

1. REFORMA LABORAL: PRINCIPALES MODIFICACIONES DE LA LEY N° 20.940, QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES.

- **Ampliación de la Cobertura de la Negociación Colectiva**

Se elimina la prohibición que afectaba a algunos trabajadores, ampliándose la negociación colectiva a los trabajadores contratados por obra o faena transitoria, bajo un procedimiento especial (sin fuero de negociación, sin huelga y solo para obras con un período superior a un año), y a trabajadores aprendices en las grandes empresas (para negociar condiciones comunes de trabajo).

También se reducen los supuestos de exclusión de la negociación colectiva de los denominados *trabajadores de confianza*, estableciendo de manera general que no podrán negociar quienes tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. La posibilidad de reclamar de la exclusión consignada en el contrato de trabajo se entrega al trabajador respectivo y a la organización sindical a que se encuentre afiliado.

- **Titularidad Sindical**

Podrán desarrollar negociación colectiva el sindicato y el grupo o coalición de trabajadores que se unan para negociar con su empleador.¹ La organización sindical podrá negociar un contrato colectivo (procedimiento reglado) o un convenio colectivo (procedimiento no reglado). No hay una regulación armónica y coherente del grupo negociador o coalición.

El sindicato interempresa podrá negociar colectivamente en forma reglada en la empresa, siempre que agrupen a trabajadores de empresas del mismo rubro o actividad económica, debiendo tener el número de afiliados en la empresa en que negocia igual al que se establece para el sindicato de empresa. En la micro y pequeña empresa la negociación con el sindicato interempresa será voluntaria para el empleador.

Se contempla un procedimiento especial de negociación colectiva de la organización sindical que afilie a trabajadores eventuales, de temporada o de obra o faena transitoria, sin perjuicio de poder desarrollar negociación no reglada. El procedimiento especial es obligatorio para el empleador solo en el caso que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a doce meses (la obra o faena, no el contrato de trabajo), pero sin fuero y derecho a huelga por parte de los trabajadores. La negociación podrá iniciarse con la presentación de un proyecto de convenio colectivo una vez iniciada la obra o faena transitoria.

- **Derecho de Información**

Las grandes empresas deberán entregar anualmente a los sindicatos de empresa el balance general, estado de resultados, estados financieros auditados y toda otra información pública que se entregue a la Superintendencia de Valores y Seguros.

¹ Inicialmente se establecía que el grupo de trabajadores solo podría negociar en las empresas sin organización sindical, regulación que fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional.

En la gran y mediana empresa el sindicato tiene derecho a información específica y necesaria para preparar la negociación colectiva: planilla de remuneraciones de los trabajadores afiliados; valor actualizado de los beneficios que forman parte del instrumento colectivo; costos globales de mano de obra; información periódica no entregada anteriormente y la que incida en la política futura de inversiones que no tenga carácter confidencial.

Los sindicatos de empresa podrán pedir a las grandes y medianas empresas información de las remuneraciones asignadas a trabajadores de los cargos o funciones que se encuentren contenidos en el descriptor o registro de cargos del Reglamento Interno, siempre que cuente con 5 o más trabajadores por cargo.

Se consagran reglas especiales para el derecho de información de los trabajadores en la micro y pequeña empresa.

- **Piso de la negociación**

La respuesta del empleador a la presentación de un proyecto de contrato colectivo deberá contener, como mínimo, el *piso de la negociación*, entendiéndose por tal idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato colectivo. No se entienden incluidos en el piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan *sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo*, como el denominado bono de término de negociación o de conflicto, o bono por negociación eficaz o anticipada. El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo, tampoco constituye piso de la negociación. Si no existe instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador constituirá el piso de la negociación.

Las partes podrán discutir en la negociación todas las materias comprendidas en el proyecto y en la respuesta, y las que de común acuerdo definan, incluyendo modificaciones al piso de la negociación, pudiendo rebajarlo cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen.

Durante la negociación, incluida la huelga, la comisión negociadora laboral podrá poner término al proceso de negociación colectiva comunicando al empleador su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación, el que tendrá una duración de dieciocho meses. El empleador no podrá negarse salvo cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen.

- **Eficacia Personal y Extensión de Beneficios**

Las estipulaciones del instrumento colectivo se aplican únicamente a los involucrados en la negociación. Durante la negociación colectiva el sindicato podrá afiliar nuevos trabajadores.

Se elimina la facultad del empleador de extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical. En su reemplazo se establece el *acuerdo de extensión*, que consiste en que el sindicato y el empleador podrán acordar aplicar, total o parcialmente, las estipulaciones de un instrumento colectivo a los trabajadores sin

afiliación sindical. El trabajador sin afiliación sindical deberá aceptar la extensión y obligarse a pagar la totalidad o parte de la cuota del sindicato respectivo, según lo establezca el acuerdo. El acuerdo de extensión deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical, disposición que apunta a impedir que el acuerdo pueda ser discriminatorio respecto de los trabajadores a los que se aplicará la extensión. Sin contar con el acuerdo, la extensión unilateral del empleador será una práctica antisindical, y se especifica que no constituye práctica antisindical los acuerdos individuales sobre remuneraciones o beneficios que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador.

Se permite al empleador extender a todos los trabajadores las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones según la variación experimentada por el IPC, siempre y cuando este reajuste esté contemplado en la respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo.

- **Huelga**

Se consagra como un derecho de los trabajadores en la negociación colectiva reglada. Se elimina la facultad de *reemplazo* de trabajadores en huelga, y se contempla la posibilidad que el empleador adopte cambio de turnos u horarios y efectuar las *ajustes necesarios* para que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan desarrollar las funciones convenidas en sus contratos de trabajos.

