

# 6° ENCUENTRO AUTOMOTOR DE CHILE

## LA REFORMA LABORAL Y SU EFECTO EN LAS EMPRESAS

**Sergio Mejía Viedman**  
**Abogado**

## Propósitos

“Emparejar la cancha”

“generar relaciones más equilibradas entre trabajadores y empresarios”

“Mas y mejor negociación colectiva”

## Objetivos

Ampliar y mejorar la calidad de la Negociación Colectiva,

Promover relaciones laborales basadas en el diálogo, la cooperación y el equilibrio entre las partes;

Fortalecer la participación sindical;

Promover un movimiento sindical de calidad que contribuya al desarrollo del país, de las empresas y de los trabajadores



Negociación  
Bipartita, en  
la Empresa

Salarios  
y  
productividad

Eficacia  
personal de  
los convenios



# LOS FUNDAMENTOS DE LA REFORMA

# Emparejar la cancha

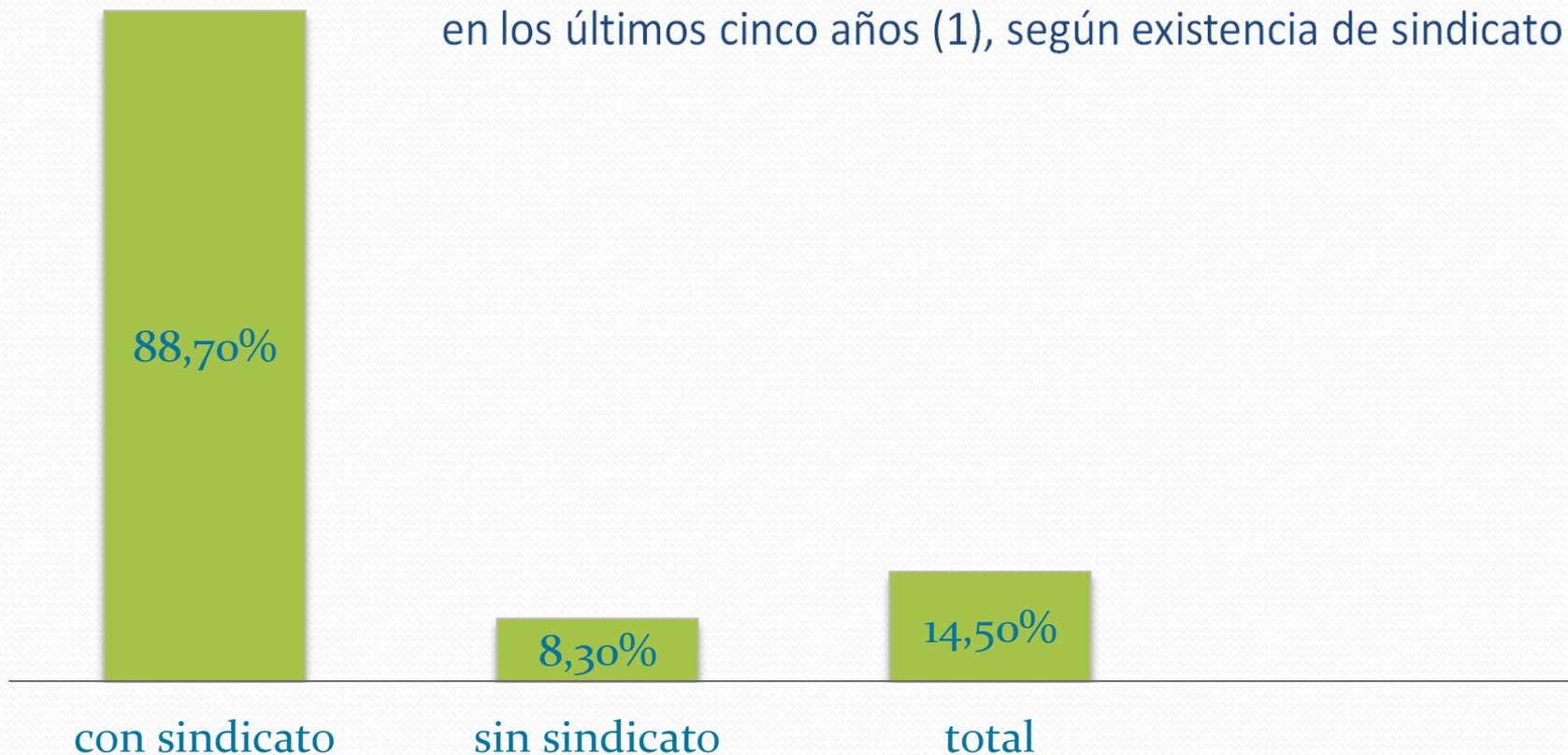




**Si los salarios crecen por  
sobre la  
productividad:...y solo  
por mayor efecto de la  
presión sindical**

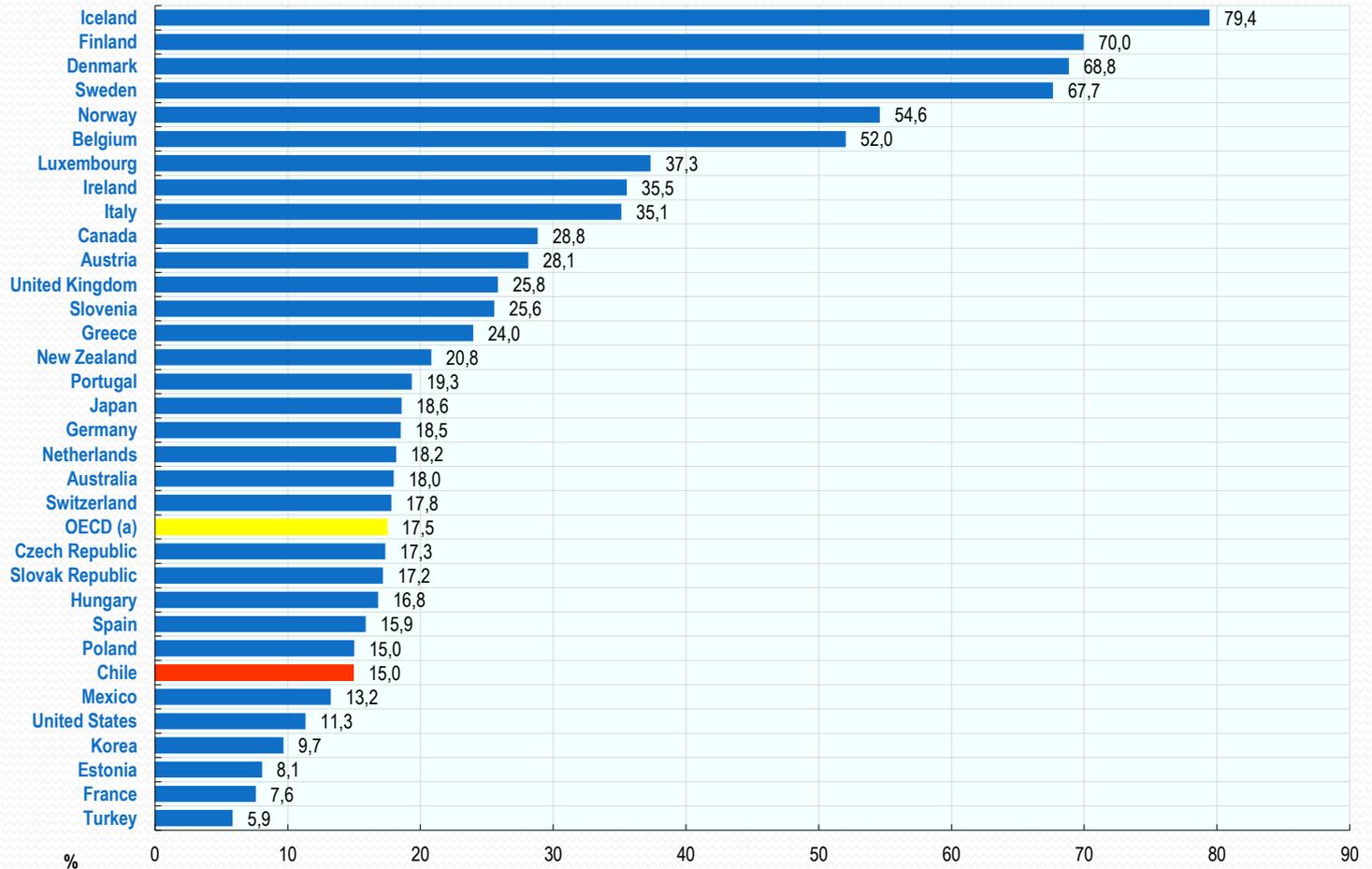
## Fortalecer la participación sindical

Proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años (1), según existencia de sindicato



