



Ministerio del
Trabajo y
Previsión
Social

Gobierno de Chile

MODERNIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y SUS INSTITUCIONES

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



Qué organizaciones pueden negociar (Titularidad Sindical)



Hoy nuestro Código del Trabajo permite negociar

Con la modernización de las relaciones laborales



1

Sindicatos

2

Grupos negociadores



1

Sindicatos, (cumpliendo con quorum de constitución)

2

Grupos Negociadores solo si no hay sindicato en la empresa.





Derecho de Información



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 periódica 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.



Materias a negociar



Hoy nuestro Código del Trabajo establece que

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

- 1 Las materias que se refieren a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero
- 2 Las condiciones comunes de trabajo.
- 3 Pactos de jornada especial
- 4 Planes de igualdad de oportunidades.
- 5 Planes de igualdad de género.
- 6 Creación y mantención de servicios de bienestar.
- 7 Acuerdos de capacitación y reconversión productiva.
- 8 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

Con la modernización de las relaciones laborales



- 1 No contiene ningún tipo de normas sobre género.



- 1 Se garantiza representación de mujeres en directorios sindicales, mediante regla de cuota (1/3).
- 2 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



- 1 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

- 1 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



No pueden Negociar

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



No pueden Negociar

- 1 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.

Derecho de Huelga



Hoy nuestro Código del Trabajo



DESPUÉS DE LA REFORMA

1 No reconoce formalmente este derecho

2 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.

3 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.

1 Se reconoce expresamente la existencia del derecho de huelga.

2 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.

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.

