



ACADEMIA  
JUDICIAL  
CHILE

# SEMINARIO NACIONAL

## MODERNIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES: LEY N°20.940



NUEVAS  
RELACIONES  
**LABORALES**  
#NuevasRelacionesLaborales

- ***La Ley N° 20.940: Moderniza las relaciones laborales***

La noción de las RR.LL. desde una perspectiva jurídica:

a) RR.LL

Sustrato normativo

Los sujetos: Relaciones de organización

Relaciones de negociación

Relaciones de conflicto

b) La especial incidencia de la Ley N° 20.940 en los derechos colectivos.

▪ ***Advertencia metodológica en el contexto de una consideración preliminar***

- a) Esta aproximación a la Ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales tiene el propósito de explicar la reforma y, sobretudo, de comprenderla a la luz del sistema normativo de la OIT.
- b) Lo que sigue no prejuzga lo que a futuro y en ejercicio de sus competencias puedan manifestar los órganos de control de aplicación de la OIT.
- c) Durante la tramitación de la Ley N° 20.940, se aludió frecuentemente a las normas internacionales del trabajo vigentes en Chile y a sus efectos en relación a las normas de origen nacional.
- d) Es de esperar que las NIT's vigentes en Chile –o incluso las que aún sin estarlo han sido y puedan ser en el futuro de alguna referencia- y las opiniones que sobre ellas han expresado o puedan manifestar en un futuro los órganos de control de la OIT sirvan a los aplicadores de la Ley como recurso interpretativo útil y confiable.

▪ ***Advertencia metodológica en el contexto de una consideración preliminar (2) (continuación)***

e) Hace 37 años se diseñó un sistema de relaciones laborales que en buena medida está todavía vigente y que se pretendió modificar con la reforma.

f) Parecería un lugar común decir que todo proyecto de reforma legislativa de la magnitud de esta que tocó tantos tópicos e instituciones relevantes de las relaciones laborales deberá apreciarse considerando muy especialmente el modelo normativo que persiguió modificar. Hace 37 años se diseñó un sistema de relaciones laborales que en buena medida está todavía vigente y que se pretendió modernizar con la reforma. Sin este antecedente sería muy difícil poder apreciarla, en la perspectiva de ponderación y equilibrio que es aconsejable.

▪ ***Tópicos más relevantes de la Ley N° 20.940***

- Las disposiciones sobre el derecho de huelga y sobre las limitaciones del reemplazo de trabajadores
- Los pisos de negociación;
- Lo relativo a la información como requisito del proceso de negociación colectiva;
- La extensión pactada de los beneficios surgidos de la negociación colectiva;
- La sanción de tipos específicos de prácticas antisindicales;
- Lo relativo a la cobertura de la negociación colectiva así como las materias a tratar por su medio;
- La conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares;
- Los planes de equidad de género y los mecanismos de solución de controversias junto a lo relativo a la representación de mujeres en los directorios sindicales;
- El derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato inter-empresas a negociar colectivamente.

Son tópicos que, con independencia del balance general que se tenga sobre la reforma, no pueden dejar de ser destacados y valorados a la luz de las NITs.

- ***NIT's vigentes en Chile***
- Convenios ratificados: 62
- De éstos, distinguimos:
- Convenios fundamentales: 8 (sobre 8);
- Convenios de gobernanza: 2 (sobre 4);
- Convenios técnicos: 52 (sobre 177).

- ***Convenios más directamente vinculados a la reforma***
- C.87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948);
- C.98 sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949);
- C. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958);
- C.135 sobre los representantes de los trabajadores (1971);
- C 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) (1976);
- C.154 sobre la negociación colectiva (1981) (**no ratificado por Chile**);
- C.156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).

- ***El informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) 2017.***

**En el Informe III (Parte 1A) de la 106ª Reunión de la CIT (2017), la CEACR se ha referido a diversas modificaciones legales, incluyendo la Ley N° 20.940 en estos términos:**

1) **En relación al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87):** La Comisión ***toma nota*** de la adopción de la Ley núm. 20.940 y ***toma nota con satisfacción*** de las siguientes medidas:

a) Reconocimiento a los funcionarios del Poder Judicial de las garantías previstas en el Convenio (Ley N° 20.722 de 2014);

b) Eliminación de la obligación establecida en el artículo 346 CT de que los trabajadores no sindicalizados a los que se les hicieren extensivos beneficios estipulados en instrumento colectivo aportasen el 75% de la cotización sindical mensual ordinaria (...)

- ***El informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) 2017. (2) (continuación)***
  - c) Eliminación regla relativa a la censura de la comisión negociadora contenida en el art. 379 CT.
  - d) Prohibición de reemplazo de huelguistas e introducción de sanciones en caso de reemplazo.

▪ ***El informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) 2017 (3) (continuación)***

2) **En relación al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98):** La Comisión **toma nota** de la adopción de la Ley núm. 20.940 y **toma nota con satisfacción** de las siguientes medidas:

- a) La Ley elimina exclusiones generales a la posibilidad de negociar colectivamente para aprendices y para quienes se contratan exclusivamente para desempeño de una determinada obra o faena o de temporada;
- b) La Ley deroga la regla antes contenida en el art. 334 inciso b) CT (sujeción posibilidad que dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa o una federación o confederación puedan presentar contrato colectivo de trabajo...);

▪ ***El informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) 2017 (4) (continuación)***

c) Deroga la regla contenida en el art. 320 CT (que disponía que el empleador tiene la obligación de comunicar a todos los trabajadores de la empresa la presentación de un proyecto de contrato colectivo para que puedan presentar proyectos o adherirse al proyecto presentado);

d) Deroga la regla contenida en el art. 334 bis del CT (en virtud de la cual para el empleador era voluntario negociar con el sindicato interempresa);

e) Las diferentes medidas adicionales para el fomento de la negociación colectiva voluntaria introducidas por la Ley (ampliación del derecho de información, la simplificación del procedimiento de negociación colectiva reglada y la ampliación de materias susceptibles de negociación).

- ***El informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) 2017 (5) (continuación)***

**También en relación al Conv. 98:** La Comisión ***lamenta*** que no se haya modificado o derogado el art. 304 del CT (que no permite la negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de este Ministerio..);

Finalmente, la Comisión ***toma nota con interés*** de las modificaciones de la Ley N° 20.940 destinadas a ampliar el ámbito de protección relativo a la discriminación antisindical (“se amplía la definición de despido antisindical en el que se utiliza el procedimiento de tutela laboral que permite el reintegro en la empresa y se hace extensiva esta regla al término de la relación laboral (...) y a aumentar las sanciones previstas, con gradaciones establecidas en atención al tamaño de las empresas.” p. 88)

- ***El informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) 2017 (6) (continuación)***

**3) A propósito del Diálogo Social:** En relación con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) (1976) (núm. 144): La Comisión **toma nota con interés** de la promulgación de la Ley N° 20.940, cuyo artículo 4 crea un Consejo Superior Laboral, de carácter tripartito y consultivo, cuya misión es colaborar en la formulación de políticas públicas destinadas a promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas.

- **Conclusión**

Cabe expresar el deseo de que en la experiencia de aplicación de la ley y la necesaria interpretación que sobre ella hará el Poder Judicial, las posiciones divergentes se maticen y que en lo posible la sociedad chilena, los trabajadores y los empleadores, vayan encontrando el cauce de una aplicación lo más equilibrada posible de un instrumento crucial no sólo para la economía del país, sino para la promoción del trabajo decente.

# *Gracias*



**NUEVAS**  
**RELACIONES**  
**LABORALES**  
#NuevasRelacionesLaborales