



Dirección
del Trabajo

Gobierno de Chile

MODERNIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y SUS INSTITUCIONES



INDICE

- 1 Materias a Negociar
- 3 ¿Qué tipo de trabajadores no pueden negociar colectivamente?
- 5 Derecho de Información
- 8 Enfoque de Género
- 10 Extensión de Beneficios
- 12 Derecho a Huelga
- 14 Descuelgue / Reintegro



- 17 Servicios Mínimos
- 20 Servicios Mínimos
(Equipos de Emergencia)
- 21 Negociación Sindicato Interempresa
- 22 Negociación Sindicato Interempresa
Micro y Pequeña Empresa
- 24 Negociación Sindicato Interempresa
Mediana y Gran Empresa
- 26 Pactos Especiales de Trabajo
- 28 Quórum de Constitución de Sindicatos



SE PUEDEN NEGOCIAR



Las materias que se refieren a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero.



Las condiciones comunes de trabajo.



SE PUEDEN NEGOCIAR TODAS AQUELLAS MATERIAS DE INTERÉS COMÚN DE LAS PARTES QUE AFECTEN LAS RELACIONES MUTUAS ENTRE TRABAJADORES Y EMPLEADORES



Las materias que se refieren a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero.



Planes de igualdad de oportunidades.



Mecanismos de resolución de controversias.



Las condiciones comunes de trabajo.



Planes de equidad de género.



Acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares.



Acuerdos para el ejercicio de la corresponsabilidad parental.



Creación y mantención de servicios de bienestar.



Acuerdos de capacitación y reconversión productiva.





¿Qué tipo de trabajadores no pueden negociar colectivamente?

CON LA ANTIGUA LEY

1

Trabajadores contratados por obra o faena transitoria o de temporada.

Trabajadores aprendices.

2

3

Trabajadores con facultades de administración; autorizados para contratar o despedir trabajadores y los que ejerzan cargos superiores de mando, gerentes, subgerentes y apoderados.





¿Qué tipo de trabajadores no pueden negociar colectivamente?

CON LA NUEVA LEY



Todos pueden negociar, salvo:



1

En la **gran y mediana empresa**, los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes.

2

En la **micro y pequeña empresa** esta prohibición se aplicará también al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.



La antigua ley obliga a las empresas a entregar a los sindicatos y grupos negociadores solo información específica para la NC, sin distinguir entre tamaño de empresa y sin regular su entrega.

**¿QUÉ
INFORMACIÓN?**

Balances de 2 años anteriores.

Información financiera.

Costos globales de mano de obra.

Grandes y Medianas Empresas

Obligación de entregar información a los sindicatos que tengan derecho a negociar colectivamente.

- A) **Planilla de remuneraciones** pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con la fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.
- B) **Valor actualizado** de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.
- C) **Los costos globales** de mano de obra de la empresa de los 2 últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y este hubiere sido celebrado con duración superior a 2 años, se deberán entregar los costos globales del período de duración del contrato.
- D) **Información periódica** que no haya sido entregada oportunamente. Por ejemplo: balance general, estados de resultado.
- E) **Información que incida** en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga a juicio del empleador, carácter confidencial.

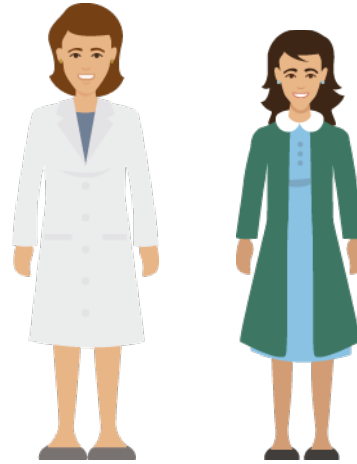
Organización sindical debe estar autorizada expresamente en sus estatutos o por cada trabajador.

Micro y Pequeñas Empresas

Obligación de entregar información a los sindicatos que tengan derecho a negociar colectivamente.

