

DATOS de la REFORMA LABORAL

Parte I

Pactos especiales Negociación Colectiva y Huelga Sindicalización Vigencia y calificación de “servicios mínimos” y “equipos emergencia” Situación de negociaciones próximas

La “reforma laboral” inicia su vigencia el próximo 1 de abril de 2017.¹ Establece reglas que agravan el quiebre con principios esenciales del Derecho del Trabajo y normas internacionales que los acogen. Limita la acción sindical, interviniéndola², condicionándola al capricho de la contraparte empresarial. No potencia al sindicato ni al sindicalista, ni favorece la negociación colectiva como vehículo para mejorar regulaciones de trabajo y remuneraciones, para combatir la desigualdad enquistada en Chile. Por el contrario, sus preceptos acomodan el régimen imperante. Este fue el verdadero propósito oficial, según queda claro revisando tanto el texto original como las indicaciones gubernamentales introducidas durante la tramitación parlamentaria. Impulsada por el Gobierno y sus partidos y avalada por la cúpula de su central sindical CUT, actualiza el régimen de explotación vigente. Lo anterior nos obliga a redoblar esfuerzos en la lucha para el cambio o superación de un régimen que trata a trabajadoras y trabajadores como simples medios o utensilios de una política económica adecuada para el lucro ajeno. Para dejar de servir y vivir para otros; para resaltar la dignidad de la persona trabajadora. Con ingenio, creatividad y voluntad.

*Alfonso Hernández Molina.
Valparaíso, 2016.*

¹ Iniciada su tramitación el 29 de diciembre de 2014 (Mensaje presidencial 1055-362), el pasado jueves 8 de septiembre fue publicado en el Diario Oficial su texto definitivo, como ley 20.940.

Enlaces:

- [Proyecto oficial original, Mensaje 1055-362, 29 de diciembre de 2014.](#)
- [Ley 20.940, reforma laboral oficialista 2016.](#)

Respecto de la publicidad oficialista sobre la “titularidad sindical” y la eliminación de “grupos negociadores”, se oculta que, hoy en día, en la práctica chilena, la inmensa mayoría de negociaciones se ejecutan solamente por organizaciones sindicales.

Irónicamente, de hacer caso al mismo enfoque oficial, deberían calificarse como *meros “grupos negociadores”* las coaliciones de sindicatos que en las últimas dos décadas, y al margen de la legalidad oficial-patronal, han logrado avances, por ejemplo en materia portuaria y minera, mediante acuerdos generales con grupos empresariales. Ello, sin someterse a la regulación legal propatronal; en los hechos han actuado como “grupos negociadores”.

² Entre varias intromisiones, obligarle a modificar la composición de su comisión negociadora, incidiendo en la estrategia que previamente la organización ha adoptado para enfrentar la negociación. Igualmente, en aumentar el control sobre el tiempo del sindicalista.

En verdad, se buscó acentuar el control gubernamental –domesticación– sobre las organizaciones de trabajadores. Medidas intervencionistas que, por cierto, el Gobierno no pretendió aplicar a la parte empresarial ni a sus organizaciones patronales. A ellos no se les interviene.

I. SOBRE LOS "PACTOS DE ADAPTABILIDAD". LO QUE SE BUSCÓ Y LO QUE QUEDÓ.

a) EL SINDICATO COMO PROVEEDOR DE MANO DE OBRA BARATA PARA EL EMPLEADOR, COMO GESTOR DE TALES "PACTOS".

Los "Pactos sobre condiciones especiales de trabajo" fueron planteados por el Gobierno en su proyecto original (artículos 377 y ss.). Envolvían, especialmente, "*sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso*", "*horas extraordinarias*" y "*tiempo de preparación para trabajar y jornada pasiva*".

Mecanismos para *flexibilizar* o desvirtuar aun más los contratos de trabajo, dejando en letra muerta derechos esenciales (por ejemplo, el límite de días de la jornada semanal), abriendo la puerta a que la necesidad económica de los trabajadores obligase a someterse a mayores abusos, a *reventarse* laborando, con predecibles consecuencias familiares:

Así, la jornada diaria de trabajo **podría llegar a 12 horas**, considerando la jornada ordinaria, extraordinaria y descansos (proyecto, artículo 378, letra a).