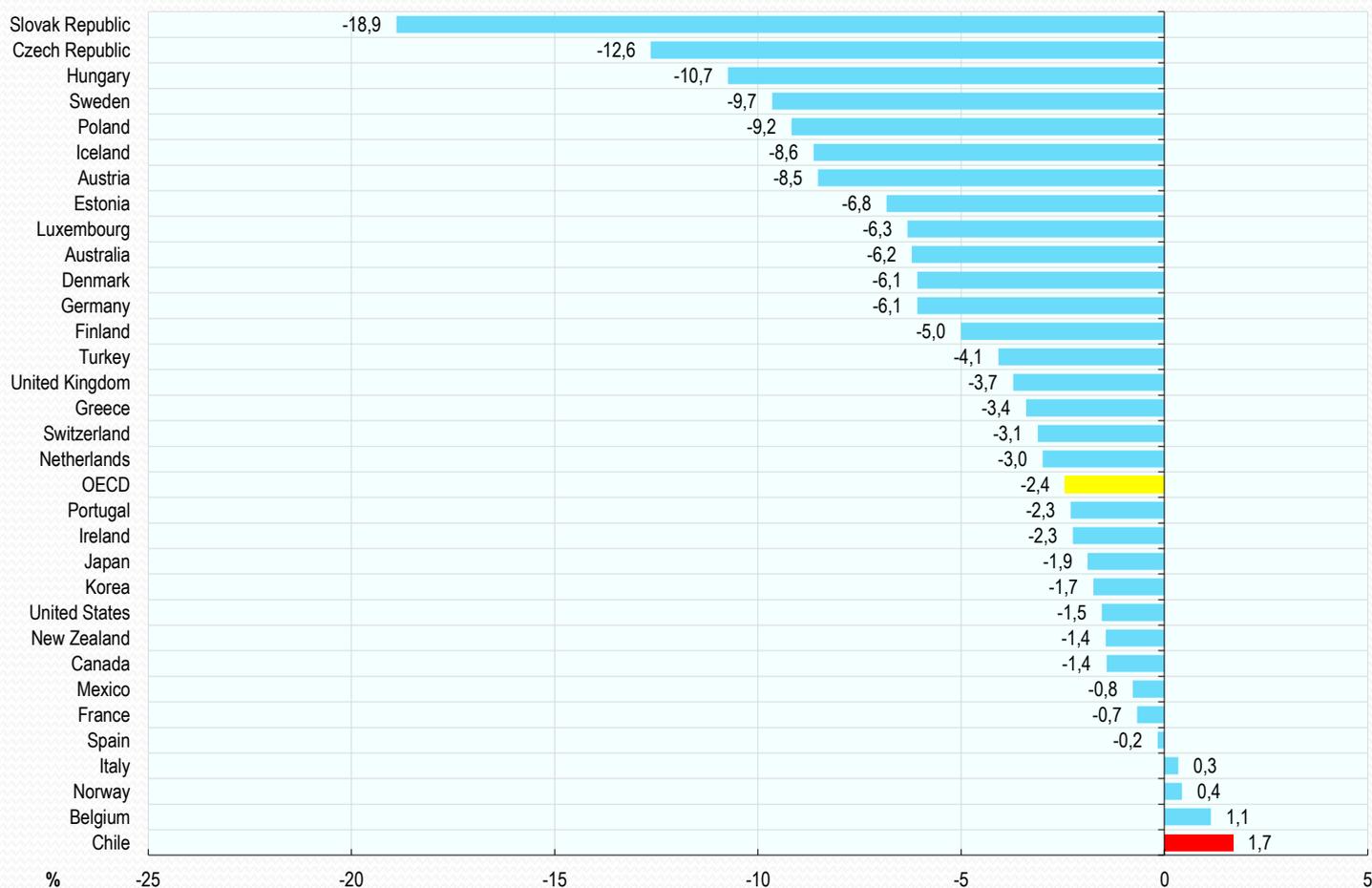
# Union density, latest year available

## Percentage of employees



# Change in union density during the last decade

## *Percentage-points change*



# Reforma Laboral

## Temas relevantes:

- La titularidad laboral en la negociación colectiva.
- El reemplazo en la huelga
- La extensión de beneficios pactados
- Las formas de negociación Supraempresa

# La titularidad laboral en la negociación colectiva:



## Proporción de empresas con instrumentos colectivos (contratos y convenios) vigentes negociados por grupo negociador, según existencia de sindicato

Tipo de instrumento	Porcentaje sobre el total de empresas	
	Con Sindicato	Sin sindicato
Proporción de empresas con contrato negociado por grupo negociador	9,5%	0,4%
Proporción de empresas con convenio negociado por grupo negociador	11,2%	1,1%

**Rol principal del sindicato en la NC requiere de un mínimo de representación;**

**Negociación de grupos:**

**donde no hay sindicato o  
no sea utilizada en desmedro del  
sindicato;**

**Negociación del sindicato interempresa en la  
empresa**