- A) **Planilla de remuneraciones** pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con la fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.
- B) **Valor actualizado** de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.
- C) **Los costos globales** de mano de obra de la empresa de los 2 últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y este hubiere sido celebrado con duración superior a 2 años, se deberán entregar los costos globales del período de duración del contrato.

Organización sindical debe estar autorizada expresamente en sus estatutos o por cada trabajador.



NO CONTIENE NINGÚN TIPO DE NORMAS SOBRE GÉNERO



1

Se garantiza representación de mujeres en directorios sindicales, mediante regla de cuota (1/3), o por la proporción de directores que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el sindicato, si es menor.



2

Se establece la obligación de integrar al menos una mujer a la comisión negociadora sindical, en los casos que no se aplique la regla de cuota, y el sindicato tenga afiliación femenina.



NO ES MATERIA A NEGOCIAR

1

Extiende el empleador, sin preguntarle a nadie.

2

Si se le extiende a trabajadores que desempeñan funciones similares, el trabajador debe aportar el 75% de la cuota al sindicato que negoció, por el período que se les aplique.

3

El trabajador que se desafilie del sindicato debe seguir aportando el 75% de la cuota sindical durante la vigencia del contrato colectivo.

4

El trabajador que ingrese a la empresa y se le extiendan los beneficios por parte del empleador debe pagar el 75% de la cuota sindical.



MATERIA A NEGOCIAR ENTRE LAS PARTES

1

Los beneficios se pueden extender solo por acuerdo entre empleador y organización sindical en la negociación colectiva.

2

El acuerdo debe fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender beneficios.

3

Los trabajadores deben aceptar la extensión. Si aceptan se obligan a pagar el total o parte de la cuota sindical según lo determine el instrumento colectivo.

El empleador puede extender el IPC a todos los trabajadores de la empresa, siempre que dicho reajuste haya sido contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo.



1

No la reconoce formalmente como un derecho.

2

Permite el reemplazo interno y externo si el empleador ofrece idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato vigente, una reajustabilidad mínima anual según IPC y bono de reemplazo de 4 UF por trabajador reemplazado. En estas condiciones desde el primer día de huelga puede contratar a trabajadores de reemplazo.

3

Permite el descuelgue de trabajadores de la huelga sin diferenciar el tamaño de la empresa. Si más del 50% se descuelga se produce el término de la huelga.



1

Se reconoce expresamente la existencia del derecho de huelga.

2

Se prohíbe el reemplazo interno y externo de trabajadores en huelga.

3

Se reconoce el derecho de reintegro de los trabajadores, estableciendo criterios diferenciadores por tamaño de empresa para hacerlo efectivo y ello no afecta el quórum de la huelga.

4

Establece como práctica desleal el cambio de establecimiento de un trabajador durante la huelga.

5

Se reconoce el derecho de los no huelguistas a seguir prestando servicios.

6

Se prohíbe impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.



DESCUELGUE CON LA ANTIGUA LEY

Se permite al empleador ofrecer o aceptar el descuelgue individual de los trabajadores que se encuentran en huelga, a partir del día 15 de haberse hecho efectiva.

No se distingue entre tamaño de empresa.

Para ejercer el descuelgue debe ofrecer en la última oferta:

- A) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el instrumento colectivo vigente, adicionando el reajuste del IPC del período comprendido entre el último reajuste y la fecha de vigencia del instrumento.
- B) Reajustabilidad mínima anual del IPC, excluidos los últimos 12 meses del contrato.
- C) Bono de reemplazo de 4 unidades de fomento.

1

REINTEGRO CON LA NUEVA LEY

Se prohíbe al empleador ofrecer o aceptar el reintegro individual de los trabajadores que se encuentran en huelga, salvo en las condiciones que establece la ley.