"*Tratándose de faenas ubicadas en centros urbanos, el número máximo de **días continuos** de trabajo será de **7 días**...*" (proyecto, artículo 378, letra c).

"*Las organizaciones sindicales y los empleadores podrán acordar bancos anuales, semestrales o trimestrales de **horas extraordinarias laborables a todo evento, sin sujeción al límite** establecido en el inciso primero del artículo 31...*" (proyecto, artículo 379, inciso 1°).

"*Podrán también acordarse pactos para la duración y retribución de los tiempos no efectivamente trabajados destinados a cambio de vestuario, aseo personal, traslado, aclimatación u otros, que sean necesarios para el desarrollo de la labor convenida, tanto por razones de higiene o seguridad, del proceso productivo, de imagen corporativa **o por exigencia del empleador**.*" (proyecto, artículo 380, inciso 1°). Nótese: "*o por exigencia del empleador*"; es decir, esta bastaría.

Operarían del modo siguiente: cada patronal "*propone*" al sindicato estos pactos; el sindicato los vota, y si hay mayoría (el hambre y la necesidad obliga), los acepta, generando, con ello, que los trabajadores que no quieren someterse a tales condiciones de trabajo (horas extras obligatorias, jornada laboral de 7 días en zona urbana, etc.), de igual modo deben someterse a ellas (aunque lesionen sus horarios inicialmente pactados al contratar sus servicios, y su vida familiar), promoviendo, con ello, no sólo abusos y vulneración de derechos individuales, sino un germen de conflicto al interior de la propia organización.

b) LO QUE QUEDÓ.

Puesto en evidencia el vergonzante contenido y objetivos, obligó a sus autores a moderarlo incluso ya terminada su tramitación parlamentaria³. Respecto de los llamados "pactos sobre condiciones especiales de trabajo", en algunos temas se eliminó la intentona, y en otros se reemplazó su contenido.

Así, desde el 1 de abril de 2017, en empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de trabajadores, el sindicato puede acordar con el empleador pactos sobre condiciones especiales de trabajo (señalados en el mismo Código), en forma directa y al margen de la regulación de negociación colectiva reglada. El sindicato lo vota según el método estatutario; si estos nada dicen, será por mayoría absoluta, en asamblea convocada al efecto y ante ministro de fe. Su duración máxima será de 3 años (nuevo artículo 374 y ss.).

Con ello, se tolera los "Pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal". Significa que la jornada semanal (ordinaria, de 45 horas) podrá concentrarse en sólo 4 días, con hasta 12 horas diarias de trabajo efectivo, incluidas la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos. Sólo si es mayor de 10 horas, debe acordarse una hora de descanso imputable a ella (nuevo artículo 375).

Por otra parte, se podrá *pactar* para que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella. El trabajador lo solicita por escrito; el patrón debe responder de igual forma dentro de 30 días. La patronal tiene el poder de aceptar o rechazar la solicitud (nuevo artículo 376). Y, está claro, el empresario sólo aceptará si a él le conviene.

³ Revisando el texto final evacuado por el Congreso Nacional con fecha 7 de abril de 2016 (Oficio 12.454), se comprueba que tales vicios mayores, planteados por el propio Gobierno, permanecían aun (en sus entonces artículos 375 y ss.). [Texto aprobado por Congreso Nacional y despachado el 7 de abril de 2016.](#)

II. SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA HUELGA. FORTALECE POSICIÓN PATRONAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AÑADIENDO ENGORROS A LA ACCIÓN SINDICAL.

a) PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJADORES.

HASTA LA REFORMA: Presentación directa ante la patronal del proyecto de contrato colectivo, sin barreras previas.

CON REFORMA OFICIAL EL SINDICATO DEBE ATENDER LOS INTERESES EMPRESARIALES:

Previo a la presentación del proyecto contractual, el sindicato **deberá** atender y resolver la calificación patronal que envuelve *identificar los servicios mínimos de la empresa, así como el número y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que deberán conformar los equipos de emergencia.*

Esto origina distracción del verdadero interés, cual es definir el contenido del proyecto de contrato colectivo y prepararlo.