**Grupo Negociador puede hacerlo cuando:**

**No hay Sindicato;**

**Cuando el quórum de  
representación sindical es inferior al  
x% de los trabajadores de la  
Empresa.**

**Cuando se trate de grupos de  
interés específico**

***La negociación con el sindicato  
interempresa [con el quórum exigido para  
negociar en ella] debería seguir siendo  
voluntaria y no obligatoria***

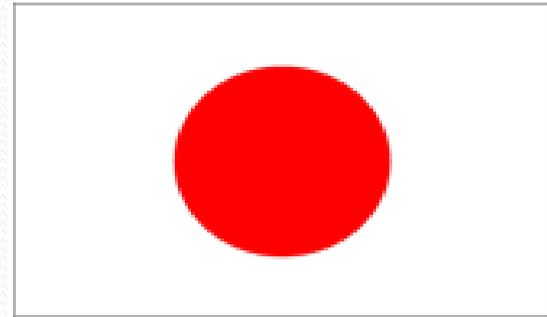
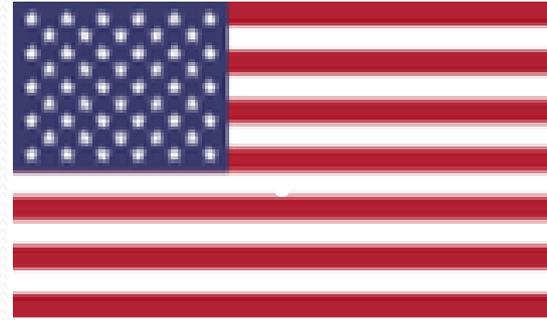
# La huelga

- Reemplazo de trabajadores
- Reintegro individual.
- Definición de Servicios esenciales y mínimos
- Conformación de Equipos de emergencia.
- Determinación de empresas sin derecho a huelga.

## Reemplazo prohibido



## Reemplazo Permitido



# El no reemplazo en la huelga tal como está concebido significa:

- No contratar trabajadores externos
- No desplazar funcionalmente a trabajadores propios
- No permitir la labor de trabajadores contratados para la misma función del huelguista
- No permitir cumplir la funciones externalizadas a subcontratistas cuyos trabajadores están en huelga.

