



Ministerio del
Trabajo y
Previsión
Social

Gobierno de Chile

LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Ley N° 20.940

Fecha de publicación en el Diario Oficial: 8 de septiembre del 2016

1



Quiénes pueden negociar



2



Derecho de
Información



3



Materias a
negociar



4



Enfoque
de Género



5



Pactos especiales
de trabajo



6



Qué tipo de trabajadores no pueden
negociar colectivamente



7

Derecho de
Huelga



8

Extensión de **beneficios**



9

Interempresa



10

Reintegro



11

Servicios mínimos



12

Quórum de constitución **de los sindicatos**



13

Reglas especiales **para EMT**



14

Consejo superior laboral y fondo de **formación sindical y relaciones colaborativas**



Quiénes pueden negociar

La antigua ley permitía negociar



- 1 Organizaciones Sindicales
- 2 Grupos negociadores



Quiénes pueden negociar

La nueva ley
permite negociar



Organizaciones Sindicales con procedimiento claro y preciso





**Solo información específica para la N.C.,
sin distinguir entre tamaño de empresa y
sin regular su entrega.**

Qué información:

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





Información periódica y específica para N.C., distinguiendo entre tamaño de empresa con regulación clara.

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 globales de la mano de obra
- Balance general
- Política futura de inversiones
- En la gran y mediana empresa, la información 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 del Código del Trabajo.

GN INFORMACION ESPECIFICA:

- Planillas de remuneraciones de los trabajadores del GN
- Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte de instrumento colectivo vigente del GN





Materias a negociar

La antigua ley establece que

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.





Materias a negociar



Con la nueva ley

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

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





Enfoque de Género

La antigua ley



No contiene ningún tipo de normas sobre género





Enfoque de Género



Con la nueva ley



- 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

La antigua ley



La antigua ley no establecía 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.





Pactos especiales de trabajo



Con la nueva ley



Se otorga autonomía a las partes para que acuerden

- 1 Distribución de jornada 4X3
- 2 Pactos de trabajadores con responsabilidades familiares

Se exige

30% de sindicalización total en la empresa





Qué tipo de trabajadores
**no pueden negociar
colectivamente**

**La antigua ley
no permite negociar a**



- 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.





Qué tipo de trabajadores
**no pueden negociar
colectivamente**



Con la nueva ley



- 1 Todos pueden negociar, salvo:**
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

En la antigua ley

- 1 No se reconoce formalmente este derecho.
- 2 Se permite el reemplazo 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 Se 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.