Y, si hay disconformidad con la patronal, el conflicto va a la Dirección del Trabajo, generando trámites adicionales, distrayendo más aun el inicio de la negociación misma, y desgastando, desde un comienzo, al sindicato y a sus directores.

b) RESPUESTA PATRONAL A PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO.

HASTA LA REFORMA:

La respuesta al proyecto de contrato colectivo de los trabajadores estaba regulada en el artículo 329: *"El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores así como señalar el fundamento de su respuesta. Acompañará, además, los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque, siendo obligatorio como mínimo adjuntar copia de los documentos señalados en el inciso quinto del artículo 315..."*⁴

CON REFORMA OFICIAL:

En adelante, mediante un nuevo precepto (que ya estaba planteado en el proyecto Bachelet-Nueva Mayoría), los patrones sólo deberán dar respuesta a todas las cláusulas propuestas en el proyecto presentado por el sindicato.

En cambio, ya **no deberán** explicar o fundamentar tales probables negativas ni los fundamentos y contenidos de su propio planteamiento contractual. Textualmente, el nuevo precepto señala que la parte patronal *"...podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, acompañando los antecedentes que la sustenten"* (nuevo artículo 335).

c) MANTENCIÓN DE PODER EMPRESARIAL QUE INCIDE EN MATERIAS PROPIAS NEGOCIABLES.

CLAUSURA POSIBILIDAD DE AVANCE DE PARTE TRABAJADORA AL INTERIOR DE EMPRESA. MÁS AUN CONSIDERANDO LA POSICIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

En verdad, ya con anterioridad a la comentada reforma se ha podido negociar todo, excepto lo que la ley prohíbe: *"no serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten las facultades del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa"* (actual artículo 306, inciso 2º, del Código).

Esa ha sido la fórmula legal.

De allí, las menciones añadidas por el nuevo texto al artículo 306 del Código, no hacen más que reafirmar (con más detalle), el ya existente ámbito -legal- de negociación.

Tal razonamiento se confirma constatando que la reforma oficial conserva la ya aludida prohibición genérica, mención legal referida al poder patronal **exclusivo** de *organizar, dirigir y administrar la empresa*. Y que, aun cuando nunca ha constituido un derecho

⁴ Según el texto del entonces artículo 315, referido, *"Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período. Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada por aquél como confidencial."*

(poder) de rango constitucional, sí se ha utilizado para permitir que la contraparte empresarial haga y deshaga, involucrando o incidiendo directa o indirectamente en la vida de trabajadores.

Añádase que, para efectos de **precisar** las atribuciones o poderes patronales, la Dirección del Trabajo ha sido generosa en extender el sentido y alcance del brevísimo y particular precepto, ya invocado, situado, hasta la reforma, en el inciso 2º del artículo 306 del Código, y, desde ella, en su inciso 4º ("*no serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten las facultades del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa*"), para decidir o resolver, por ejemplo, que *el poder de dirección patronal no sólo incluye la decisión de utilizar o no un determinado medio material, sino la de fijar las condiciones y las modalidades de uso de los mismos, en atención al interés empresarial correspondiente* (entre otros, el dictamen 4217/204, de 2002).⁵ Poder – exclusivo y excluyente- que esta reforma laboral no reduce.

d) SABOTAJE AL DERECHO DE HUELGA EFECTIVA.

El sabotaje "*legal*" del derecho de huelga, de su ejercicio y eficacia, y la exigencia de que el sindicato deba proveer a varios de de sus propios socios para mantener –durante la huelga- funciones básicas de la empresa (distrayendo su misión esencial, y perturbando su cohesión interna), no es obra de algunos senadores corruptos -como se pretendió hacer creer-, sino que estaba ya inserto en el proyecto original de "*reforma*", entonces celebrado por la cúpula CUT (por toda su cúpula) y por los partidos oficiales.

Y, tal como lo requirió el propio Gobierno en su propuesta original (artículos 361 y ss.), se instala la figura de los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia (nuevo artículo 359 y ss.), germen de quiebre al interior del sindicato: "*Servicios mínimos y equipos de emergencia.*"

Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante esta la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos..."

d1) CALIFICACIÓN.