Solo se pueden reintegrar en la gran y mediana empresa, a partir del día 16 de iniciada la huelga y en la micro y pequeña empresa, a partir del día 6 de iniciada la huelga, si se cumplen con los siguientes requisitos:

- A) Que la última oferta sea formulada en la forma y plazo legal.
- B) Que la empresa ofrezca en su última oferta idénticas estipulaciones que las contenidas en el instrumento colectivo vigente, reajustadas conforme IPC entre la fecha del último reajuste y la fecha de término del contrato.
- C) C) Una reajustabilidad mínima anual del IPC para el período que dure el contrato.

2



DESCUELGUE CON LA ANTIGUA LEY

Si no se cumple con los requisitos señalados, los trabajadores pueden reintegrarse a partir del día 30 de haberse hecho efectiva la huelga.

Los trabajadores que se reintegren individualmente estarán afectos, a lo menos, a la última oferta del empleador.

REINTEGRO CON LA NUEVA LEY

Si no se cumplen los requisitos señalados, solo se pueden reintegrar en la gran y mediana empresa a partir del día 30 de iniciada la huelga y en la micro y pequeña empresa a partir del día 16 de iniciada la huelga.

Los trabajadores que se reintegren individualmente estarán afectos a la última oferta del empleador.

3

4



DESCUELGUE CON LA ANTIGUA LEY

El descuelgue afecta el ejercicio del derecho a huelga de los demás trabajadores involucrados en la negociación colectiva, ya que si se reintegra más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación, la HUELGA TERMINA, debiendo reintegrarse los trabajadores restantes dos días después del término de la huelga.

5

REINTEGRO CON LA NUEVA LEY

No se afectará el ejercicio del derecho a huelga de los demás trabajadores.





LA ANTIGUA LEY establece que

El equipo de emergencia es el que se debe procurar para que la paralización en una empresa no provoque un daño actual e irreparable en los bienes materiales, o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales.

CONCEPTO

LA NUEVA LEY establece que

Los servicios mínimos serán los 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.

El personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de equipo de emergencia. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajado.

La procedencia de los servicios mínimos la deben determinar las partes y, solo a falta de acuerdo, lo hace la Dirección del Trabajo .

EN NINGÚN CASO PUEDE AFECTAR EL DERECHO A HUELGA EN SU ESENCIA



1

El empleador realiza la petición por escrito a la comisión negociadora, la que tiene 24 horas para contestar.

2

El sindicato o grupo negociador estará obligado a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar daño.

3

Si el sindicato o grupo negociador no contesta, se niega o discrepa de la composición del equipo de emergencia, el empleador puede reclamar dentro de 5 días a la Inspección del Trabajo, la que debe resolver en 48 horas.

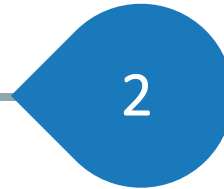
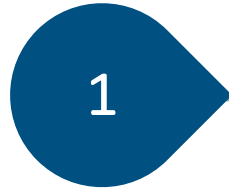
4

La resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo dentro de los 5 días siguientes de dictada o de pasadas las 48 horas de plazo que tiene la Inspección del Trabajo para dictarla si no lo hiciera.



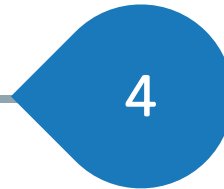
NUEVO PROCESO PARA DETERMINAR LOS SERVICIOS MÍNIMOS

Propuesta del empleador, enviada al o los sindicatos de la empresa, con 180 días de anticipación a la fecha de vencimiento del instrumento colectivo vigente. Solicita calificación de servicios mínimos y determinación de equipo de emergencia para la empresa.



Sindicato tiene 15 días para contestar en forma conjunta o separada la propuesta realizada por el empleador.

Las partes tienen 30 días, desde formulada la propuesta, para llegar a un acuerdo. Si hay acuerdo se acaba el procedimiento.



