



Instituto Interdisciplinario de
Economía Política de Buenos Aires
(IIEP-BAIRES)



IV JORNADAS DE ANÁLISIS DE MERCADO DE TRABAJO Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Reforma Laboral en Chile

FRANCISCO JAVIER DÍAZ

12 Y 13 DE NOVIEMBRE DE 2018

POLITICAS LABORALES Y PREVISIONALES: REFORMAS RECIENTES Y DESAFÍOS EN AMERICA LATINA: REFORMA LABORAL EN CHILE

OIT – IIEP (UBA – CONICET)

FRANCISCO JAVIER DIAZ

Ex Subsecretario del Trabajo (2014-2018)

Buenos Aires, Noviembre 2018



PROCESO DE REFORMAS EN CHILE

2014-2018

- El segundo gobierno de la Presidenta Bachelet llevó adelante una serie de reformas en distintos ámbitos (v.gr. educacional, tributario, sistema electoral, financiamiento de la política, energías renovables), todas orientadas a generar mayores condiciones de igualdad.
- En materia laboral, se dictaron 35 nuevas leyes, en aspectos de derecho individual, derecho colectivo y seguridad social.

PROCESO DE REFORMAS EN CHILE 2014-2018

Entre las leyes laborales más salientes se puede mencionar:

- Ley de «Multi-RUT»
- Ley de Trabajadoras de Casa Particular
- Ley de Trabajadores Portuarios
- Ley de Trabajadores del Comercio y Turismo
- Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad
- Ley SANNA

Sin embargo, la ley más controvertida fue la modificación a la negociación colectiva, Ley 20.940

LEY 20.940

- Como indicó la Presidenta Bachelet al Congreso en 2014, la reforma laboral pretendía promover el diálogo social entre empleadores y sindicatos.
- De esa forma, se podía avanzar en mejores condiciones laborales para los trabajadores, así como condiciones de adaptabilidad para las empresas.
- OIT había señalado que varias disposiciones de la regulación de derechos colectivos debían ajustarse a los estándares de la organización.
- La tasa de afiliación sindical rondaba el 14-15%, y la tasa de cobertura colectiva no llegaba al 10%.

1. Titularidad Sindical

- La antigua ley permitía la negociación paralela de sindicatos y de «*grupos negociadores*» (agrupaciones temporales y sin permanencia).
- CEACR OIT indicó varias veces que dichos grupos debilitaban al sindicato.
- La reforma intentó prohibir la existencia de los grupos.
- Así lo aprobó el Congreso Nacional.
- Pero el Tribunal Constitucional finalmente falló que la prohibición era inconstitucional, generando una zona gris.
- Jurisprudencia administrativa cambiante.
- Corte de Apelaciones Santiago ha validado tesis anterior.

2. Derecho de Información

- La antigua ley solo obligaba a las empresas a entregar información genérica al sindicato antes de una negociación colectiva.
- La nueva ley entrega el derecho al sindicato para solicitar información específica para la negociación, así como información periódica entre una negociación y otra.
- Entre ella:
 - Planillas de sueldo de afiliados
 - Información sobre remuneraciones según cargo
 - Balance
 - Política de inversiones

3. Expansión de Cobertura

- La antigua ley prohibía la negociación de:
 - Trabajadores por obra y faena y transitorios
 - Aprendices
 - Gerentes, subgerentes, administradores y agentes
- La nueva ley elimina esas prohibiciones.
- En el caso de personal superior, especifica que se debe tratar de personas con poderes generales de administración y representación. En las MIPES, se aplica también al «*personal de confianza*».

4. Extensión de Beneficios

- La antigua ley permitía que el empleador pudiera extender unilateralmente los beneficios de un contrato colectivo a terceros trabajadores que no fueron parte de la negociación, descontando un 75% de cuota sindical.
- La nueva ley exige que dicha extensión sea acordada entre ambas partes.
- En 2017, 35% de los contratos colectivos incluían cláusulas de extensión inicial.

5. Derecho a Huelga

- La antigua ley permitía el reemplazo de trabajadores durante una huelga.
- La nueva ley prohíbe el reemplazo de trabajadores, tanto interno como externo.
- Pero al mismo tiempo, reconoce el derecho del trabajador no huelguista a continuar realizando su trabajo. Para ello, el empleador puede efectuar las «*adecuaciones necesarias*» al efecto.