Se impone una fase llamada de "**calificación**". De allí, "*Los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser **calificados antes** del inicio de la negociación colectiva.*"

Tal calificación deberá:

- Identificar los servicios mínimos de la empresa, e
- Identificar el número y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que deberán conformar los equipos de emergencia.

La patronal debe proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa, con una anticipación de, a lo menos, 180 días al vencimiento del instrumento colectivo vigente, su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, remitiendo copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo (nuevo artículo 360, incisos 1º a 3º, parte primera).

d2) CONFORMACIÓN.

Luego, se impone otro paso, llamado de "**conformación**": la patronal, en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, debe proponer a la comisión negociadora sindical los trabajadores afiliados al sindicato que conformarán los equipos de emergencia, cuando corresponda.

La comisión negociadora sindical tendrá un plazo de **sólo 48 horas** para responder la propuesta patronal.

Y, si no contesta dentro del citado plazo, se entenderá aceptada.

Si la comisión negociadora sindical se niega **expresamente** o **discrepa** en el número o identidad de los trabajadores del sindicato respectivo que deben conformar los equipos de emergencia, el patrón debe solicitar a la Inspección del Trabajo que se pronuncie dentro del plazo de 5 días contados desde la respuesta; dicha Inspección tiene un plazo de 10 días para resolver el requerimiento.

La resolución será notificada al correo electrónico designado por las partes, y sólo puede impugnarse, administrativamente, mediante el recurso de reposición (nuevo artículo 361).

e) PISO ECONÓMICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. ¿AUMENTO DEL IPC?

SI EXISTE INSTRUMENTO COLECTIVO, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato.

⁵ Datos sobre la interpretación del precepto jurídicolaboral, del autor, Valparaíso, 2015, págs. 31 y 45. Enlace: [Datos sobre la interpretación...](#)

SIN EMBARGO, no es 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 (se refiere a los “*bonos de término*”).

El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación.⁶

SI NO EXISTE INSTRUMENTO COLECTIVO, la respuesta patronal constituirá el piso de la negociación; sólo en este caso, la propuesta empresarial no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato (nuevo artículo 336).

Ahora bien, será carga sindical acreditar la existencia de tales beneficios, y su otorgamiento regular y periódico.

f) PROHIBICIÓN ADICIONAL DE NEGOCIAR EN MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA.

En estas empresas (de hasta 49 trabajadores), también se prohíbe negociar “*al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando*”, expresiones ambiguas, que no exigen facultades generales de administración (gerentes, subgerentes), calidades que, tal vez, serían atendibles (nuevo artículo 305, inc. 1º).⁷

g) EMPRESA PUEDE OBLIGAR A SINDICATO QUE YA ESTÁ EN HUELGA A VOTAR SUCESIVAMENTE SUS OFERTAS, Y BAJO CONDICIONES FAVORABLES PARA LA PATRONAL, INDEPENDIEMENTE DE QUE ENVUELVAN O NO REALES MEJORAMIENTOS.

Durante la huelga, las patronales podrán presentar nuevas ofertas, que pueden ser casi iguales (un peso de diferencia), mejores o peores. Lo nuevo –ahora- es que **deberán** ser votadas por los trabajadores secretamente (con lo cual favorece la acción patronal subrepticia o encubierta sobre los afiliados indecisos), y ante ministro de fe (con lo cual burocratiza la actividad añadiendo trámites), dentro de 5 días de cada presentación.

Y, si se trata de empresas de 1 a 49 trabajadores (la inmensa mayoría), la votación debe ejecutarse dentro de 2 días de presentada la nueva oferta patronal.

En resumen, si es rechazada, la patronal podrá presentar otra, y así sucesivamente (nuevo artículo 356), que **obligan** al sindicato a su formal y secreta votación.

h) FACILIDADES PARA ROMPER LA HUELGA. PERMITE REINCORPORACIÓN INDIVIDUAL AL DÍA 6 O AL DÍA 16 DESDE INICIO DE HUELGA. ES FALSO QUE SE HAYA BUSCADO FORTALECER AL SINDICATO EN SU ROL NEGOCIADOR.

En empresas que registran 50 o más trabajadores, podrán reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del día 16 del inicio de la huelga, con sólo una oferta patronal que mantenga el contrato colectivo vigente con un reajuste básico que cubra meramente el último reajuste y la fecha de vencimiento del instrumento, y una reajustabilidad mínima anual según IPC oficial (INE).

