



Qué organizaciones pueden negociar (Titularidad Sindical)



Hoy nuestro Código del Trabajo permite negociar

Con la modernización de las relaciones laborales

- Sindicatos
- Grupos negociadores



- Sindicatos, (cumpliendo con quorum de constitución)
- 2 Grupos Negociadores solo si no hay sindicato en la empresa.





Hoy nuestro Código del Trabajo obliga a las empresas a entregar a los sindicatos y grupos negociadores

Con la modernización de las relaciones laborales



Solo información específica para la N.C., sin distinguir entre tamaño de empresa

Qué información:

- Balances de 2 años anteriores
- Información financiera
- Costo globales de mano de obra

Información periódica Información específica para N.C., distinguiendo entre tamaño de empresa Entre la información a entregar está:

- Planillas de remuneraciones
 (Sindicato debe ser autorizado en estatutos o expresamente por cada trabajador; el grupo negociador debe ser autorizado expresamente por cada trabajador)
- Costos probables de la mano de obra
- Balance general
- Plan de Inversión
- En la gran y mediana empresa, la información períodica deberá ser entregada siempre que cuente con cinco o más trabajadores en cada cargo o función, se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y no infrinja lo dispuesto en el artículo 154 bis de este Código.





Con la modernización de las relaciones laborales





SE PUEDEN NEGOCIAR

- 1 Las materias que se refieren a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero
- 2 Las condiciones comunes de trabajo.











SE PUEDEN NEGOCIAR

- Las materias que se refieren a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero
- Las condiciones comunes de trabajo.
- 3 Pactos de jornada especial
- Planes de igualdad de oportunidades.
- 5 Planes de igualdad de género.
- 6 Creación y mantención de servicios de bienestar.
- Acuerdos de capacitación y reconversión productiva.
- Mecanismos de resolución de controversias.
- 9 Acuerdos para el ejercicio de la corresponsabilidad parental.
- 10 Acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares.





Enfoque de Género

Hoy nuestro Código del Trabajo





1 No contiene ningún tipo de normas sobre género.



- Se garantiza representación de mujeres en directorios sindicales, mediante regla de cuota (1/3).
- Se establece la obligación de integrar con al menos una mujer la comisión negociadora sindical, en casos que no se aplique la regla de cuota.



Pactos especiales de trabajo



Hoy nuestro Código del Trabajo

Con la modernización de las relaciones laborales



No comprende la posibilidad de pactar sistemas especiales de jornada con los sindicatos. Solo se puede pedir autorización a la Dirección del Trabajo para jornadas especiales, de acuerdo al art. 38 del código del trabajo.



Se otorga autonomía a las partes para que acuerden

- Formas especiales de distribuir la jornada y descansos
- 2 Trabajo de horas extras y jornada pasiva
- 3 Distribución de jornada 4X3
- 4 Pactos de trabajadores con responsabilidades familiares

Se exige

- 5 Respeto a los límites máximos de jornada ordinaria y reglas de salud y seguridad en el trabajo.
- 6 30% de sindicalización total en la empresa.



Qué tipo de trabajadores no pueden

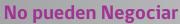
negociar colectivamente



Hoy nuestro Código del Trabajo no permite negociar a

Modernización de las relaciones laborales





- Trabajadores contratados por obra o faena transitoria o de temporada.
- Trabajadores aprendices.
- Trabajadores con facultades de adminitración; autorizados para contratar o despedir trabajadores y los que ejerzan cargos superiores de mando, gerentes, subgerentes y apoderados.





No pueden Negociar

- Los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes.
- En la micro y pequeña empresa esta prohibición se aplicará también al personal de confienza que ejerza cargos superiores de mando.



Derecho de Huelga

Hoy nuestro Código del Trabajo

DESPUÉS DE LA REFORMA

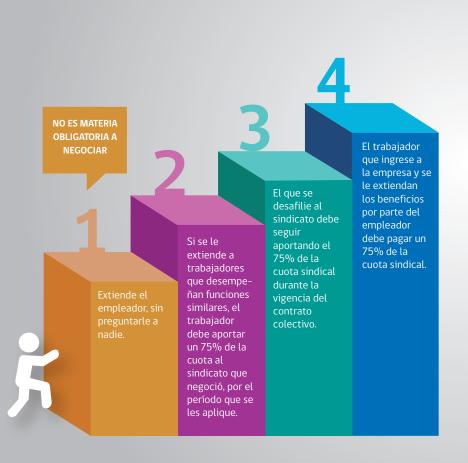
- 1
- No reconoce formalmente este derecho
- Permite el reemplazo interno y externo si empleador ofrece idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato vigente, una reajustabilidad mínima anual según IPC y bono de reemplazo de 4 UF por trabajador reemplazado. En estas condiciones desde el primer día de huelga puede contratar a trabajadores de reemplazo.
- Permite el descuelgue de trabajadores de la huelga sin diferenciar el tamaño de la empresa. Si mas del 50% se descuelga se produce el termino de la huelga.