Si no hay acuerdo, las partes pueden acudir a la Dirección Regional del Trabajo, la que debe resolver pidiendo informes de organismos reguladores del área o actividad económica. La DT tiene 45 días para resolver.

Si la resolución no satisface a las partes, cualquiera de ellas puede reclamar ante Director(a) Nacional del Trabajo dentro de los cinco días siguientes.





PROCESO PARA DETERMINAR LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA CON LA NUEVA LEY



Empleador propone en la respuesta al proyecto de contrato colectivo, los trabajadores afiliados al sindicato que deben conformar los equipos de emergencia.



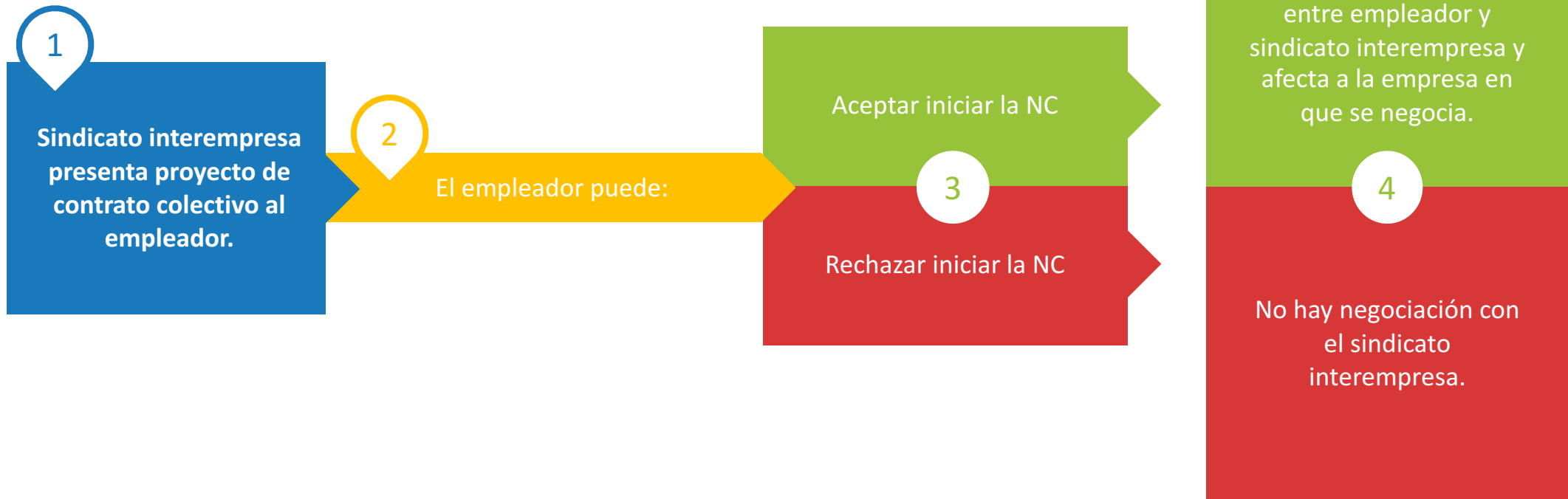
Sindicato debe responder dentro de 48 horas. Si no responde se entiende aceptada la propuesta.



Si existe negativa o discrepancia en el número o identidad de los trabajadores del sindicato respectivo que se proponen, dentro de los cinco días siguientes el empleador puede solicitar a la Inspección del Trabajo que decida en un plazo no mayor a los 10 días.



La resolución, que se notifica por correo electrónico solo puede ser objeto de reposición ante la misma Inspección del Trabajo y no procede instancia judicial.





Micro y Pequeña Empresa (marco general)

El sindicato interempresa requiere para negociar:

- Que el número de trabajadores afiliados en la empresa cumpla con el quórum exigido para formar sindicato en ella. Ejemplo: en una empresa con 40 trabajadores el sindicato interempresa requiere al menos 20 trabajadores de aquella para negociar.
- Agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica o actividad económica.