Y si la patronal ni siquiera oferta estos requisitos, los trabajadores pueden quebrar el movimiento reincorporándose a contar del día 30.

Para los patrones de 1 a 49 trabajadores esta reforma oficialista les resulta más provechosa aun. Empresas que en no pocos casos son meras subsidiarias de grandes conglomerados de gran lucro que aparecen fragmentados mediante una maraña intrincada de pequeña sociedades (cada una con pocos trabajadores), la “reforma” les es incluso más favorable. Allí, si tales patrones ofertan con los requisitos de reajustabilidad (medida *oficialmente*), ya señalados, los trabajadores en huelga pueden romper el movimiento ya desde el día 6 de iniciada la huelga. Y si dichos empresarios ni siquiera han ofertado lo más básico (reajustabilidad oficial), los trabajadores pueden quebrar el movimiento ya desde el día 16 (nuevo artículo 357).

i) PERMITE –ENCUBIERTAMENTE- EL REEMPLAZO DURANTE LA HUELGA. LAS “ADECUACIONES NECESARIAS”:

Durante la huelga, “*El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de*

⁶ La propuesta del Gobierno era idéntica, con la salvedad de no incluir esta breve referencia al “Acuerdo sobre extensión de beneficios”.

⁷ **CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS.** Para efectos del Código del trabajo y leyes complementarias, “*los empleadores se clasificarán en micro, pequeña, mediana y gran empresa, en función del número de trabajadores.*

Se entenderá por micro empresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más” (Código del trabajo, artículo 505 bis).

asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.” (nuevo artículo 403, letra d, inc. 2°).

Si recordamos que debido a la ley 19.759, de 2001 (artículo único, número 6), ahora se permite la **polifuncionalidad** del trabajador, es decir, que el contrato de trabajo puede señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias (Código del trabajo, artículo 10, número 3), se divisa que, para los patrones, resulta una “limitación” absolutamente superable mediante argucias consignadas en el texto del contrato individual, texto que en la práctica no es “acordado”, sino confeccionado **exclusivamente** por la parte empleadora.

j) HUELGA EN EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

Durante la huelga, en tales empresas no necesariamente se paralizarán faenas. Así, “La negociación colectiva 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 que haya dejado de prestarse en caso de huelga” (artículo 306, nuevo inciso 5°).

Así, aunque implica *práctica desleal* contratar a los huelguistas de las empresas contratistas o subcontratistas, **no se le prohíbe** operar con su propio personal, o contratar a terceros.⁸

III. SOBRE ORGANIZACIONES SINDICALES Y DERECHO DE SINDICALIZACIÓN.

a) AUMENTA BARRERAS PARA FORMAR UN SINDICATO DE EMPRESA. FAVORECIENDO ESPECIALMENTE A PATRONES PYMES Y A GRANDES HOLDING QUE HAN FRAGMENTADO SU APARIENCIA SOCIETARIA LEGAL (empresas con 1 a 50 empleados).

Ya en su proyecto original de “reforma”, el mismo Gobierno requirió aumentar los requisitos para sindicalizarse, elevando el quórum de constitución. Y así quedó.

De allí, en empresas de 50 trabajadores o menos, ya no bastarán 8 trabajadores para constituir un sindicato, sino que esos 8 deberán representar, como mínimo, el 50% del total de trabajadores de la empresa (nuevo artículo 227, inciso 3°).

b) REDUCE DELEGADOS CON FUERO EN SINDICATOS INTEREMPRESA.

La reforma Bachelet-Nueva Mayoría disminuye los delegados de los trabajadores con fuero o protección.⁹

REGULACIÓN HASTA REFORMA: Los trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que hayan sido 8 o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podían elegir de entre ellos a un delegado sindical, y si fueren 25 o más trabajadores elegirán 3 delegados sindicales con fuero, con protección (anterior artículo 229 del Código del trabajo).

