



Ley 20.940. Reforma al modelo de negociación colectiva chileno

por Carmen Elena Domínguez S.

Tras casi dos años de tramitación y siendo objeto de ires y venires entre las dos cámaras legislativas por la falta de acuerdo, más de cien indicaciones del ejecutivo, un fallo del Tribunal Constitucional que declaró inconstitucional el llamado por muchos “corazón de la reforma”, un veto presidencial supresivo que dificultó su orgánica, y los rumores de una ley corta -que nunca llegó- que reuniera las piezas de este puzle, el 8 de septiembre del año 2016, se publicó la Ley 20.940 el proyecto de ley que prometía “modernizar el sistema de relaciones laborales” en Chile.

El Mensaje Presidencial N° 1055-362, presentado el 29/12/2014, origen de la ley ya señalada, declaraba como metas: el modernizar el sistema de relaciones laborales chileno, garantizar un adecuado equilibrio entre las partes y, así, asegurar el pleno respeto a la libertad sindical. Para ello proponía ampliar y mejorar la negociación colectiva, sus procedimientos y contenidos, para que más trabajadores pudieran desarrollarla; y asimismo, fortalecer los sindicatos como titulares exclusivos del derecho a negociar.

La presentación de este proyecto se fundaba en un diagnóstico bastante compartido en el país, en torno a la existencia de un modelo de libertad sindical imperfecto, cuestionado por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo por, entre otros temas: la existencia de grupos de trabajadores como titulares paralelos y en competencia del derecho a negociar colectivamente (arts. 314 bis, 315 y 320 del Código del Trabajo); la imposición de la negociación a nivel de empresa (arts. 334, 334 bis); exclusiones al ejercicio del derecho a negociar colectivamente (arts. 305 y 82) y las restricciones al derecho de huelga (arts. 372, 373, 374, 379 y 381).

Con una técnica legislativa que reemplazó completamente el libro IV del Código del Trabajo, además de modificar algunos artículos del libro I y III, la Ley 20.940 incorporó entre otras las siguientes modificaciones al modelo de negociación colectiva chileno:

a) Avances y retrocesos en la titularidad sindical:

Ya decíamos que uno de los ejes del proyecto de ley consistía en fortalecer los sindicatos, para lo cual se los dotaba de titularidad negocial exclusiva. Siguiendo la doctrina de los órganos de control de la OIT, se buscaba reconocerles a los sindicatos la facultad de negociar colectivamente de forma exclusiva, relegando a los grupos de trabajadores a aquellas hipótesis en las que no existiera organización sindical. Esta diferenciación, fue declarada por el Tribunal Constitucional, como contraria a la Libertad Sindical recogida en nuestra Constitución, por cuanto el tribunal entiende que la negociación colectiva es un “derecho fundamental cuya activación o determinación originaria

para ejercerlo o no reside en los trabajadores individualmente considerados”¹. En tal sentido, se reconoció a los grupos como “otra” alternativa para ejercer el derecho de negociación colectiva, no variando en ello lo que había en la legislación nacional vigente².

Distinta fue la suerte del fortalecimiento al reconocimiento del sindicato interempresa como titular del derecho a negociar colectivamente en las empresas de sus afiliados. El nuevo artículo 364, obliga a los empleadores de los trabajadores afiliados a un Sindicato Interempresa, a negociar colectivamente con ese sindicato, respecto a las grandes y medianas empresas, manteniendo la voluntariedad respecto a las pequeñas y microempresas. En cualquier caso, en esta última hipótesis, establece una ficción legal por la cual los trabajadores afiliados al Sindicato Interempresa, serán considerados “sindicatos empresa” para el efecto de la negociación, cuando su empleador se haya negado a negociar con el Sindicato Interempresa que los representaba.

b) Procedimientos de negociación colectiva

Se reconocen tres procedimientos de negociación colectiva, dos de ellos ya existentes, y uno nuevo. El procedimiento no reglado de negociación colectiva, otorga a las partes (sindicato –de empresa o interempresa o de trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria- y empleador (es)) la competencia para fijar las reglas que regirán su negociación (artículo 314 CT). Por otra parte, el procedimiento reglado, a través del cual, organizaciones sindicales y empleadores podrán llevar a cabo procesos de negociación colectiva bajo las reglas dispuestas en la ley (artículos 327 y siguientes). Queda la duda si los grupos negociadores pueden hacer uso de este procedimiento, pues de su articulado es posible advertir, que al igual que el procedimiento anterior, la parte trabajadora debe ser representada por sindicatos³.