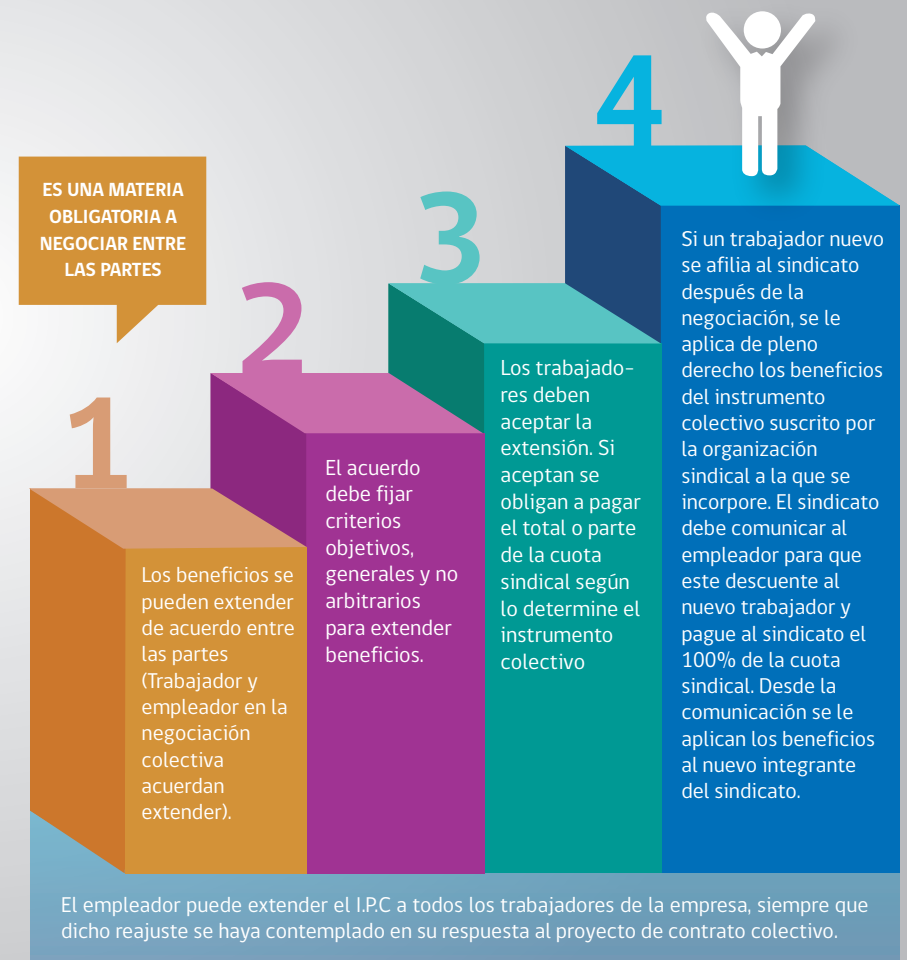
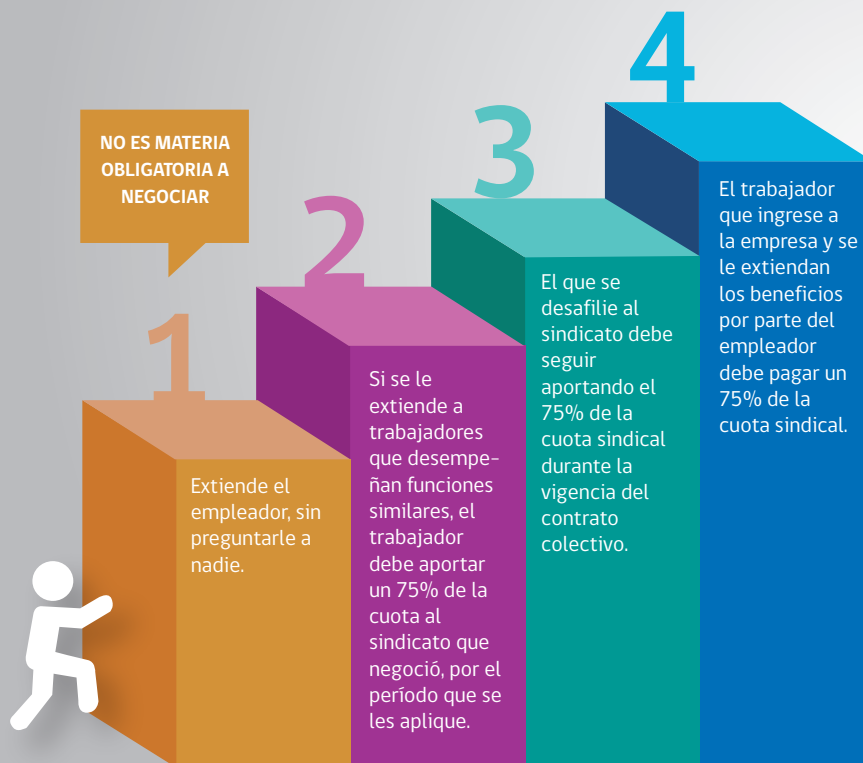
5 Se reconoce el derecho de los no huelguistas a seguir prestando servicios.

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.

EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

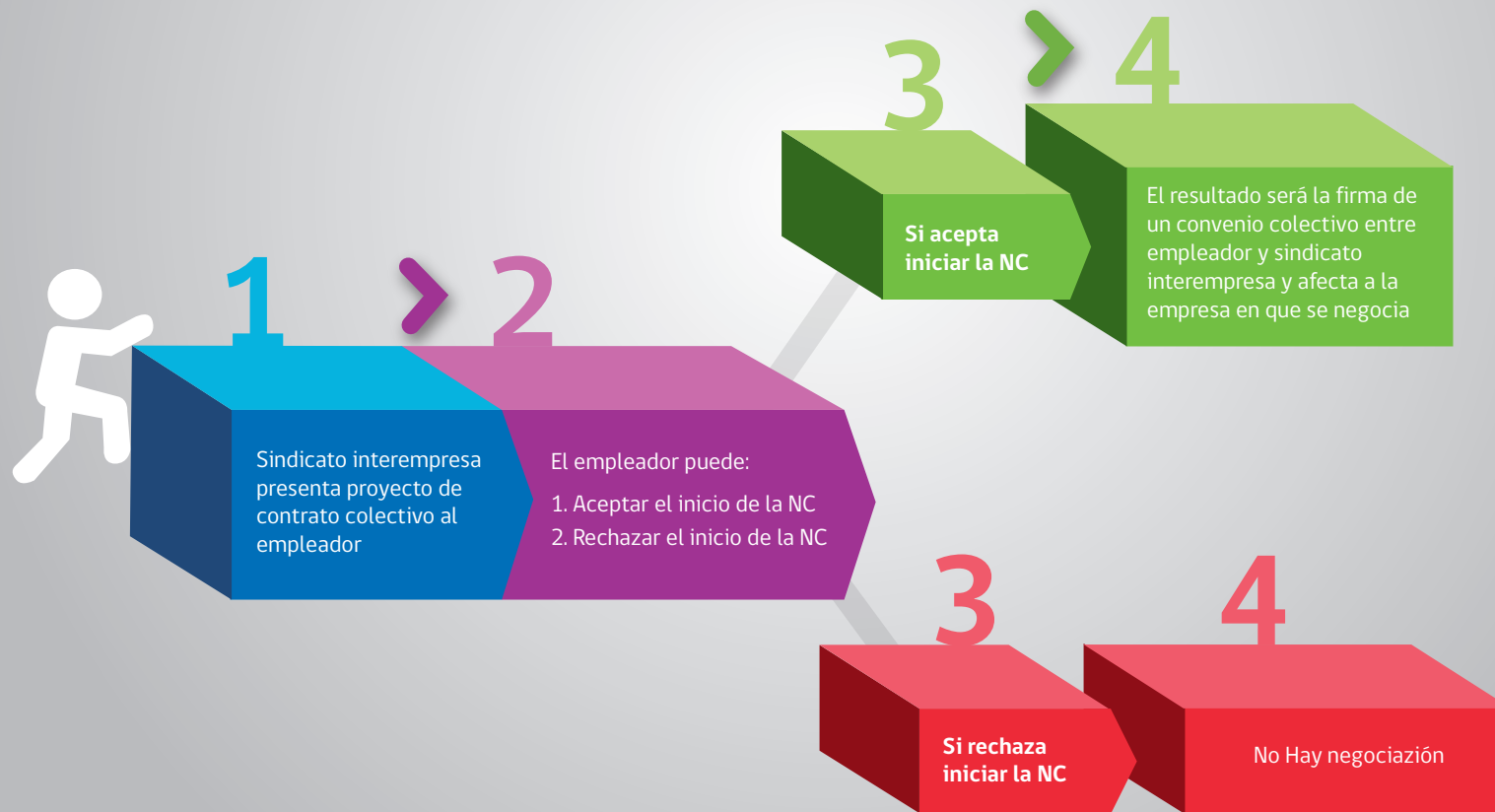
HOY

Con la modernización de las relaciones laborales



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.