REGULACIÓN DESDE REFORMA: El nuevo artículo 229 (texto ya contenido en el proyecto gubernamental original), dispone que *los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, elegirán uno o más delegados sindicales de acuerdo a las siguientes reglas: de 8 a 50 trabajadores elegirán un delegado sindical.*

Ello, pese a que los sindicatos interempresa y los de trabajadores eventuales o transitorios¹⁰ son los que más requieren tutela o protección; y es en pequeñas y medianas empresas en donde sus patronales perpetran más grave acción contra el sindicalismo. Y en donde más impune queda.

La reforma oficial, en vez de fortalecer el resguardo, lo reduce.¹¹

⁸ Nótese cómo las llamadas *facultades de administración* (artículo 306), sirven para custodiar la acción empresarial en temas muy diversos. La Dirección del Trabajo ha sido dadivosa con las patronales, ampliando enormemente dicho precepto en sus consecuencias prácticas.

⁹ Curiosamente, al momento de presentarse el proyecto que traía esta limitación, un grupo de dirigentes de sindicatos interempresas de cobertura nacional felicitaba tal iniciativa oficial.

¹⁰ Los primeros pueden albergar, por ejemplo, a trabajadores que laboran en aseo de condominios, en la conducción de locomoción colectiva y de camiones, en distribuidoras de combustibles, en conservadores de bienes raíces, notarías y comercio detallista. Los segundos, a quienes faenan en la construcción y en la actividad portuaria eventual, entre otras.

¹¹ “El delegado del personal que hubiere sido elegido antes de la publicación de esta ley [8 de septiembre de 2016], podrá permanecer en sus funciones hasta expirar el período para el cual fue elegido y gozará del fuero a que se refiere el artículo 243 del Código del Trabajo” (ley 20.940, artículo quinto transitorio).

c) SOBRE ACCIONES ANTISINDICALES.

Como sabemos, una vía empresarial para sabotear un sindicato es ejecutar tratativas con algunos trabajadores, "arreglándoles" al margen de la acción de la organización sindical. Ahora, esta *reforma* incrusta una peculiar norma, destinada a extender tales maniobras patronales, disponiendo que "No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador" (artículo 289, nueva letra h, inciso 2º).

El precepto añade una nueva argucia para desbaratar los acuerdos colectivos suscritos por el sindicato con la contraparte empresarial. En tal juego de palabras cabe mucho, tolerando amplio margen para que maniobre la patronal.

Igual táctica lingüística se utilizó para burlar el reconocer debidamente el derecho a igualdad de remuneraciones de hombres y mujeres, abriendo la puerta para que, invocando tales excusas (en las cuales cabe prácticamente todo), las patronales puedan pagar remuneraciones diferentes por el mismo trabajo (véase la ley 20.348, de 2009, y su consecuencia en el artículo 62 bis, del Código del trabajo).

d) PRÁCTICAS ANTISINDICALES DE PATRONALES SANCIONADAS CON MULTAS BAJÍSIMAS. PERO MUY GRAVOSAS PARA SINDICATOS.

En la micro empresa la multa será de 5 a 25 unidades tributarias mensuales; en la pequeña empresa, 10 a 50 UTM; en la mediana empresa, 15 a 150 UTM, y en la gran empresa, de 20 a 300 UTM (nuevo artículo 292; el proyecto original contempló variación entre 20 a 300 UTM).

PERO ESTAS MISMAS MULTAS SON IMPAGABLES POR EL SINDICATO.

Iguales tramos y montos a los establecidos son los fijados tratándose de **prácticas desleales en la negociación colectiva**; pero, en este último ámbito, se sanciona, también, a dirigentes y trabajadores. Y con **iguales montos**, pese a que la capacidad de pago es, realmente, muy distinta: para un dirigente o un sindicato el ser castigado al pago de 300 UTM no es lo mismo –ni equitativo– que dicho castigo para la gran empresa que actúa como su contraparte en la negociación (nuevo artículo 406).

e) AÑADE PROHIBICIONES PARA TRABAJADORES.

Bajo la genérica calificación de "Prácticas desleales de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y del empleador", castiga, entre otras conductas, "El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, según corresponda."

También, el "Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella." (nuevo artículo 404, letras d) y f).¹²

Especialmente amplios son los comportamientos señalados (no diremos descritos o precisados), en su letra e), que castiga "El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.". ¿Fuerza "moral"?, ¿acaso decirle a un rompehuelgas que es un "vendido" significará incurrir en dicha infracción?

f) ¿Y LOS PATRONES DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA?