Un tercer procedimiento, establecido en la ley como reglado especial, es aquel que regula las negociaciones colectivas de los sindicatos interempresa y de los sindicatos de trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria (artículo 364 y siguientes). Respecto a los primeros, se establecen dos requisitos que lo hacen especial: los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica para poder negociar colectivamente y deberán cumplir los quorum del artículo 227 del Código del trabajo respecto de los trabajadores que represente en dicha empresa. Respecto de los segundos, podrán negociar por el procedimiento reglado especial, sólo en el caso que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a doce meses y no contarán con las prerrogativas de los artículos 309 y 345 del Código del Trabajo.

La Ley 20.940 elimina por lo tanto, el procedimiento semireglado que regulaba el procedimiento de negociación de los grupos de trabajadores reunidos especialmente para ello. Sobre el particular existen variadas interpretaciones, desde los que sostienen que a falta de procedimiento no pueden ejercer el derecho a negociar colectivamente, hasta aquellos que entienden que la sentencia del Tribunal Constitucional equipara grupo y sindicatos, por lo que podrían ejercer los mismos procedimientos que las organizaciones sindicales.

c) Derecho de Información

Uno de los cambios más paradigmáticos que trae la ley en comento, es el del derecho de información, por cuanto se consagra un derecho de información periódico para las organizaciones sindicales y se fortalece el derecho de información asociado a la negociación colectiva,

¹ Fallo Tribunal Constitucional, Rol 3016-16 del 9/05/2016, Considerando Diecinueve.

² Si bien el reconocimiento de la titularidad no varía, sí lo hace la forma de ejercer esta titularidad (o más bien, la ausencia de “formas”).

³ El artículo 31 introducido por la Ley 20.940 señala que “[En] cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.”

aumentándose la información que puede ser requerida, señalándose plazos para su entrega e incorporándose mecanismos de protección (requerimiento forzado administrativo / judicial). La información que los empleadores deben entregar tendrá ciertas diferencias según el tamaño de empresa, el sujeto negociador (representante de los trabajadores) e incluso la estructura de cargos respecto a la información señalada en el artículo 317 incorporado por la Ley 20.940. Asimismo, en relación a la información sensible de los trabajadores (remuneraciones), requerirá autorización expresa de los afiliados al sindicato (artículo 316) o prevenciones tendientes a evitar la individualización⁴.

Cabe señalar que en este título se consagran una de las pocas referencias que quedaron en el texto legal a los grupos negociadores después del veto presidencial, estableciéndose en el inciso final del artículo 316 el derecho de estos grupos a requerir cierta información al empleador para preparar la negociación colectiva.

d) Huelga sin reemplazo

Otro de los cambios que pretendió ser de paradigma fue el fortalecimiento de la huelga. De un modelo en que la huelga se veía debilitada no sólo por las exclusiones legales por actividad e institución y por cargo o tipo de contrato, sino también por la institución del reemplazo y del descuelgue, se pasó a una regulación que entre otros avances, buscó instaurar un huelga “real y efectiva” y permitió el descuelgue pero no en desmedro del derecho a huelga del resto de los trabajadores.

La Ley 20.940 prohibió el reemplazo en huelga declarándose su incumplimiento como una práctica desleal de la negociación colectiva⁵, pero excluyó de la conducta tipificada aquellas “ajustes necesarios” internos que realice el empleador para “asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo”, lo que para algunos abrió la puerta al reemplazo interno de trabajadores.

Por otro lado, en cuanto al “descuelgue” individual y pese a un primer intento de eliminarlo de la regulación, se consagró bajo los siguientes parámetros:

- El empleador no puede ofrecer o aceptar la reincorporación individual de trabajadores en huelga sino bajo las hipótesis del artículo 357;
- la reincorporación podrá realizarse a contar del décimo sexto día (gran y mediana empresa) o sexto día (pequeña y micro empresa), siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos en la última oferta; en caso contrario, el reintegro será a contar del trigésimo o décimo sexto día según el tamaño de la empresa; y
- la reincorporación individual no afectará el derecho a huelga de los demás involucrados.

Carmen Elena Domínguez S.

Abogada y Asistente Social. Directora del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile

* Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en ningún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia (necesidad 3).

⁴ Así por ejemplo, el artículo 317 señala que los sindicatos de empresa podrán solicitar información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa (estén o no afiliados al sindicato), la que deberá entregarse innominadamente sólo cuando la empresa “cuente con cinco o más trabajadores en cada cargo o función, se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y no infrinja lo dispuesto en el artículo 154 bis de este Código.”

⁵ Artículo 403 incorporado por la Ley 20.940.