- Se reconoce expresamente la existencia del derecho de huelga.
- Se prohíbe el reemplazo interno y externo de trabajadores en huelga. Como tambien la contratación directa o indirecta de los trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista, por parte de la empresa principal.
- 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.
- Establece como práctica desleal el cambio de establecimiento de un trabajador durante la huelga.
- Se reconoce el derecho de los no huelguistas a seguir prestando servicios.
- Se prohibe impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.

EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

HOY

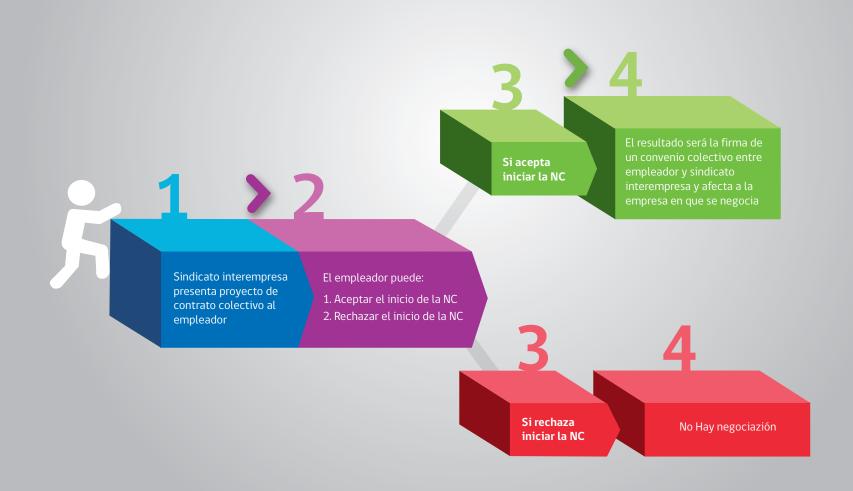
Con la modernización de las relaciones laborales



ES UNA MATERIA OBLIGATORIA A Si un trabajador nuevo **NEGOCIAR ENTRE** se afilia al sindicato después de la negociación, se le aplica de pleno Los trabaiadoderecho los beneficios res deben del instrumento aceptar la colectivo suscrito por extensión. Si la organización El acuerdo aceptan se sindical a la que se debe fijar obligan a pagar incorpore. El sindicato criterios el total o parte debe comunicar al objetivos, de la cuota empleador para que generales y no sindical según este descuente al arbitrarios lo determine el nuevo trabajador y para extender pague al sindicato el beneficios. 100% de la cuota sindical. Desde la comunicación se le aplican los beneficios al nuevo integrante del sindicato. El empleador puede extender el I.P.C a todos los trabajadores de la empresa, siempre que

Negociación sindicato interempresa en actual Código del Trabajo

(Requiere 25 trabajadores de cualquier empresa para constituirlo y no exige quórum dentro de la empresa en la que negocia)



Negociación del sindicato interempresa en el Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales

El sindicato interempresa para negociar requiere:

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

Micro y Pequeña empresa

Acepta

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

Sindicato interempresa presenta proyecto de contrato colectivo en la empresa El empleador de la empresa puede aceptar o negarse a negociar colectivamente

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.

Resultado



El resultado será la firma de un contrato colectivo entre empleador y la comisión negociadora, conformada por el sindicato interempresa

Negociación del sindicato interempresa en el Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales

El sindicato interempresa para negociar requiere:

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



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.



DESCUELGUE / REINTEGRO



Descuelgue vigente

Reintegro nuevo

- 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. Se mezcla con el reemplazo de trabajadores en huelga.
- No se distingue entre tamaño de empresa.
- Para ejercer el descuelgue debe ofrecer en la última oferta:

 3.1.- 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.
 - 3.2.- Reajustabilidad mínima anual del IPC, excluidos los últimos 12 meses del contrato.
 - 3.3.- Bono de reemplazo de 4 unidades de fomento.
- Si no se cumplen con los requisitos señalados se pueden reintegrar a partir del día 30 de haberse hecho efectiva la huelga.
- 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 al término de la huelga.

- Se prohíbe al empleador ofrecer o aceptar el reintegro individual de los trabajadores que se encuentran en huelga.
- Sólo 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:
 - 2.1.- Si la empresa ofreció en su última oferta idénticas estipulaciones que las contenidas en el instrumento colectivo vigente, más reajuste de IPC entre la fecha del último reajuste y la fecha de término del contrato.
 - 2.2.- Una reajustabilidad mínima anual del IPC para el período que dure el contrato
- Si no se cumplen con los requisitos señalados, sólo 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.
- No se afectará el ejercicio del derecho a huelga de los demás trabajadores.