# El reemplazo “interno” existe



## RDLRL España

- **Artículo 6**
- 4. Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.
- 5. En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número 7 de este artículo.

## Reintegro individual

- Debe establecerse un plazo y/o un mecanismo que permita a los trabajadores en su momento reintegrarse individualmente.

## temas colaterales

- Los servicios esenciales
- Los servicios mínimos y
- Los equipos de emergencia

# Servicios Esenciales

- Son los servicios cuya interrupción puede poner en peligro la vida o la seguridad de la persona en toda o parte de la población. CLS 564; tiene que tratarse de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad de toda o parte de la población. CLS 581.
  - el sector hospitalario
  - los servicios de electricidad
  - los servicios de bomberos
  - el control del tráfico aéreo

# No son servicios esenciales

- los puertos (carga y descarga)
- los bancos
- los transportes, en general
- los pilotos de líneas aéreas
- la generación, transporte y distribución de combustibles
- el servicio de recolección de basuras
- el sector de educación.

# Servicios mínimos

- El establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga sólo debería poder ser posible en:
  - 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término);
  - 2) en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro, y
  - 3) en servicios públicos de importancia trascendentales.

# La extensión de beneficios pactados

## Sistema actual

El empleador extiende unilateralmente los beneficios

El trabajador beneficiado paga un aporte al sindicato [75% de la cuota, solo si –ocupa cargo similar al socio–

- **Propuesta**
- Goce automático de beneficios por afiliación posterior al sindicato que los *negoció* y obtuvo
- Eliminación de la facultad unilateral de extensión de beneficios para el empleador
- El empleador solo puede extender los beneficios si lo acuerda con el sindicato [pagando la cuota sindical] Se establece que constituye práctica antisindical.

## Correcciones necesarias a la extensión

- La afiliación posterior debería exigir un quórum mínimo de representación laboral v.gr. 30% de los trabajadores de la empresa o establecimiento;
- Fuera de la hipótesis anterior debería poder extender el empleador, la que se considerará como tal siempre que se trate de trabajadores que ocupen cargos o funciones similares a los trabajadores afectos al referido instrumento



# Otras Formas de Negociación Colectiva

# Negociación del sindicato interempresa

- El sindicato interempresa podrá negociar conforme al procedimiento de negociación colectiva reglada. En este caso, la empresa estará obligada a negociar.
- Sin perjuicio de lo anterior, los sindicatos interempresa podrán negociar conforme lo dispuesto en el artículo 314.

## Negociación del sindicato interempresa

- Para presentar un proyecto de contrato colectivo en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferiores a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa.
- La comisión negociadora laboral deberá estar integrada por el o los delegados sindicales de la respectiva empresa, y el o los dirigentes que sean dependientes de la misma, pudiendo integrarla además asesores de ambas partes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 332 de este Código.

# Indicaciones pendientes

- Se incorporan tres nuevas hipótesis de prácticas antisindicales en indicación del ejecutivo.:
  - Contratación de trabajadores a partir de los 30 días previos a la negociación;
  - Cambio de sitio o recinto de los trabajadores para reemplazar a los huelguistas;
  - Ofrecer individualmente aumento de remuneraciones durante la negociación colectiva.

# Indicaciones pendientes

- Texto aprobado C.de D.:
  - Artículo 349.- **Derecho a huelga.** La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectiva y pacíficamente por los trabajadores. (Mensaje)
- Indicación Ejecutivo:
- Sustituyese en su inciso primero, la expresión “colectiva y pacíficamente”, por la palabra “colectivamente”.

# Indicaciones pendientes

- Del Senador señor Zaldívar y otros: para consultar un numeral nuevo, del tenor siguiente:
- “...) Modificase artículo 227, en la forma siguiente:
- a) Intercálase un inciso segundo nuevo, del siguiente tenor, pasando el actual inciso segundo a ser tercero:
- "Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato veinte de ellos."

## **Conclusión:**

En materia de relaciones laborales, mejorar la capacidad de negociación de los trabajadores debe hacerse resguardando la productividad, el crecimiento y la inclusión en el mercado del trabajo.