



Ley n° 20.940, “Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales” en Chile

por Pablo Gutiérrez Monroe y Luis Alberto Cruchaga

Con fecha 29 de diciembre de 2014, el gobierno presentó ante el Congreso un proyecto de ley cuyo objetivo era “modernizar el sistema de relaciones laborales”, introduciendo una serie de modificaciones al Código del Trabajo.

1. Objetivo del Proyecto

El propósito del gobierno fue estimular el desarrollo de los procesos de Negociación Colectiva entre Empresas y Sindicatos, ya que ellas serían *“esenciales para el crecimiento, productividad y desarrollo de empresas socialmente sustentables”*, y las cuales considera *“una herramienta de participación, de reconocimiento social de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, pero además de administración, porque permite a las empresas apoyarse en los sindicatos para poner en práctica una gestión satisfactoria de los recursos humanos, lo que favorece finalmente la calidad de los productos que vende o de los servicios que presta y, en general, mejora la productividad”*¹.

El mensaje alude a que en nuestro país existirían una serie de inconvenientes culturales y normativos al desarrollo de las organizaciones sindicales y a la existencia de un diálogo entre los actores sociales, a lo que debe añadirse la crítica al sistema de relaciones laborales actualmente existente, el que genera, según el mensaje, *“múltiples trabas y dificultades para que estos procesos se puedan desarrollar de manera constructiva”* debido a que *“no garantiza ni promueve la igualdad entre las partes, lo que trasunta una profunda desconfianza en las capacidades de éstas para organizarse y colaborar mutuamente”*. Finalmente, el mensaje critica el extremo formalismo existente en la regulación actual de la Negociación Colectiva, lo que en algunos casos dificulta los acuerdos.

Así, el objetivo de este proyecto es, según el Gobierno, el desarrollo de relaciones laborales modernas, justas y equilibradas entre las partes, en las que predomine el diálogo y el acuerdo, combinando elementos de equidad, eficiencia y productividad, para lo cual se busca ampliar y mejorar la negociación colectiva, fortalecer a los sindicatos como sujetos titulares de la negociación colectiva, además de modificar distintos aspectos de la normativa que la regula, principalmente, eliminando la posibilidad para la Empresa de recurrir al reemplazo de los Trabajadores en huelga.

Este proyecto fue objeto de una larga y accidentada tramitación legislativa, la que concluyó con un pronunciamiento del Tribunal Constitucional que modificó aspectos fundamentales del proyecto, principalmente, descartando la pretendida “titularidad sindical” (exclusividad que sea el sindicato el

¹ Mensaje Proyecto N°1055-362, 29 de diciembre de 2014, página 2.

único ente habilitado para negociar colectivamente, en desmedro de los denominados “grupos negociadores”), lo que motivó la presentación por parte del Gobierno de un “Veto” con el que se eliminaron del proyecto algunos aspectos de la reforma, principalmente, la posibilidad de acordar con las organizaciones de trabajadores la suscripción de los denominados “Pactos de Adaptabilidad” sobre distribución de jornada, los que se vieron bastante restringidos.

2. La Negociación Colectiva según la normativa actualmente vigente

Antes de analizar los principales cambios que el proyecto incorpora en nuestra legislación laboral, queremos recordar cómo opera en la actualidad el sistema de negociación colectiva que regula el Código del Trabajo.

En primer lugar, el Código del Trabajo reconoce dos sistemas de Negociación Colectiva, la reglada y la no reglada. La Negociación Colectiva reglada se encuentra sujeta a las formalidades, plazos y etapas dispuestas en la ley y concluye con la suscripción de un Contrato Colectivo de Trabajo, mientras que la no reglada permite a las partes una mayor flexibilidad en el procedimiento, pudiendo las partes definir libremente su estructura y duración, lo que permitirá a las partes suscribir un Convenio Colectivo de Trabajo.

Respecto de los actores de la Negociación Colectiva, la norma permite que puedan participar no sólo los sindicatos, sino también los “grupos de trabajadores agrupados para negociar colectivamente”, los que, sin ser formalmente un Sindicato, podrán participar en procesos de Negociación Colectiva no reglada, con miras a suscribir un Convenio Colectivo

Por otro lado, la normativa actual permite que la Empresa decida libremente extender los beneficios de un Contrato Colectivo a aquellos trabajadores que no participaron en la Negociación Colectiva, trabajadores que se verían obligados a pagar un 75% de la cuota sindical correspondiente a la organización que logró dicho acuerdo. La extensión de beneficios es en la actualidad una facultad exclusiva de la Empresa.