Micro y Pequeña empresa

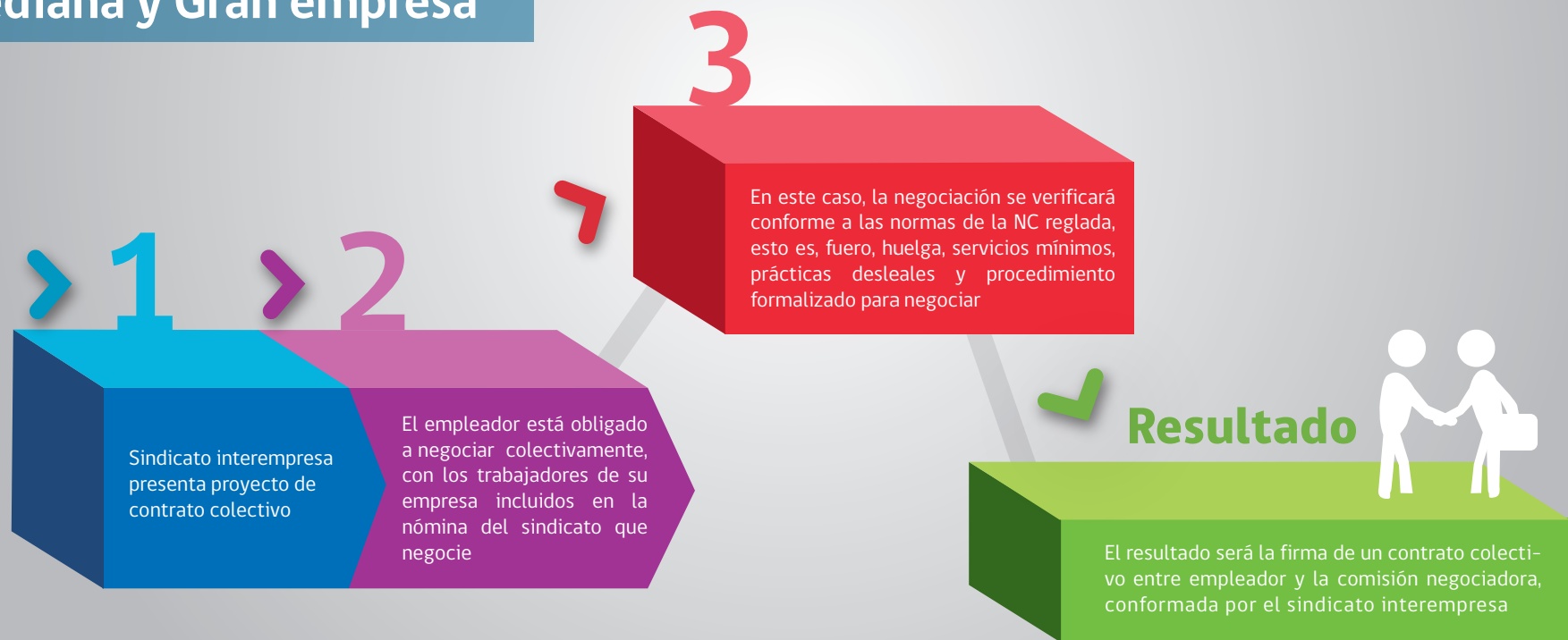


Negociación del sindicato interempresa en el Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales

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.

Mediana y Gran empresa



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

1

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.

2

No se distingue entre tamaño de empresa.

3

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.

4

Si no se cumplen con los requisitos señalados se pueden reintegrar a partir del día 30 de haberse hecho efectiva la huelga.

5

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.

1

Se prohíbe al empleador ofrecer o aceptar el reintegro individual de los trabajadores que se encuentran en huelga.

2

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.

3

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.

4

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

5

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

Servicios mínimos

Hoy nuestro Código del Trabajo establece que

Con la modernización de las relaciones laborales



1

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.

1

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.

