficios pactados en una negociación colectiva solo pueden ser extendidos a terceros trabajadores cuando exista acuerdo entre las partes, o cuando los trabajadores se afilian al sindicato.

Se aclara que no constituye práctica antisindical los acuerdos individuales sobre remuneraciones basados en capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador. Y se establece una norma que permite excepcionalmente al empleador extender a todos los trabajadores la cláusula de reajustabilidad de las remuneraciones según variación del IPC, cuando ese reajuste esté contemplado en la respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo.

3.- Indicaciones técnicas sobre la negociación colectiva: Se introducen perfeccionamientos en el procedimiento de negociación en materia de grupos negociadores

(se les prohíbe su existencia a partir de la fecha de publicación de la ley y no desde su entrada en vigencia, sin alterar la vigencia de los convenios colectivos que se hayan firmado a esa fecha); precisiones sobre una posible desafiliación del sindicato; efectos de la ultraactividad de los contratos colectivos; plazo para afiliarse a un sindicato hasta 5 días después de la presentación del proyecto de contrato colectivo; y perfeccionamientos en el procedimiento de negociación de los trabajadores por obra o faena; entre otros.

4.- Indicaciones pro-pyme: Se introduce un conjunto de indicaciones en favor de las empresas de menor tamaño:

- Se excluye de la negociación colectiva del personal de confianza que ejerce cargos superiores de mando dentro de la MIPES.
- Se amplía el plazo de existencia de la MIPES para negociar colectivamente (pasando de 12 a 18 meses). Para las medianas se mantiene en 12 meses y 6 para las grandes.
- Se aclara el contenido de la obligación de información de las MIPES (se ajusta a la legislación tributaria).
- Se establece que en las MIPES la integración de una trabajadora a la comisión negociadora sindical sustituye a uno de los miembros de la comisión.
- Se establece la posibilidad para las MIPES que no tienen instrumento colectivo vigente, declaren un período no apto para negociar de hasta 60 días en el año.
- Se establece que en las MIPES la última oferta podrá ser firmada por uno de los miembros de la comisión negociadora de la empresa.

5.- Indicaciones relativas a los pactos sobre condiciones especiales de trabajo: Se mantienen los pactos de adaptabilidad como uno de los pilares del proyecto, pero se establecen importantes perfeccionamientos para proteger a los trabajadores:

- Se establece que los pactos se negociarán fuera de la negociación colectiva reglada.
- Se establece que los pactos solo se pueden aplicar a trabajadores sindicalizados o a los trabajadores que adhieran expresamente a ellos (se elimina la posibilidad de extenderlos a trabajadores que no hubieren dado su consentimiento).
- Se modifica sustantivamente el pacto de horas extraordinarias. **Primero**, se reduce el pacto a base trimestral con un máximo de 72 horas trimestrales por trabajador. **Segundo**, se establece que durante el año candelario no pueden aplicarse por más de 6 meses. **Tercero**, se reduce el banco de horas extraordinarias para los trabajadores transitorios de 15 a 10 horas semanales. **Cuarto**, se establece que durante la huelga estos pactos no se podrán utilizar.
- Se establece que la retribución por las actividades preparatorias de la jornada de trabajo (jornada pasiva) se pagará de conformidad al acuerdo de las partes.
- Se incorpora un nuevo pacto sobre distribución de jornada de trabajado semanal que permite trabajar 4 días a la semana (y descanso semanal de 3 días), con un tope máximo de 12 horas diarias (incluyendo una hora de descanso).

6.- Indicaciones relativas al ejercicio del derecho a huelga.

- Se reconoce la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en la huelga. Para este efecto, se establece que la huelga no afectará la libertad de trabajo de los

demás trabajadores, ni la ejecución de los servicios pactados en sus contratos de trabajo.

Con el objeto de dar sentido y aplicación a la prohibición de reemplazo de los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga y la libertad de trabajo, se incorporan ajustes y nuevas prácticas desleales del empleador:

En primer lugar, en la práctica desleal que prohíbe el reemplazo de los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga, se establece que los trabajadores no involucrados en la huelga podrán ejecutar las funciones convenidas en sus contratos y el empleador en el ejercicio de sus facultades legales, podrá efectuar adecuaciones necesarias con ese objeto, incluido ajustes a los turnos y horarios de trabajo, sin que ello constituya una práctica desleal.

En segundo lugar, también se incluyen las siguientes hipótesis de prácticas desleales: 1) contratación de trabajadores a partir de los 30 días previos a la negociación 2) cambio de sitio o recinto de los trabajadores para reemplazar a los huelguistas; 3) ofrecer aumento de remuneraciones durante la negociación colectiva.

- Votación de la huelga: Se establece la opción de que una vez iniciada la huelga, el empleador presente una nueva oferta a la comisión negociadora sindical sobre la que deberán pronunciarse los trabajadores en votación secreta y ante ministro de fe, con el objeto de aceptar la nueva oferta o mantener la huelga.
- Servicios mínimos: se perfecciona el procedimiento de calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia. Se establece que la calificación rige para toda la empresa y se realiza antes de la negociación colectiva. Se privilegia el acuerdo entre las partes y si no se logra, define la Dirección del Trabajo. Una vez con los servicios mínimos calificados para toda la empresa, cada sindicato analizará caso a caso con el empleador la conformación de su equipo de emergencia, cuando le toque negociar colectivamente.
- Empresas estratégicas: Se reincorpora la norma que establece el procedimiento para la determinación de las llamadas empresas estratégicas y se crea un nuevo procedimiento de reclamación.

7.- Indicaciones sobre prácticas desleales: Se establecen nuevas hipótesis de prácticas desleales del empleador (uso abusivo de la facultad de declarar períodos no aptos para negociar y ejercicio de fuerza física en las cosas o física o moral en las personas durante la negociación colectiva), así como nuevas hipótesis de práctica desleal de los trabajadores (ejercicio de fuerza física en las cosas o en las personas).

8.- Indicación que crea el Consejo Superior Laboral, como nueva institucionalidad tripartita de carácter consultivo y asesor. Este Consejo tendrá por misión colaborar con el gobierno en materias relacionadas con el adecuado desenvolvimiento de las relaciones laborales y del mercado de trabajo.

9.- Vigencia de la ley, con el objeto de asegurar una adecuada implementación de la ley, se amplía en dos meses la vigencia general, pasando de 6 a 8 meses. Las normas sobre titularidad sindical -desplazamiento del grupo negociador cuando exista sindicato o se constituya y tenga derecho a negociar colectivamente - entrarán en vigencia con la publicación de la ley. El procedimiento de calificación de servicios mínimos entrará en vigencia a los 4 meses de publicada la ley. En los pactos de adaptabilidad se establece una gradualidad en su implementación: a partir de la entrada en vigencia de la ley, se requerirá un 50% de afiliación sindical en la empresa para poder pactarlos y la norma de régimen, esto es 30% de afiliación sindical, entrará en vigencia a los 24 meses desde la publicación de la ley. Finalmente, respecto del pacto de horas extraordinarias sólo entrará en vigencia luego de 24 meses de publicada la ley.