

Nº2

Observaciones Jurídicas al servicio de la Educación

1. Presentación

En nuestro segundo número de “ojo con...” hemos querido abordar las implicancias de la reforma laboral, proyecto de ley que luego de un año y medio de discusión en el congreso y de un polémico paso por el Tribunal Constitucional, hoy en día es ley de la república bajo el número 20.940, por esta razón, es necesario ir conociendo sus alcances y modificaciones.

2. Novedades de la Reforma

Los cambios que ha introducido la Ley N° 20.940 se encuentran principalmente orientados en el ámbito de la negociación colectiva, herramienta que entrega la ley a los trabajadores que en forma colectiva pueden proponer a sus empleadores mejores condiciones laborales, es por esto que resulta de suma importancia para los encargados de los CEV, conocer las repercusiones que mencionaremos a continuación:

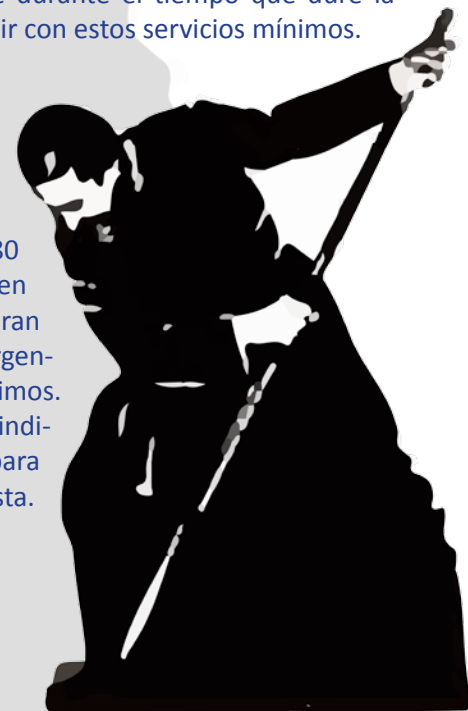
- A. Quorum para Sindicatos:** Para la nueva ley en caso de las empresas que tengan menos de 50 trabajadores, se podrá constituir un sindicato con 8 trabajadores, siempre y cuando éstos representen al 50% de la dotación de la empresa.
- B. Nuevos Plazos:** Existen dos repercusiones que se ven plasmadas en el proceso de negociación colectiva. El primero de ellos es el aumento del plazo para hacer efectiva la huelga una vez votada, este plazo de 3 aumentaría a 5 días. A su vez, se reduce el plazo máximo de vigencia de un instrumento colectivo que de 4 años, pasará a 3; esto traerá aumento en la frecuencia de la negociación colectiva dentro de la empresa.
- C. Materias a Negociar:** La reforma laboral ha incorporado nuevos tópicos, tales como acuerdos para conciliar el trabajo con los deberes familiares que ayuden al ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género dentro de la empresa.

D. Respeto del reemplazo en caso de Huelga: La reforma laboral prohíbe el reemplazo en huelga. Sin embargo, crea la figura de “las adecuaciones necesarias”, que faculta al empleador para realizar las modificaciones que estime conveniente y que permitan a los trabajadores que no están en huelga, seguir ejerciendo sus funciones.

E. Servicios Mínimos: La nueva ley entiende por tales “aquellos estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como 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”.

En estos casos el sindicato en huelga debe designar un grupo de trabajadores, el cual el proyecto de ley denomina “equipo de emergencias”, los que deberán trabajar remuneradamente durante el tiempo que dure la huelga, a fin de cumplir con estos servicios mínimos.

El empleador debe enviar al sindicato la propuesta de servicios mínimos con 180 días de anticipación, en donde se determinaran los equipos de emergencia y los servicios mínimos. Posteriormente, el sindicato tendrá 15 días para responder la propuesta.



Las partes tendrán 30 días para llegar a un acuerdo, en caso que esto no suceda, podrán acudir a la Dirección del Trabajo Regional, la cual tendrá 30 días para resolver dicha controversia, este plazo es prorrogables hasta por 10 días adicionales. En caso de disconformidad con la respuesta de la Dirección Regional, las partes podrán recurrir a la Dirección del Trabajo Nacional que dentro de los 5 días siguientes al dictamen de su subalterno, este órgano tendrá 30 días para emitir una resolución sobre el asunto en cuestión.

- F. Extensión de los beneficios:** La extensión de beneficios será obligatorio para las partes involucradas en una negociación colectiva, mediante un acuerdo se deberán fijar criterios generales, objetivos y no arbitrario, para extender dichos beneficios. En caso de aceptar la extensión los trabajadores beneficiarios estarán obligados a pagar todo o parte de la cuota sindical.
- G. Pactos especiales:** La nueva ley permite a las partes generar pactos especiales en materia de distribución de jornada en cuatro días de trabajo y tres de descanso, pactos en favor de los trabajadores que tienen deberes familiares, entre otros.

También, la ley exige la representación de la mujer en las organizaciones sindicales y en las negociaciones colectivas.

- H. Derecho a la información:** La reforma laboral propone que los sindicatos puedan pedir en forma periódica el balance general, información sobre planes de inversión y sobre los costos de la mano de obra. La reforma además le otorga la potestad a los sindicatos de solicitar las planillas de sueldos de los trabajadores, siempre y cuando se encuentren autorizados por los trabajadores y en los estatutos sindicales.



- I. Prácticas Antisindicales:** Antes de la ley N° 20.940, el código del trabajo en el capítulo IX establecía normas que sancionaba estas conductas que tenían como objetivo desincentivar la actividad sindical en las relaciones laborales, con la reforma laboral se han incluido otros alcances a estas prácticas, las cuales tienden a evitar las represalias a los trabajadores que han optado por afiliarse a un sindicato por parte del empleador, dejando sin efecto el despido por vía de procedimiento judicial de tutela sindical. Otra novedad en cuanto a las prácticas antisindical es el aumento de las multas a las empresas que caigan en estas conductas aumentando la sanción máxima de 25 UTM a 300 UTM, tomando en consideración el tamaño de la empresa.

Estas son las modificaciones que incluye la reforma laboral, la cual está por entrar en vigencia, conocer sus preceptos desde ya nos ayudará a conducir de mejor manera las relaciones laborales dentro de los CEV.

3. Pistas para la acción

Luego de leer estos alcances a la reforma laboral, es importante estar preparados para las próximas negociaciones colectivas, tomando conciencia de las repercusiones que puede generar la “Ley de Relaciones Laborales”; es por esto que Invitamos a los administradores, representantes legales, directores de los CEV, representantes de los trabajadores y dirigentes sindicales a reconocer los aportes y aciertos de esta reforma, así como también las posibles dificultades que se pueden generar en las relaciones laborales dentro de nuestra Red Educativa.

Consultas, sugerencias, aportes, experiencias realizadas, materiales para compartir en la red. Lo puede hacer llegar al correo: abogado@revic.org nosotros responderemos sus dudas, fortaleciendo este espacio de análisis y reflexión jurídica.