En cuanto al objeto de la Negociación Colectiva, este es “*establecer condiciones comunes de trabajo y remuneración por un tiempo determinado*”², sin que pueda abordarse en este procedimiento “*aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la Empresa*”³.

El procedimiento de Negociación Colectiva reglada vigente hasta antes de la modificación legal de la ley N°20.940, se encuentra establecido rigurosamente en los artículos 315 y siguientes del Código del Trabajo. En ellos se dispone la información que la Empresa está obligada a proporcionar antes de la presentación del proyecto de Contrato Colectivo; las formalidades que debe cumplir la presentación efectuada por el Sindicato; los plazos dentro de los cuales debe presentarse; el plazo que a su vez tiene la Empresa para responder al Sindicato y el contenido de esta respuesta; el período dentro del cual deben desarrollarse las conversaciones directas entre las partes; el momento en el que debe presentarse la última oferta de la Empresa y el contenido de la misma; el plazo dentro del cual el Sindicato debe votar entre la última Oferta de la Empresa y la Huelga, junto con las formalidades asociadas a dicha votación; la posibilidad de las partes de acudir a los Buenos Oficios de la Inspección del Trabajo; los plazos dentro de los cuales podría iniciarse la huelga y los efectos de la misma. Asimismo, la norma establece una serie de exigencias que deben cumplirse

² Artículo 303 del Código del Trabajo, inciso primero.

³ Artículo 306 del Código del Trabajo, inciso segundo.

para que el Empleador pudiese recurrir a Trabajadores de reemplazo en caso de materializarse la Huelga.

En definitiva, se trata de un procedimiento muy complejo, formalista y detallado, que obliga a las partes a ceñirse estrictamente a los plazos y formalidades establecidas.

3. Principales aspectos de la Ley N° 20.940

Como se indicó, si bien proyecto buscaba ampliar la cobertura de la Negociación Colectiva, en realidad éste modificó la forma como nuestra legislación regula la Negociación Colectiva en forma global, extendiéndose a diversos aspectos, entre los cuales destacamos los siguientes:

- a. Ampliación de la cobertura de la negociación colectiva a trabajadores actualmente excluidos de este derecho. Se permite negociar colectivamente a aquellos trabajadores contratados en virtud de un contrato de aprendizaje, a los sindicatos que agrupen a trabajadores contratados por obra o faena transitoria. Además, se limita la restricción del artículo 305 del Código del Trabajo (trabajadores que no pueden negociar colectivamente) exclusivamente a los trabajadores que cuenten con facultades expresas de representación y administración en la Empresa y, en las micro y pequeña empresas, al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.
- b. Ampliación de materias objeto de la Negociación Colectiva. Serán materia de la Negociación Colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, sin que ella pueda restringir o limitar la facultad del Empleador de organizar, dirigir y administración la Empresa. La norma permite acordar en la Negociación Colectiva pactos sobre materias tales como 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; acuerdos para capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, además de los denominados “Pactos de Adaptabilidad” que se abordan más adelante en este documento.
- c. Titularidad Sindical. Como se señaló, el proyecto originalmente establecía expresamente que únicamente los sindicatos podrían negociar colectivamente. Tras el fallo del Tribunal Constitucional se eliminaron las restricciones que impedían el actuar de los “grupos negociadores”, entendido ellos como trabajadores que se unen con el solo propósito de negociar colectivamente con la Empresa un Convenio Colectivo. Sin embargo, tras la resolución del Tribunal Constitucional, la normativa no dispuso la exclusividad del Sindicato como sujeto de la negociación, pero tampoco entrega ningún reconocimiento expreso a estos grupos, así como tampoco aborda los efectos de los “convenios colectivos” que pudiesen suscribirse con ellos. La interpretación reciente por parte de la Dirección del Trabajo tampoco aclara el tema completamente.
- d. Ampliación del derecho a la Información del Sindicato antes de la negociación Colectiva. El proyecto dispone la obligatoriedad de la Empresa de proporcionar, periódicamente, información financiera necesaria para la Negociación Colectiva. Se establece que esta obligación será variable dependiendo del tamaño de la Empresa de que se trate, pero a lo menos deberá acompañarse planillas de remuneración de los trabajadores afiliados a la organización; valor actualizado de los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente; costos globales de mano de obra de los últimos dos años, entre otros.