La empresa principal puede reemplazar a las empresas contratistas que se encuentren en huelga, directamente o a través de un tercero. No puede contratar a los trabajadores de la contratista en huelga.

La última oferta tiene implicancia para el reintegro individual: el trabajador en huelga puede reintegrarse a sus labores, en la gran y mediana empresa, a contar del día 16 de la huelga, si el empleador cumple con una última oferta que contenga *idénticas estipulaciones* y ofrezca reajustabilidad. Si no cumple estos requisitos, el reintegro sólo podrá efectuarse a partir del día 30, en las condiciones de la última oferta. El empleador podrá formular nuevas ofertas, pero deben ser *colectivas*. No hay ofertas individuales de reintegro. Se consagran reglas especiales para la micro y mediana empresa.

- **Servicios Mínimos**

La comisión negociadora laboral estará obligada a proveer durante la huelga el personal destinado a atender los servicios mínimos *estrictamente necesarios* para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes; garantizar la prestación de servicios de utilidad pública; la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas; y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. Si el sindicato no provee los equipos de emergencia, la empresa puede adoptar las medidas para atender los servicios mínimos.

- **Pactos sobre Condiciones Especiales de Trabajo**

Se faculta a las partes para acordar pactos de condiciones especiales de trabajo en las empresas en que exista una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de trabajadores de la empresa. Solo pueden

acordarse directamente y sin sujeción a las normas de la negociación colectiva reglada. La duración máxima de los pactos será de tres años. Puede excluirse de su aplicación a trabajadores del sindicato, que lo hubiesen solicitado. Para aplicarse a trabajadores no afiliados a un sindicato, se requiere su consentimiento expreso. La aprobación por parte del sindicato se sujetará a lo que establezcan sus estatutos, y si éstos nada dijeren, requerirán aprobación de la mayoría absoluta, en asamblea convocada al efecto y ante ministro de fe.

Los pactos pueden referirse a la distribución de jornada de trabajo semanal y a trabajadores con responsabilidades familiares.

- **Vigencia**

La reforma laboral entra en vigencia el 1° de abril de 2017. Sin embargo, las normas sobre calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia son aplicables a contar del 8 de septiembre de 2016, día de publicación de la ley en el Diario Oficial, para las negociaciones que estén próximas a vencer en relación a la fecha de entrada en vigencia de la ley.

2. MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A LA MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGA.

La Ley 20.949, publicada en el Diario oficial el 17 de septiembre de 2016, modifica los artículos 211 H y J del Código del Trabajo, en lo referente a la manipulación manual de carga. En primer lugar, la ley disminuye el peso máximo que puede cargarse manualmente: de 50 kilogramos a un máximo de 25 kilogramos. Adicionalmente, en caso que existan otros *factores agravantes*², la manipulación de carga deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo Nº 63/2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga del mismo ministerio. Por último, en el caso de los menores de 18 años y las mujeres, el empleador deberá adoptar *medidas de mitigación*, tales como, rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. Esta modificación legal entra en vigencia un año después de su publicación en el Diario Oficial, esto es, el 17 de septiembre de 2017.

3. POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El Decreto 47, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 16 de septiembre de 2016, establece la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta política se enmarca dentro de los lineamientos establecidos en el Convenio 187 de la OIT, sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el trabajo, ratificado por Chile el 27 de abril de 2011. Establece los principios de la política y de su implementación; los objetivos que se propone y los ámbito de acción que considera; las responsabilidades de los organismos gubernamentales, empleadores, trabajadores y organismos

² La ley no establece qué debe entenderse por "factores agravantes".

administradores del seguro de la ley 16.744; determina que los beneficiarios serán los trabajadores independientes y dependientes, del sector público o privado; y los compromisos en las áreas normativa, fiscalización, formación y capacitación, género, siniestralidad y gestión preventiva.

4. CORTE SUPREMA. UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE ACCIDENTES DEL TRABAJO.

La Corte Suprema³, acogiendo un recurso de unificación de jurisprudencia, anuló un fallo dictado por la Corte de Apelaciones de San Miguel, que había declarado que el empleador del trabajador y la empresa contratista para la cual prestaban sus servicios no tenían responsabilidad en el accidente vehicular sufrido por el trabajador mientras era trasladado por un compañero de labores a un centro asistencial, para tratarse los malestares que sintió cuando realizaba sus labores. Determinó que tanto el empleador del trabajador como la empresa contratista tuvieron responsabilidad en el accidente, pese a que el accidente se verificó fuera de la faena y a causa de un choque ocasionado por una tercera persona, atendido que permitieron que el trabajador se trasladara hacia el centro asistencial por sus propios medios, sin haberle proporcionado los elementos necesarios para que tuviese acceso a una oportuna y adecuada atención médica. La conducta omisiva del empleador y de la empresa contratista, para el máximo tribunal, vulneró lo dispuesto en el art. 184 del Código del Trabajo, por cuanto *contribuyeron a aumentar el riesgo* de que el trabajador sufriera un accidente, al dejar que fuera trasladado hacia un centro asistencial por un compañero de labores.

La sentencia fija un estándar de diligencia en materia de higiene y seguridad para los empleadores y para las empresas que subcontratan servicios, respecto a cómo se cumple la obligación legal de garantizar a los trabajadores el acceso en forma oportuna y adecuada a atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

³ Corte Suprema, causa Rol N° 37.032–2015.