

Conozca los 10 puntos que contempla la Reforma Laboral

El proyecto que es resistido por el empresariado tiene como puntos relevantes el que reconoce la titularidad del sindicato en la negociación colectiva en la empresa; se acaba con los reemplazos en huelga, y amplía los temas de la negociación colectiva. Asimismo, extiende las horas de trabajo sindical para los dirigentes por concepto de capacitación y formación sindical, entre otros.

Lunes 29 de diciembre de 2014 | por Nación.cl Publicado por: Samuel Romo.
Foto: Archivo La Nación.

El "**proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales**", más conocido como la Reforma Laboral, fue [firmado este lunes por la Presidenta Michelle Bachelet](#) y quedó en condiciones de ingresar a tramitación al Congreso Nacional.



El proyecto [que es resistido por el empresariado](#) tiene como puntos relevantes el que **reconoce la titularidad del sindicato en la negociación colectiva en la empresa**; se acaba con los **reemplazos en huelga**, y **amplía los temas de la negociación colectiva**.

Asimismo, **extiende las horas de trabajo sindical para los dirigentes** por concepto de capacitación y formación sindical, entre otros.

EL PROYECTO PUNTO POR PUNTO

1.- Amplía la cobertura de la negociación colectiva.

Aprendices y trabajadores obra o faena transitoria: Se eliminan algunas de las exclusiones que actualmente existen en la legislación, ampliándose la negociación a trabajadores que hoy están impedidos de ejercer este derecho, particularmente los trabajadores aprendices en las grandes empresas y los trabajadores contratados para desempeñarse exclusivamente en una obra o faena transitoria, bajo un procedimiento especial.

Trabajadores de confianza: Se **reducen las hipótesis de exclusión de los denominados "trabajadores de confianza"**, estableciendo una restricción general que afecta a trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y detenten facultades generales de administración.

2.- Reconoce la titularidad del sindicato en la negociación colectiva en la empresa.

- **Titularidad sindical:** Establece la titularidad del derecho a la negociación colectiva al sindicato, estableciéndolo como principal sujeto de la negociación por parte de los trabajadores. Excluye a los grupos negociadores.
- **Tipo de negociación:** La negociación colectiva del sindicato se sujetará a las normas de la negociación colectiva reglada. También podrá, en cualquier tiempo, ser parte de procesos de negociación directa con el empleador (negociación no reglada).
- **Representación sindical:** Cada sindicato negocia colectivamente en representación de sus afiliados.
- **Libertad de afiliación sindical:** Los trabajadores podrán afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.
- **Vinculación del trabajador con instrumento colectivo:** El trabajador amparado por un instrumento colectivo negociado a través de un sindicato puede modificar su afiliación sindical (libertad de afiliación) pero permanece vinculado al instrumento colectivo hasta el término de su vigencia y deberá seguir pagando la cuota sindical ordinaria durante ese tiempo.
- **Sindicato Interempresa:** Se reconoce el derecho del sindicato interempresa a negociar en la empresa en que tenga un número de afiliados equivalentes al que se exige al sindicato de empresa para negociar en ella.



3.- Derecho a los beneficios negociados por el sindicato.

Los beneficios de un instrumento colectivo se otorgan a los trabajadores que participaron de la negociación colectiva: Los trabajadores afectos a la negociación son los trabajadores sindicalizados que participan en la negociación.

- **Derecho a los beneficios negociados por el sindicato, por afiliación sindical:** Los beneficios negociados por un sindicato se otorgarán a los trabajadores que se afilien al sindicato con posterioridad a la negociación, a partir de la comunicación al empleador de su afiliación.
- **Derecho de afiliación sindical:** La organización sindical que negoció un instrumento colectivo no podrá impedir o restringir arbitrariamente la afiliación de un trabajador al sindicato.
- **Derecho de los no sindicalizados a los beneficios negociados por el sindicato, por acuerdo de las partes en la negociación o después de ella.** El sindicato negociador y el empleador respectivo,

podrán concordar aplicar total o parcialmente los beneficios de un instrumento colectivo, a los trabajadores sin afiliación sindical.

Para acceder a los beneficios, el **trabajador sin afiliación sindical deberá aceptar la extensión y pagar la proporción o totalidad de la cuota sindical del sindicato**, de conformidad al acuerdo de extensión.

Sin ese acuerdo, la extensión del empleador será una práctica antisindical.

4.- Amplía el derecho a información de los sindicatos.

- **Deber de información periódica:** El empleador deberá proporcionar a sus sindicatos, información de la empresa, en forma periódica.

- **Deber de información para la negociación colectiva:** El empleador deberá entregar información oportuna, completa y actualizada sobre el estado de la empresa para la preparación de la negociación. Información Periódica: Declaración Anual de Impuestos, balance general, estados financieros o estados financieros auditados, información que la empresa deba poner a disposición de la SVS y del público general en virtud de la ley.

- **Información para la Negociación:** Valor actualizado de beneficios que forman parte del contrato colectivo vigente, planilla actualizada de remuneraciones de los trabajadores afectos a la negociación y costos globales de la mano de obra (número de trabajadores totales de la empresa).

Simplificación del estándar de la información que deben entregar las **pequeñas y micro empresas**.

- **Obligación de entregar información a sindicatos recién constituidos:** Las grandes y medianas empresas estarán obligadas a entregar la información periódica y específica para la negociación, dentro de los 15 siguientes a que le comunique la constitución de un sindicato.

5.- Simplifica el procedimiento de negociación colectiva reglada.

Se reescribe el Libro 4 del Código laboral completamente.

- **Mediación y Arbitraje:** Se fortalecen los instrumentos y opciones de mediación.

- **Respuesta del empleador:** La respuesta del empleador no puede contener estipulaciones menores al piso de la negociación.

- **Piso de la negociación:** En el caso de existir instrumento colectivo vigente, constituyen el piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente (mismos beneficios), sin considerar bonos de término o reajustabilidad.

6.- Equilibrio de las partes: Derecho a Huelga y Servicios Mínimos.

- **Prohibición del reemplazo de trabajadores:** Se elimina la facultad del empleador de reemplazar los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga, con trabajadores propios o externos de la empresa. Lo que es consistente con la actual jurisprudencia de la Corte Suprema.



- **Servicios Mínimos:** Se consagra el deber de la organización sindical de proveer el personal necesario para cumplir los "servicios mínimos" con "equipos de emergencia". La calificación de los servicios mínimos no implica restar eficacia al ejercicio del derecho a huelga.

7.- Piso de la Negociación.

La respuesta del empleador a la propuesta de los trabajadores no puede contener estipulaciones menores al piso de la negociación.

8.- Amplía las materias a negociar.

Se permite pactar mejores condiciones laborales, como por ejemplo, **sistemas excepcionales de jornada y descansos, horas extraordinarias, jornadas pasivas**, entre otras. Para evitar abusos, se exigen porcentajes mínimos de representación. Además, se **permite negociar otros temas como acuerdos de conciliación con vida familiar, servicios de bienestar, capacitación**, etc.

9.- Horas de trabajo sindical:

Se amplían las horas de trabajo sindical para capacitación y formación sindical.

10.- Fortalece los derechos de las trabajadoras, a través de distintas medidas (por ejemplo, mejora la información sobre diferencias de sueldo entre hombres y mujeres; permite que la diferencia de sueldos se pueda negociar colectivamente; **incorpora obligatoriamente a las mujeres a las comisiones negociadoras**).