**Sindicato interempresa
presenta proyecto de
contrato colectivo al
empleador.**

El empleador puede:

La comisión negociadora sindical en la negociación colectiva reglada del sindicato interempresa estará integrada por los directores y los delegados sindicales que trabajen en la empresa en la que se negocia.

ACEPTA

En este caso, la negociación se verificará conforme a las normas de la NC reglada: fuero, huelga, servicios mínimos y procedimiento formalizado para negociar.

SE
NIEGA

En caso de negativa del empleador a negociar directamente con el sindicato interempresa, los trabajadores afiliados a él podrán presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar una negociación colectiva reglada con su empleador, entendiéndose para el solo efecto de este procedimiento que constituyen un sindicato de empresa, debiendo cumplir con el quórum.

El resultado será la firma de un contrato colectivo.



Mediana y Gran Empresa (marco general)

El sindicato interempresa requiere para negociar:

- Que el número de trabajadores afiliados en la empresa cumpla con el quórum exigido para formar sindicato en ella.
 - Ejemplo: en una empresa con 100 trabajadores, el sindicato interempresa requiere al menos 25 trabajadores de aquella para negociar.
- Agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica o actividad económica.



Sindicato interempresa
presenta el proyecto de
contrato colectivo.

El empleador está obligado a
negociar colectivamente.

En este caso, la negociación se verificará
conforme a las normas de la NC reglada: fuero,
huelga, servicios mínimos y procedimiento
formalizado para negociar.

El resultado será la firma
de un contrato colectivo.

La comisión negociadora sindical en la negociación colectiva reglada del sindicato interempresa
estará integrada por los directores y los delegados sindicales que trabajen en la empresa en la
que se negocia.



La antigua ley no establecía la posibilidad de pactar sistemas especiales de jornada con los sindicatos. Solo podía pedir autorización a la Dirección del Trabajo para jornadas excepcionales, de acuerdo al art. 38 del Código del Trabajo.



**SE OTORGA
AUTONOMÍA A
EMPLEADOR Y
SINDICATOS PARA
QUE ACUERDEN**

Distribución de
jornada 4x3.

Pactos de
trabajadores con
responsabilidades
familiares.



30 %

de sindicalización total
en la empresa.

SE EXIGE



CON LA ANTIGUA LEY

Si son más de 50 trabajadores en la empresa, se requiere 25 que representen a lo menos el 10% del total de los que presten servicios en ella.

Si no hay sindicato en la empresa, se requiere a lo menos 8 trabajadores para formarlo y tienen un año para lograr el quórum correspondiente al tamaño de la empresa, de lo contrario el sindicato caduca.

Si son 50 o menos trabajadores en la empresa, se puede constituir sindicato con 8 de ellos.

1

2

3

CON LA NUEVA LEY

Si son más de 50 trabajadores en la empresa, se requiere 25 que representen a lo menos el 10% del total de los que presten servicios en ella.

Si no hay sindicato en la empresa, se requiere a lo menos 8 trabajadores para formarlo y tienen un año para lograr el quórum correspondiente al tamaño de la empresa, de lo contrario el sindicato caduca.

Si son 50 o menos trabajadores en la empresa, se puede constituir sindicato con 8 de ellos, siempre que representen a lo menos el 50% del total de trabajadores de la empresa.



CON LA ANTIGUA LEY

Sindicato de Establecimiento de Empresa: se necesita un mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos el 30% del total de trabajadores del establecimiento.

250 trabajadores pueden constituir sindicato sin importar el porcentaje que representen.

4

5

CON LA NUEVA LEY

Sindicato de Establecimiento de Empresa: se necesita un mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos el 30% del total de trabajadores del establecimiento.

250 trabajadores pueden constituir sindicato sin importar el porcentaje que representen.