Derecho de Huelga

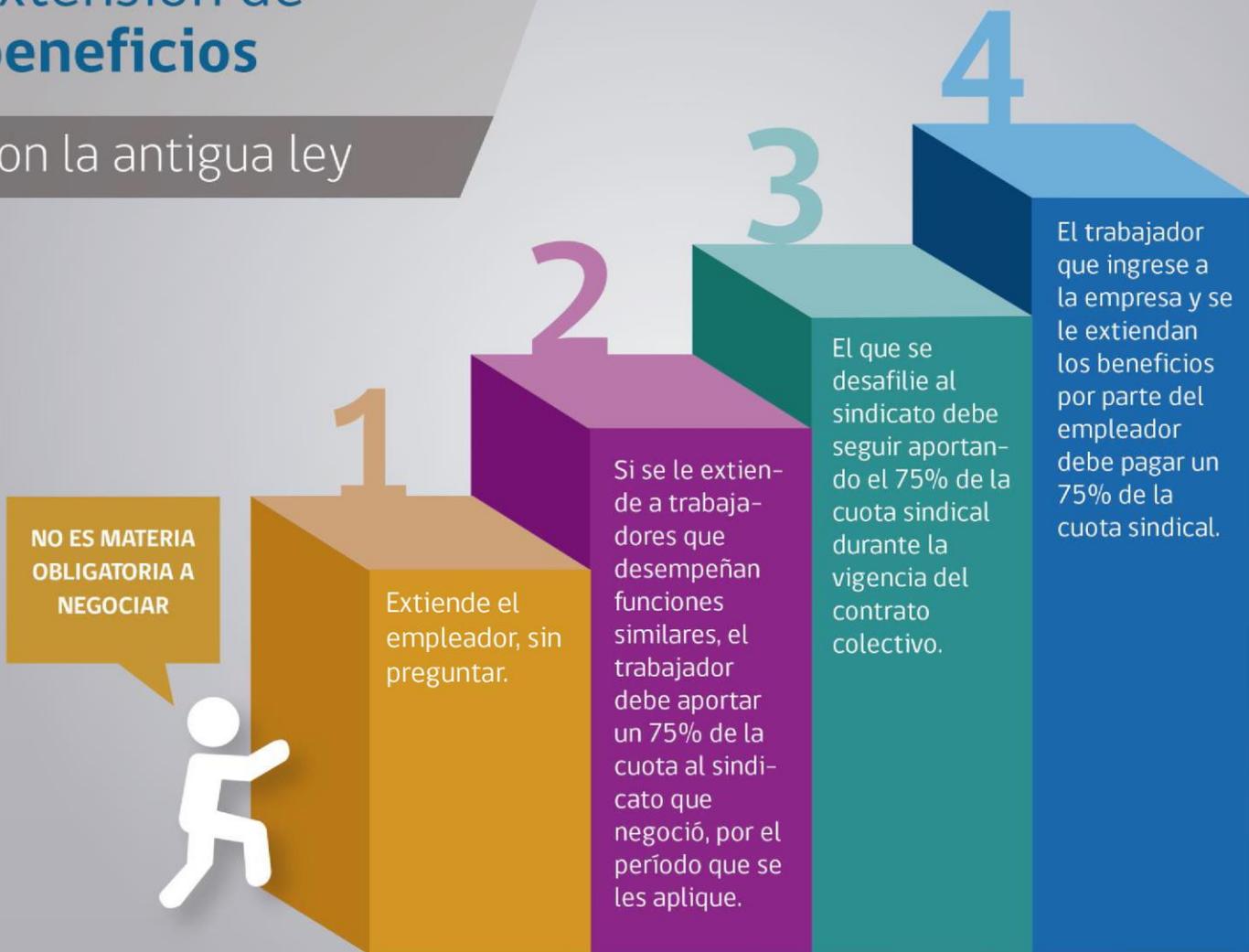
Con la nueva ley

1. Se reconoce expresamente la existencia del derecho de huelga.
2. Se prohíbe el reemplazo interno y externo de trabajadores en huelga. También 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

Con la antigua ley



Extensión de beneficios



Con la nueva ley

ES UNA MATERIA OBLIGATORIA A NEGOCIAR ENTRE LAS PARTES

1

Los beneficios se pueden extender por acuerdo entre las partes (trabajador y empleador en la negociación colectiva acuerdan extender).