Hoy nuestro Código del Trabajo establece que

Con la modernización de las relaciones laborales

CONCEPTO

Los servicios mínimos son los que se deben procurar para que la paralización de 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

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, o en defecto la DT.



Proceso para determinar los servicios mínimos actual

1

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

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

Si el sindicato o grupo negociador no contesta, se niega o discrepa 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 ente 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 hiciere.

Notas

- Hoy esto se confunde con reemplazo
- Hoy es materia de judialización



Nuevo proceso para determinar los servicios mínimos



1 2 3 7 4 5 6

Propuesta del empleador, enviada al o los sindicatos de la empresa, con 180 días de anticipación a la negociación colectiva más próxima. Solicita calificación de servicios mínimos y determinación en abstracto de un equipo de emergencia

Sindicato(s) tiene(n) 15 días para contestar la propuesta realizada por el empleador. Las partes tienen 30 días 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 tiene 30 días - aplazables por 10 días más - para resolver. Puede pedir informes de organismos reguladores del área o actividad económica.

Si la resolución no satisface a las partes, cualquiera de ellas puede acudir al Director(a) Nacional del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes, para que previo estudio de los antecedentes, decida en un plazo máximo de 30 días.

La resolución puede ser impugnada por reposición ante el mismo Director Nacional, sin instancia judicial.

180 días

165 días

135 días

105-95 días

90 días

60 días

U

NC más próxima



(Equipos de Emergencia)

Proceso para determinar los equipos de emergencia con la modernización



2 M 3

Empleador propone en respuesta 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. 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.



Quórum de Constitución de los sindicatos

Hoy nuestro Código del Trabajo

DESPUÉS DE LA REFORMA

- Si son más de 50 trabajadores en la empresa, se requieren 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 requieren 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.
- 3 Si son menos de 50 trabajadores en la empresa, se puede constituir sindicato con 8 de ellos.
- 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 en cualquier tipo de empresa.

- Si son más de 50 trabajadores en la empresa, se requieren 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 requieren 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.
- 3 Si son menos de 50 trabajadores en la empresa, se puede constituir sindicato con 8 de ellos, siempre que representen el 50% del total de trabajadores de la empresa.
- 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 en cualquier tipo de empresa.





Hoy nuestro Código del Trabajo establece que

Con la modernización de las relaciones laborales

- Las empresas de menor tamaño se rigen por las mismas reglas respecto de la negociación colectiva que las empresas medianas y grandes.
- Empresa con hasta 50 trabajadores, pueden constituir sindicato con a lo menos 8 de ellos.



- Empresa con hasta 50 trabajadores, pueden constituir sindicato con a lo menos 8 de ellos siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores.
- Se establece un período sin negociación colectiva de 18 y 12 meses desde el inicio de las actividades.
- Se excluye al personal de confianza de la negociación.
- Las multas son inferiores.
- El arbitraje es gratuito.
- Se otorgan incentivos de políticas públicas a las empresas que aplican contratos colectivos, suscritos por federaciones y confederaciones, dando prioridad en licitaciones de compras públicas y capacitaciones a los trabajadores.
- Si no tienen instrumento colectivo vigente, pueden declarar un período de 60 días en el año como no apto para negociar (Condiciones comunes para todas)



Con la modernización de las relaciones laborales



- La comisión negociadora deberá ser integrada a lo menos por una trabajadora en el caso que no exista.
- La micro y pequeña empresa, puede solicitar asistencia técnica a la Dirección del Trabajo la primera vez que negocian.
- Para los efectos de determinar los servicios mínimos se debe tomar en cuenta el tamaño de la empresa.
- En el caso de la entrega de información específica para negociar, sólo están obligadas a entregar las planillas de remuneraciones pagadas a los socios del sindicato; el valor actualizados de todos los beneficios del instrumento colectivo vigente y los costos globales de mano de obra de la empresa de los 2 últimos años.
- La firma de la última oferta puede ser realizada por uno de los integrantes de la comisión negociadora de la empresa.
- Las sanciones por prácticas antisindicales y desleales en la negociación, se determinaran en consideración al tamaño de la empresa y el número de trabajadores afectados. En caso de reincidencia, sólo para las medianas y grandes se aplican mecanismos de aumento de multas.
- Se excluye del piso de negociación, la Cláusula de Reajustabilidad; Incremento real; Pactos de condiciones especiales de trabajo; Acuerdo de extensión y Bono de término de la negociación.
- En los procesos de mediación, se considera una acción más intensa de parte de la Inspección del Trabajo. Durante la negociación se establece una mediación voluntaria y una obligatoria luego de votada la huelga.