- e. Procedimiento de Negociación Colectiva. El Proyecto dispone que el procedimiento de negociación colectiva se desarrollará dentro del plazo de 45 días. Tras la presentación del proyecto, la Empresa tendrá un plazo de 10 días para contestar, dando inicio con esta respuesta a la negociación entre las partes. Este procedimiento no estará sujeto a ningún tipo de formalidad, pudiendo las partes reunirse cuantas veces lo estimen conveniente.
- f. Piso de la Negociación. Se dispone que en caso de existir un instrumento colectivo vigente, éste conformará el “piso de la negociación” para la próxima negociación, no pudiendo el Empleador ofrecer beneficios inferiores a los contemplados en dicho instrumento, salvo en materias como reajustabilidad pactada, incrementos reales de remuneración, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se entregan por motivo de la firma del instrumento colectivo, como el Bono de Término. Si no existiese instrumento colectivo vigente, el “piso de la negociación” lo conformará la respuesta de la Empresa, la que no podrá contener beneficios inferiores a aquellos que la Empresa hubiese otorgado de manera regular y periódica.
- g. Votación de la Huelga. Ésta debe efectuarse dentro de los cinco últimos días de vigencia del proceso de negociación, pudiendo la Empresa presentar su “última oferta” a lo menos dos días antes.
- h. Prohibición del reemplazo en la Huelga. La norma prohíbe expresamente el reemplazo de trabajadores en huelga. Sin embargo, se dispuso que la Huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en los contratos de trabajo. Esta disposición se entiende causará múltiples controversias, ya que su redacción resulta bastante ambigua.
- i. Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia. Se regula la figuras de los “Equipos de Emergencia” que deberán ser proporcionados por el Sindicato en caso se trate de una Huelga en un sector en el que una eventual paralización de las actividades afecte la seguridad, el abastecimiento o la salud de la población, disponiendo un procedimiento para la determinación del Equipo de Emergencia antes del inicio la Negociación Colectiva, en forma previa a la Huelga, por medio de un acuerdo entre las partes. Si no se logra dicho acuerdo, deberá intervenir la Dirección Regional del Trabajo, la que deberá resolver conforme a parámetros técnicos. En caso que durante la huelga el sindicato no proporcione este “Equipo de Emergencia”, se permite a la Empresa tomar “las medidas necesarias” para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de dichos servicios, pudiendo para ello recurrir a trabajadores externos para asumir dichas labores por un número equivalente al “equipo de emergencia”.
- j. Descuelgue de Trabajadores en Huelga. Se permite el descuelgue individual de los trabajadores en huelga en Grandes y Medianas Empresas desde el día 16 de la huelga, siempre que la última oferta de la Empresa contemple idénticas estipulaciones que el contrato vigente reajustadas por IPC y que contemple una reajustabilidad mínima anual según IPC, los trabajadores podrán reintegrarse individualmente. En el caso de las Mypes podrán hacerlo desde el sexto día de iniciada la huelga. En caso que la última oferta del empleador no cumpla con estas exigencias, el reintegro de los trabajadores podrá ocurrir solo a partir del día 30 de iniciada la huelga en Medianas y Grandes Empresas, y a partir del día 16 en el caso de las Micro y Pequeñas Empresas (Mypes).
- k. Extensión de Beneficios. El proyecto dispone que la Empresa sólo podrá extender los beneficios acordados en un Contrato Colectivo con un Sindicato previo acuerdo con la

organización sindical. En la práctica entendemos que ello significa un claro estímulo a la sindicalización, instando a los trabajadores a afiliarse al Sindicato como la principal alternativa para recibir beneficios colectivos.