5. Derecho a Huelga

- Disminución en número de negociaciones (adelantadas)

Cuadro 1

Negociaciones y trabajadores 2013-2018 (abril-marzo)

Período	Negociaciones	Trabajadores
2013-2014	1981	233778
2014-2015	1997	250173
2015-2016	2013	244419
2016-2017	2118	267996
2017-2018	1718	210684

Fuente: CSL 2018

5. Derecho a Huelga

- Disminuye el número de huelgas y baja proporción entre huelgas aprobadas y realmente efectuadas

Cuadro 2

Huelgas aprobadas y efectuadas 2013-2017 (abril-dic)

Año	Aprob	Trabajs	Efect	Trabajs	Ratio A/E
2013	702	100701	169	27548	24,1%
2014	733	117297	180	36712	24,6%
2015	715	108424	160	22284	22,4%
2016	703	105105	173	31974	24,6%
2017	630	95045	106	12380	16,8%

Fuente: Elaboración propia - DT

5. Derecho a Huelga

- Leve aumento en duración

Cuadro 3

Duración promedio huelgas 2013-2018 (abril-marzo)

Período	Promedio duración
2013-2014	15,2 días
2014-2015	13,2 días
2015-2016	15,0 días
2016-2017	16,0 días
2017-2018	17,1 días

Fuente: CSL 2018

6. Servicios Mínimos

- Al no existir reemplazo en huelga, la ley tuvo que ponerse en el caso de que una paralización pudiera causar daño irreparable y desproporcionado.
- Se distinguieron tres hipótesis:
 - Daño en bienes materiales e instalaciones de la empresa
 - Empresas que atienden necesidades básicas de la población o servicios de utilidad pública, especialmente aquellos relacionados con la vida, seguridad o salud de la población
 - Prevenir daño ambiental o sanitario
- Para atender dichas hipótesis, el sindicato está obligado a proveer un equipo de emergencia durante la huelga.
- La ley señala: «*sin afectar el derecho de huelga en su esencia*» y que se proveerá el personal «*estrictamente necesario*»

6. Servicios Mínimos

- Los SSMM se determinan:
 - Primero, acuerdo entre las partes (180 días antes de la próxima negociación, en consulta con todos los sindicatos de la empresa)
 - Segundo, por requerimiento ante el Director Regional del Trabajo
 - Tercero, por recurso ante el Director Nacional del Trabajo
 - NOTA: controversia judicial ante Tribunales de Justicia por recurso jurisdiccional. Jurisprudencia mayoritaria (incluyendo la Corte Suprema) indican que no existe recurso (PERO solo 7%).
- Gran discusión pública sobre el tema.
 - Efectividad de los «pactos en frío»
 - Sectores complejos de alta sofisticación
 - Escepticismo sobre capacidad de llegar a acuerdo
- CIFRAS: 51% de acuerdo; 671 calificaciones

7. Nuevas materias de negociación

- La antigua ley solo permitía negociar condiciones comunes de trabajo y aspectos remuneracionales
- La nueva ley agrega nuevas materias:
 - Acuerdos de co-responsabilidad parental
 - Acuerdos de conciliación familia trabajo
 - Planes de igualdad de oportunidades
 - Planes de equidad de género
 - Planes y beneficios de bienestar
 - Cursos de capacitación
 - Mecanismos de seguimiento y resolución de controversias

8. Pactos de Adaptabilidad

- La ley permite que se acuerden dos tipos de pactos de adaptabilidad de jornada y horarios:
 - Jornada semanal de 4x3 (45 horas)
 - Pacto para trabajadores con responsabilidades familiares (4x3, teletrabajo, u otro)
- Para acordar estos pactos, se requiere un porcentaje de sindicalización superior al 30% en la empresa.
- La ley originalmente contenía 3 pactos más (jornada semanal; horas extras; jornada pasiva), pero salieron de la ley producto del fallo del Tribunal Constitucional.

9. Enfoque de género

- La antigua ley no contenía nada en relación a género
- La ley establece medidas para promover la participación femenina:
 - Cuota de 33% en directorios sindicales
 - Participación obligatoria de una mujer en comisión negociadora
 - Ampliación de materias a negociar (planes de equidad, corresponsabilidad familiar)
 - Pacto de adaptabilidad de responsabilidades familiares
 - Información para detectar brecha salarial

9. Enfoque de género

Cuadro 4

Representación mujeres en sindicatos base (2012-2017)

Sexo	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Mujeres	7293	7598	8249	9011	9110	9793
Hombres	23563	23629	24721	24842	23324	23818
Total	30856	31137	32970	33853	32434	33611
% M	23%	24%	25%	26%	28%	29%

Fuente: CSL 2018

10. Consejo y Fondo

- La ley creó el CONSEJO SUPERIOR LABORAL, como ente consultivo tripartito, que tiene entre otros encargos, evaluar la implementación y funcionamiento de la nueva ley.
- La ley también creó el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, para llevar adelante escuelas de entrenamiento sindical e iniciativas para promover buenas relaciones laborales en PYMES.

MUCHAS GRACIAS

Francisco Javier Díaz

