

# La Reforma Laboral

La Reforma Laboral fue una de las promesas de campaña del actual gobierno, y cuyo proyecto de ley fue finalmente ingresado al congreso nacional el pasado 29 de diciembre de 2014.

Tal como era de esperar, hay quienes la apoyan y quienes están en contra de esta reforma. Incluso, entre quienes rechazan el proyecto, están los que la critican por considerarla insuficiente y quienes lo hacen por excesiva.

Al introducir el proyecto al trámite parlamentario, el gobierno anunció que este proyecto pretendía *“cumplir plenamente con los convenios internacional sobre Libertad Sindical, en especial los Convenios 87 y 98 de la OIT”* ... planteando la necesidad de *“fortalecer la acción de los sindicatos y ampliar la negociación colectiva”*, teniendo como objetivo *“promover el desarrollo de relaciones laborales modernas, justas y equilibradas, donde exista una justa retribución de la renta y un trato respetuoso de los trabajadores”*.

Después de meses de discusión parlamentaria y presiones tanto desde el mundo sindical como desde el empresariado; el proyecto de ley fue aprobado por la Cámara de Diputados el pasado 17 de Junio.

Ahora el proyecto se encuentra en segundo trámite legislativo en Senado. Instancia que puede rechazar el proyecto obligando a un tercer trámite legislativo (comisión mixta); o aprobar el proyecto, con las modificaciones que estime conveniente, para que finalmente se convierta en Ley de la República.

A continuación presentamos algunas de las principales novedades que esta reforma podría introducir al Código Laboral, teniendo claro que aún no está todo definido, pues falta que concluya la discusión en el Senado.

## TITULARIDAD SINDICAL.

Se termina con la práctica de los grupos negociadores, los que sólo estarán facultados para negociar sólo cuando no haya sindicato.

Se prohíbe al empleador extender unilateralmente los beneficios logrados por un sindicato a trabajadores no afiliados, lo que queda tipificado como práctica antisindical. Asimismo, se permite la extensión a los trabajadores que se afilien al sindicato y a aquellos trabajadores no afiliados al sindicato, previo acuerdo del sindicato y el empleador, lo que puede ser total o parcial.

## PISO DE LA NEGOCIACIÓN.

Se establece que el contrato colectivo vigente será el piso para la negociación, aunque no incluye los acuerdos de reajustabilidad del instrumento colectivo.

## TEMÁTICAS DE GÉNERO.

Se amplía la participación de las mujeres en la negociación colectiva, haciendo obligatoria la participación de una mujer perteneciente al sindicato en cada negociación colectiva, la que contará con la ampliación al derecho a fuero en 90 días. Además se incorpora un mecanismo de discriminación positiva para las mujeres en la conformación de las directivas de sindicatos, federación, confederación y centrales sindicales.

## DERECHO A HUELGA.

Se consagra la Huelga como derecho de ejercicio colectivo, con énfasis en el puesto de trabajo (cargo, turno y lugar), sin remplazo y sin descuelgue.

## SERVICIOS MÍNIMOS.

Se establece una definición de servicios mínimos que está en estricto sentido de lo planteado por la Organización Internacional del Trabajo.

Se garantiza que los servicios mínimos no pueden afectar el derecho a huelga en su esencia que, como reconoce la OIT, es provocar un daño y desestabilización a las operaciones normales de trabajo. Además, se establece que solamente se trata de aquellos servicios mínimos estrictamente necesarios y se establece que los servicios mínimos deben proteger solamente:

- a) La seguridad de los bienes, las instalaciones y la prevención de accidentes (Servicio Mínimo de Seguridad).
- b) 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 (Servicios mínimos de funcionamiento).

Ahora queda esperar los términos en los que concluirá la discusión parlamentaria para conocer los avances que traerá esta Reforma al mundo del trabajo.

Está claro, que estos cambios no resolverán por sí mismo los problemas de fondo de los trabajadores chilenos, pero serán un buen primer paso.

En tiempos en que la apatía y la indiferencia están de moda, les invitamos a interesarse en estos temas y a estar informados de estos importantes cambios.

Fuentes :

[www.fundacionsol.cl](http://www.fundacionsol.cl) ; [www.camara.cl](http://www.camara.cl) ; [www.lanacion.cl](http://www.lanacion.cl)

## ¿ QUIÉN DEBE VELAR POR LAS CONDICIONES SANITARIAS DE LOS LUGARES DE TRABAJO ?

El artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 2000, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, señala que el empleador está obligado a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para él. Por su parte, el artículo 11 de dicha normativa establece que los lugares de trabajo deben mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza...

De esta manera, conforme a lo antes indicado, es responsabilidad del empleador cumplir con las normas sanitarias básicas en los lugares de trabajo, pudiendo el trabajador denunciar tales infracciones al Servicio de Salud conforme lo establece el artículo 2° del señalado D. S. N° 594. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador también podría interponer la denuncia en la Inspección del Trabajo respectiva toda vez que conforme al artículo 191 del Código del Trabajo, la Dirección del Trabajo también tiene competencia para fiscalizar normas de higiene y seguridad en el trabajo.

[www.dt.gob.cl/consultas](http://www.dt.gob.cl/consultas)

Una versión actualizada del Código del Trabajo está disponible en nuestra web.

[www.sindicatoregionalendesa.cl](http://www.sindicatoregionalendesa.cl)



## CONTRATO COLECTIVO

Hace poco menos de tres meses nuestro sindicato ha suscrito el actual contrato colectivo, el que regirá las relaciones laborales por los próximos cuatro años.

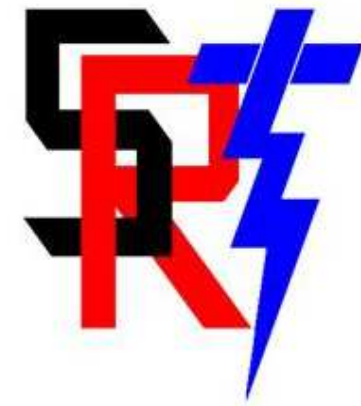
Junto a los delegados locales, hicimos una primera evaluación del contenido del contrato colectivo y del trabajo realizado durante la negociación. Estos mismos temas, esperamos profundizarlos en las próximas visitas a las centrales.

Aún cuando el nuevo contrato colectivo puede resultar muy similar al anterior, hay importantes mejoras que vale la pena mencionar y sobre las cuales iremos profundizando en las próximas Cartillas. En el Contrato Colectivo, nada es casualidad; y los términos y contenidos tienen siempre su fundamento y justificación en vista del mejor beneficio para nuestros socios.

Algunas importantes mejoras que debemos profundizar y analizar en detalle son:

- Incremento Real. (Art.3, letra C.)
- Bono de Productividad (Art.5)
- Asig. para el Pers.de Operación (Art.8)
- Horas Extras (Art.13)
- Bono Energía Eléctrica (Art.16)
- Bono de Vacaciones (Art.26)
- Acompañamiento Por Retiro (Art.36)

# Cartilla de Formación Sindical N° 1 - 2015



Sindicato Regional de Trabajadores  
Endesa Chile

[www.sindicatoregionalendesa.cl](http://www.sindicatoregionalendesa.cl)  
[directorio@sindicatoregionalendesa.cl](mailto:directorio@sindicatoregionalendesa.cl)