- l. Constitución de Sindicatos Interempresa. Se establece que para la constitución de Sindicatos Interempresas, sólo podrán actuar como Ministros de Fe Inspectores del Trabajo, reforma que a nuestro juicio busca evitar la creación irregular de este tipo de sindicatos.
- m. Reglas especiales para Negociación de Sindicatos Interempresa. Para presentar un proyecto de Contrato Colectivo en una Empresa, el Sindicato Interempresa debe agrupar a trabajadores que se desempeñen en el mismo rubro o actividad económica. Además, el Sindicato deberá contar con un total de afiliados no inferior a los quórumos normales de representación de un sindicato, respecto de los trabajadores que represente en cada Empresa. Si no se cumple con los quórumos establecidos, se deberá entender para este sólo efecto que los trabajadores de la Empresa afiliados a él constituyen un sindicato de empresa, sujetándose así a las normas de la negociación reglada. Sin embargo la norma dispone que en las micro y pequeñas empresas será voluntario o facultativo negociar con el Sindicato Interempresa. En cuanto a las medianas y grandes empresas, la Negociación Colectiva de los trabajadores afiliados a un Sindicato Interempresa deberá realizarse a través de dicho organismo.
- n. Reglas especiales para Negociación de Sindicatos de Trabajadores Eventuales, de Temporada o Transitorios. La nueva norma permite la Negociación Colectiva de este tipo de trabajadores, sujeta a una serie de formalidades, pero a la cual se le aplican una serie de restricciones a estas organizaciones, tales como la inexistencia de fuero y la imposibilidad de ejercer el derecho a Huelga
- o. Efectos de la Huelga en el régimen de trabajo en Subcontratación. De acuerdo a lo establecido en la nueva normativa, la Huelga en una Empresa Contratista o Subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado. Lo anterior permite a las Empresas Principales tomar medidas en caso de que sus empresas contratistas o subcontratistas que se encuentren en Huelga.
- p. Pactos de Adaptabilidad. En aquellas empresas que tenga una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador pactos sobre condiciones especiales de trabajo. Se especifica que dichos pactos sólo podrán acordarse en forma directa y sin sujeción a las normas de negociación colectiva reglada y podrán tener una duración de hasta 3 años. Su aprobación por parte del sindicato se sujetará a las disposiciones que establezcan sus estatutos y si éstos nada dicen, se probarán por mayoría absoluta, en asamblea convocada al efecto y ante un ministro de fe.

El contenido de estos pactos será aplicable a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hayan celebrado, salvo que las partes excluyan expresamente de su aplicación a los trabajadores que lo hubiere solicitado. La aplicación de estos pactos requiere, sin embargo, consentimiento expreso del trabajador.

Se distinguen dos tipos de pactos: sobre distribución de jornada de trabajo semanal y pactos para trabajadores con responsabilidades familiares. En ambos casos se deberá dejar registro de ellos a los 5 días siguiente a su suscripción en la Dirección del Trabajo, y el Director del Trabajo, mediante una resolución exenta, determinará cómo verificará su cumplimiento.

- q. Representación de mujeres en las organizaciones sindicales: se pretende garantizar la representación de mujeres al interior de los Sindicatos, estableciendo que tercio de los integrantes de los directorios sindicales deben ser mujeres. Además, en casos de que dicha regla no aplique, se exige que al menos una mujer forme parte de la comisión negociadora sindical.
- r. Duración de los instrumentos colectivos: Se establece que los contratos colectivos tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a tres, reduciendo en un año el máximo que disponíamos con la ley vigente.

Plazo de entrada en vigencia de la norma. Se dispuso que las disposiciones de la Ley N° 20.940 entrarán en vigencia el día primero del séptimo mes posterior a su publicación en el diario oficial, sin perjuicio de disposiciones especiales aplicables en situaciones específicas. Por ello, esta norma comenzará su vigencia el día 1 de abril de 2017.

Pablo Gutiérrez Monroe

Abogado de Bofill Mir & Álvarez Jana Abogados (Santiago, Chile).
Magíster en Investigación en Derecho Social de la Université Lumière Lyon II, Francia

Luis Alberto Cruchaga Ossa

Abogado de Bofill Mir & Álvarez Jana Abogados (Santiago, Chile).
Magíster en Derecho del Trabajo en la Universidad de Bolonia, Italia