Mención aparte es el trato preferencial regalado por la "reforma" a los propietarios de la micro y pequeña empresa en relación al trabajador y a los sindicatos; pese a que son los centros laborales en donde más se vulneran los derechos del trabajo, sin posibilidad real del trabajador de reclamar debidamente. Recuerda afinidades partidarias de dirigentes gremiales y su integración al actual Gobierno.

¹² En este tema, irónicamente, fue en el Congreso Nacional en donde se suavizó el castigo a trabajadores.

El texto Bachelet-Nueva Mayoría planteó una figura incluso más gravosa para la parte trabajadora, en esta situación, común de las huelgas, castigando como acto desleal "b) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva, especialmente si obstaculizara el ingreso para prestar servicios del personal directivo y de trabajadores no involucrados en la huelga." (artículo 412, letra b), del proyecto original). Al incorporar la fuerza moral, pretendió incluir prácticamente toda acción de los trabajadores, y esto lo hizo el propio Gobierno.

IV. VIGENCIA. REGULACIÓN TRANSITORIA.

a) DATOS SOBRE NEGOCIACIONES COLECTIVAS PRÓXIMAS.

La médula de las reformas fijadas en la ley 20.940 inicia su vigencia el 1 de abril de 2017. Las negociaciones colectivas se regirán por las normas vigentes al día de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Los instrumentos colectivos suscritos por sindicatos o grupos negociadores con anterioridad al 1 de abril de 2017 regirán hasta la fecha convenida en ellos (ley 20.940, artículos 1º y 2º transitorios).

b) CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA.

No obstante, ya hoy las empresas y organizaciones sindicales **pueden calificar de común acuerdo** los servicios mínimos y equipos de emergencia (referido en el nuevo artículo 359 del Código del trabajo).

Tales servicios mínimos y equipos de emergencia deben ser calificados **antes** del inicio de la negociación colectiva.

La calificación debe identificar los servicios mínimos de la empresa, así como el número y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que deberán conformar los equipos de emergencia.

En caso de acuerdo, se levanta acta que consigne los servicios mínimos y los equipos de emergencia concordados, que debe ser suscrita por el empleador y por todos los sindicatos que concurrieron a la calificación; copia del acta debe depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes a su suscripción (ley 20.940, artículo tercero transitorio en relación al nuevo artículo 360 del Código).

c) SITUACIÓN DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS PRÓXIMAS.

Por otra parte, si la negociación colectiva debe iniciarse dentro de los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto o septiembre de 2017, y respecto de ella **no existe acuerdo** en la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, la patronal debe recurrir a la Dirección Regional del Trabajo (según artículo 360 del Código del trabajo), según las reglas siguientes:

a) Si el proceso debe iniciarse dentro de los dos primeros meses siguientes a la entrada en vigencia de la ley (es decir, 1 de abril de 2017), la patronal debe ejercer su requerimiento dentro de 90 días contados desde el cuarto mes siguiente de la publicación de la ley (8 de septiembre de 2016).

b) Si el proceso debe iniciarse dentro del tercer o cuarto mes posterior al 1 de abril de 2017, la patronal debe requerir dentro de 90 días contados desde el quinto mes siguiente a la publicación de la ley (8 de septiembre de 2016).

c) Por último, si la negociación colectiva debe iniciarse dentro del quinto o sexto mes siguiente al 1 de abril de 2017, la patronal debe ejercer su requerimiento dentro de 90 días contados desde el sexto mes siguiente a la publicación de la ley (8 de septiembre de 2016).

EL PROCESO PUEDE RETRASARSE. Sin embargo, no se podrá iniciar el proceso de negociación colectiva señalado en tanto no esté resuelto el requerimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia formulado *oportunamente* por la contraparte patronal (ley 20.940, artículo tercero transitorio).

d) PLAZO PARA QUE ORGANIZACIONES SINDICALES ADECUEN ESTATUTOS A NUEVA NORMATIVA.

Se da plazo hasta el 31 de marzo de 2018 para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedan a adecuar sus estatutos a la nueva regulación (ley 20.940, artículo sexto transitorio).