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

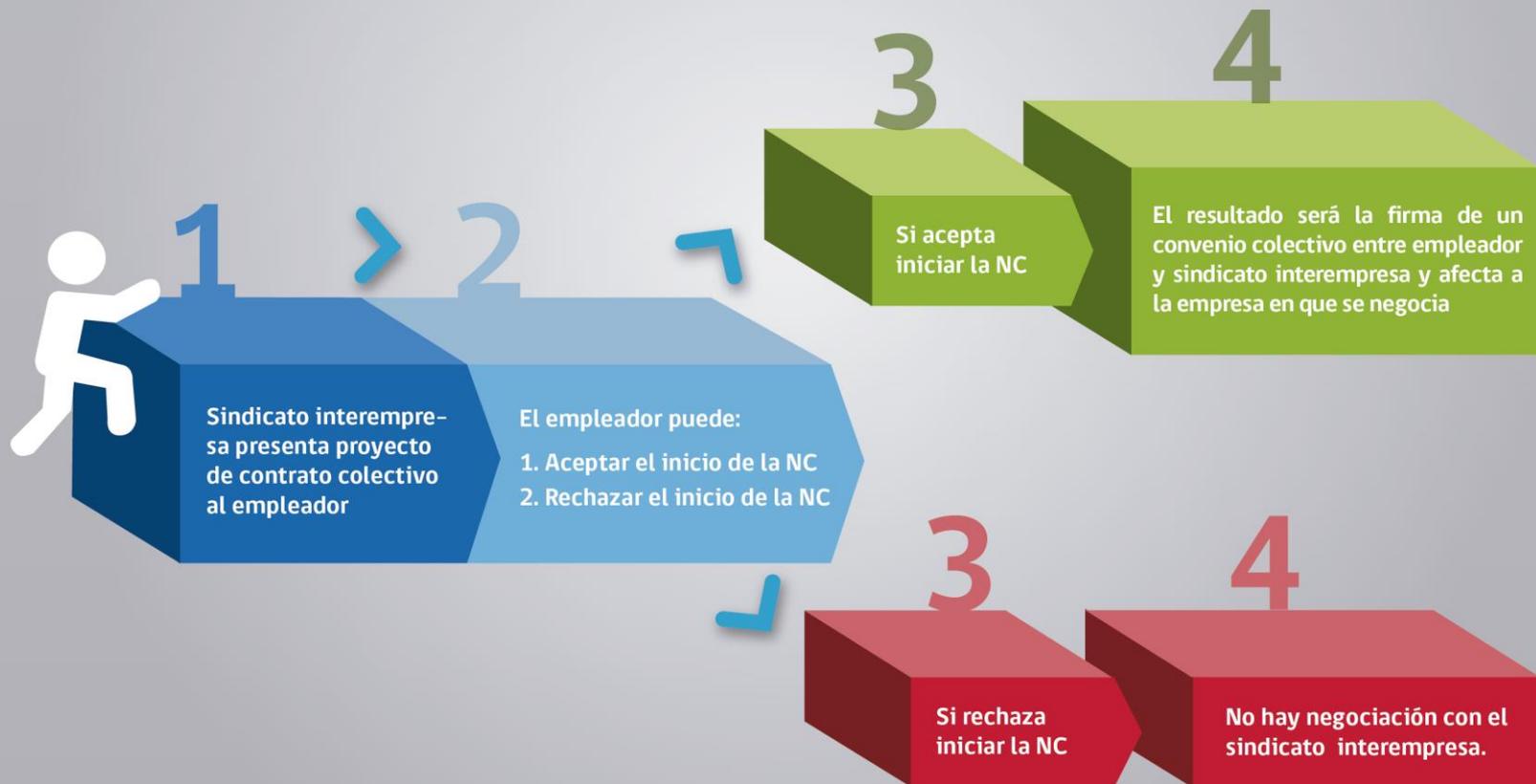
El empleador puede extender el IPC a todos los trabajadores de la empresa, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo.

Extender unilateralmente por parte del empleador es una práctica antisindical



Negociación sindicato interempresa con la antigua ley

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



Negociación del sindicato interempresa con la nueva ley



Micro y pequeña empresa (Marco general)

El sindicato interempresa para negociar requiere:

- Cumplir con el quórum para existir como sindicato interempresa.
- Que el número de trabajadores afiliados en la empresa cumpla con el quórum exigido para formar sindicato en ella. Ejemplo: en una empresa con 48 trabajadores, el sindicato interempresa requiere al menos 24 trabajadores de aquella para negociar.
- Agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica.



Negociación del sindicato interempresa con la nueva ley



Micro y pequeña empresa

Sindicato interempresa presenta proyecto de contrato colectivo en la empresa

El empleador de la empresa puede aceptar o negarse a negociar colectivamente

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.

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.

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.



Negociación del sindicato interempresa con la nueva ley



Mediana y gran empresa (Marco general)

El sindicato interempresa para negociar requiere:

- Cumplir con el quórum para existir como sindicato interempresa.
- 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.



Negociación del sindicato interempresa con la nueva ley



Mediana y gran empresa

**Sindicato interempresa
presenta proyecto de
contrato colectivo**

El empleador está obligado a negociar colectivamente con los trabajadores de su empresa incluidos en la nómina del sindicato que negocie.



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.