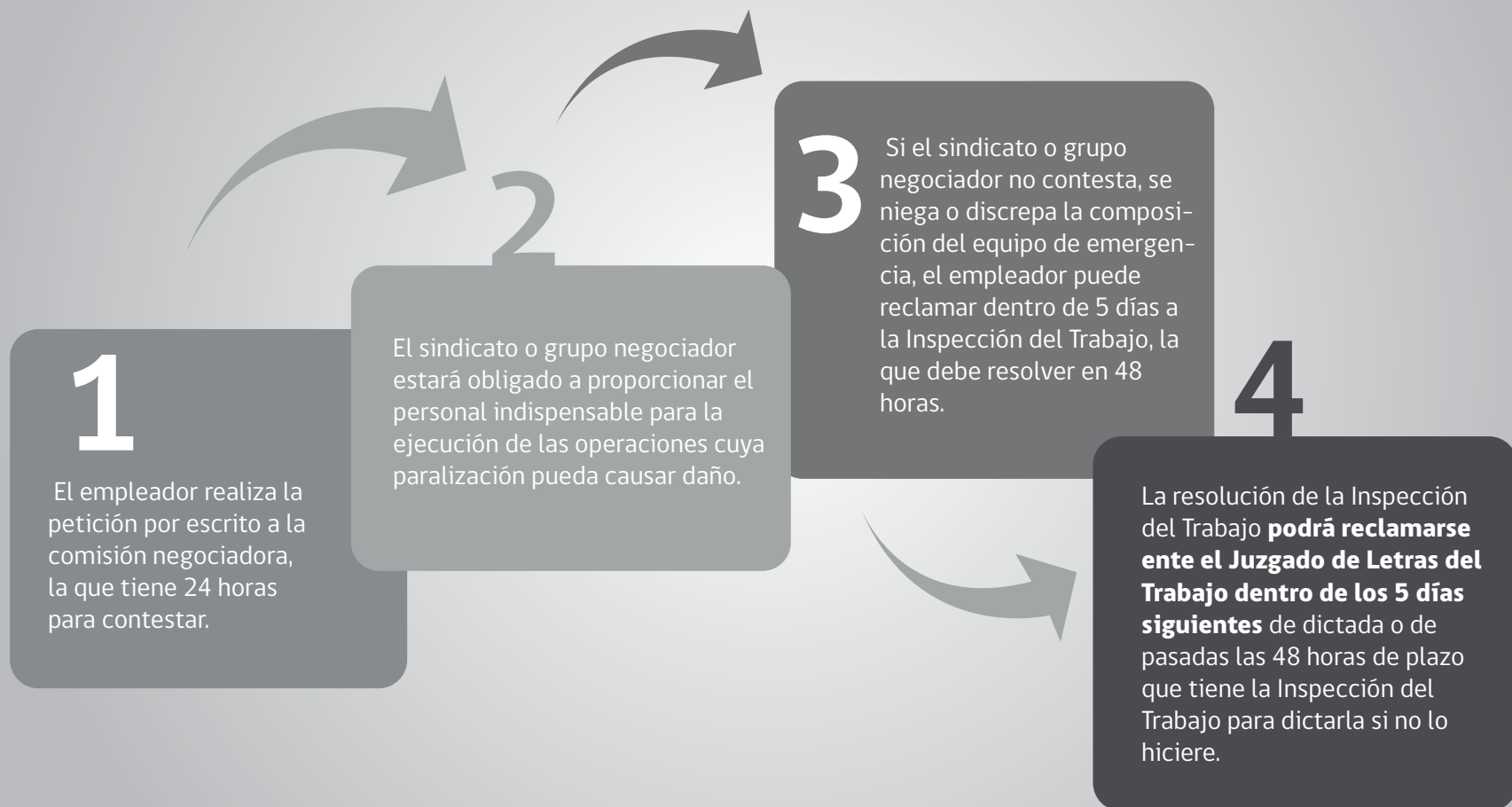
El personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de equipo de emergencia. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajado.

La procedencia de los servicios mínimos la deben determinar las partes, o en defecto la DT.



Servicios mínimos

Proceso para determinar los servicios mínimos actual



Notas

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

Servicios mínimos

Nuevo proceso para determinar los servicios mínimos



180 días

165 días

135 días

105-95 días

90 días

60 días

0

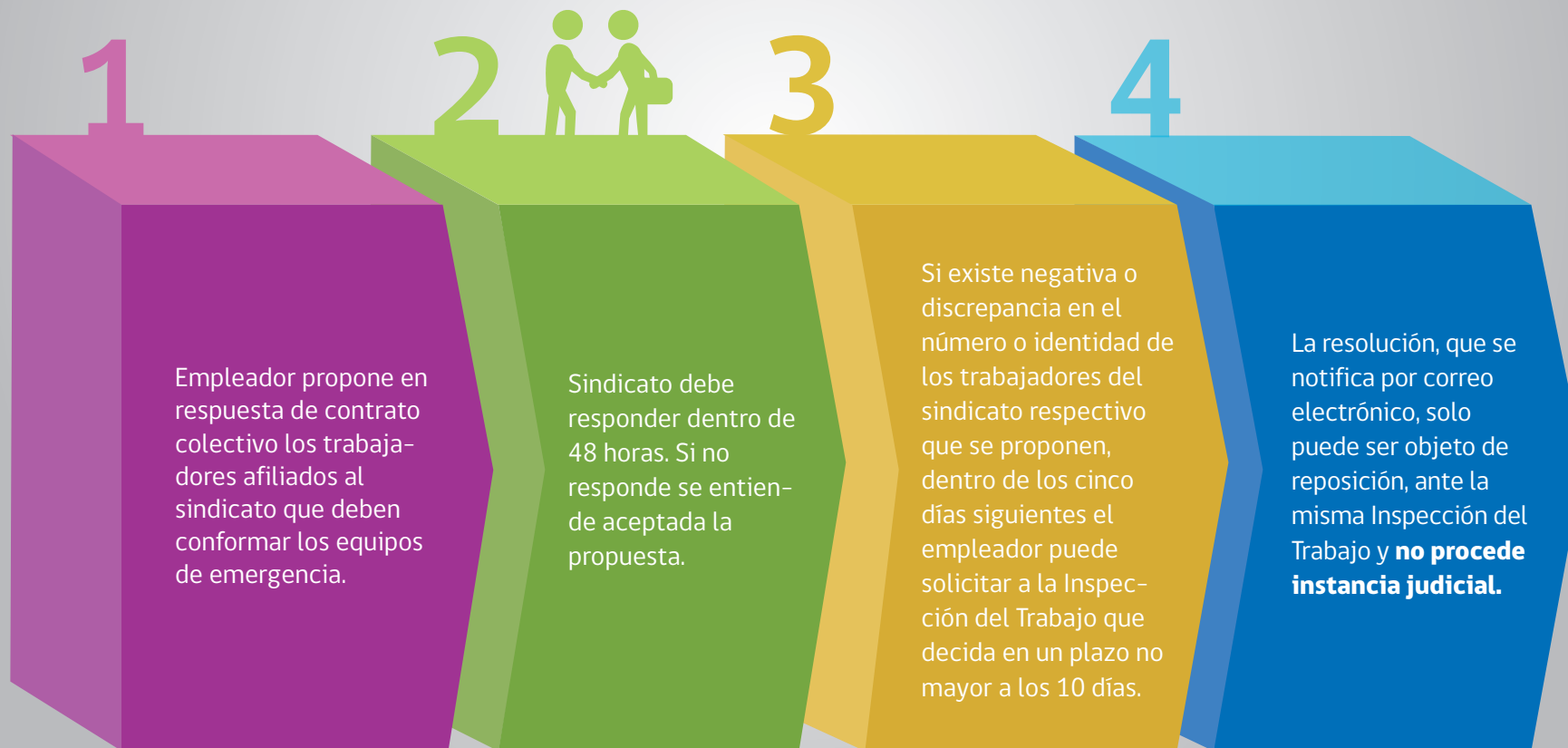
NC más próxima



Servicios mínimos

(Equipos de Emergencia)

Proceso para determinar los equipos de emergencia con la modernización





Quórum de Constitución de los sindicatos



Hoy nuestro Código del Trabajo

DESPUÉS DE LA REFORMA

1

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.

1

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.

2

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.

2

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.

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.

4

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.

4

Sindicato de Establecimiento de empresa

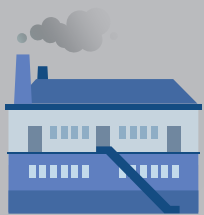
Se necesita un mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos el 30% del total de trabajadores del establecimiento.

5

250 trabajadores pueden constituir sindicato en cualquier tipo de empresa.

5

250 trabajadores pueden constituir sindicato en cualquier tipo de empresa.



Reglas especiales para EMT (I)



Hoy nuestro Código del Trabajo establece que

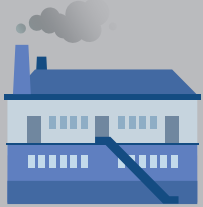
Con la modernización de las relaciones laborales



- 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)



Reglas especiales para EMT (II)



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.