Resultado

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

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 con la antigua ley

Reintegro con la nueva Ley

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.

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.



DESCUELGUE / REINTEGRO



Descuelgue con la antigua ley

Reintegro con la nueva Ley

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

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

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.

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



Servicios mínimos

La antigua ley establece que

La nueva ley establece que



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.





Servicios mínimos

Proceso para determinar los servicios con la antigua ley

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.

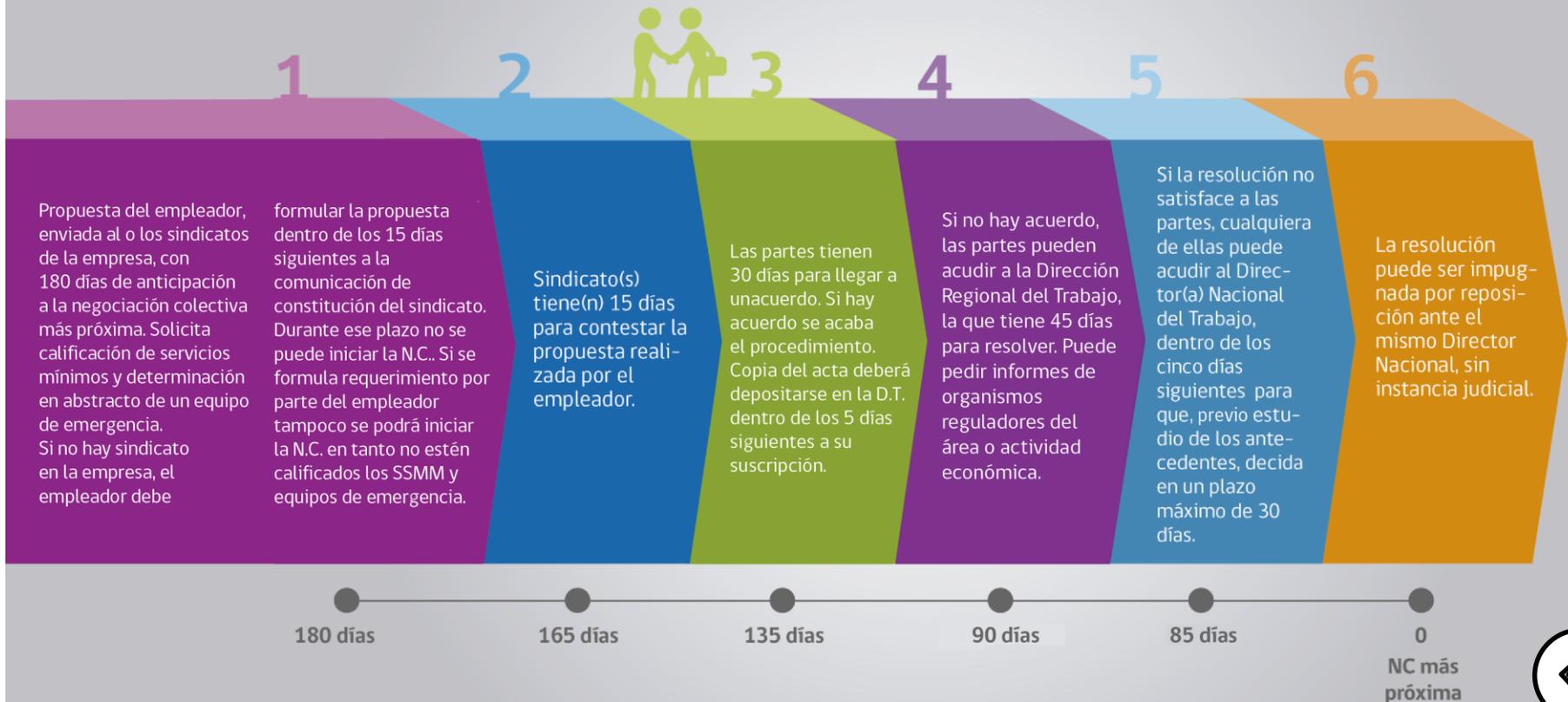
Notas:

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



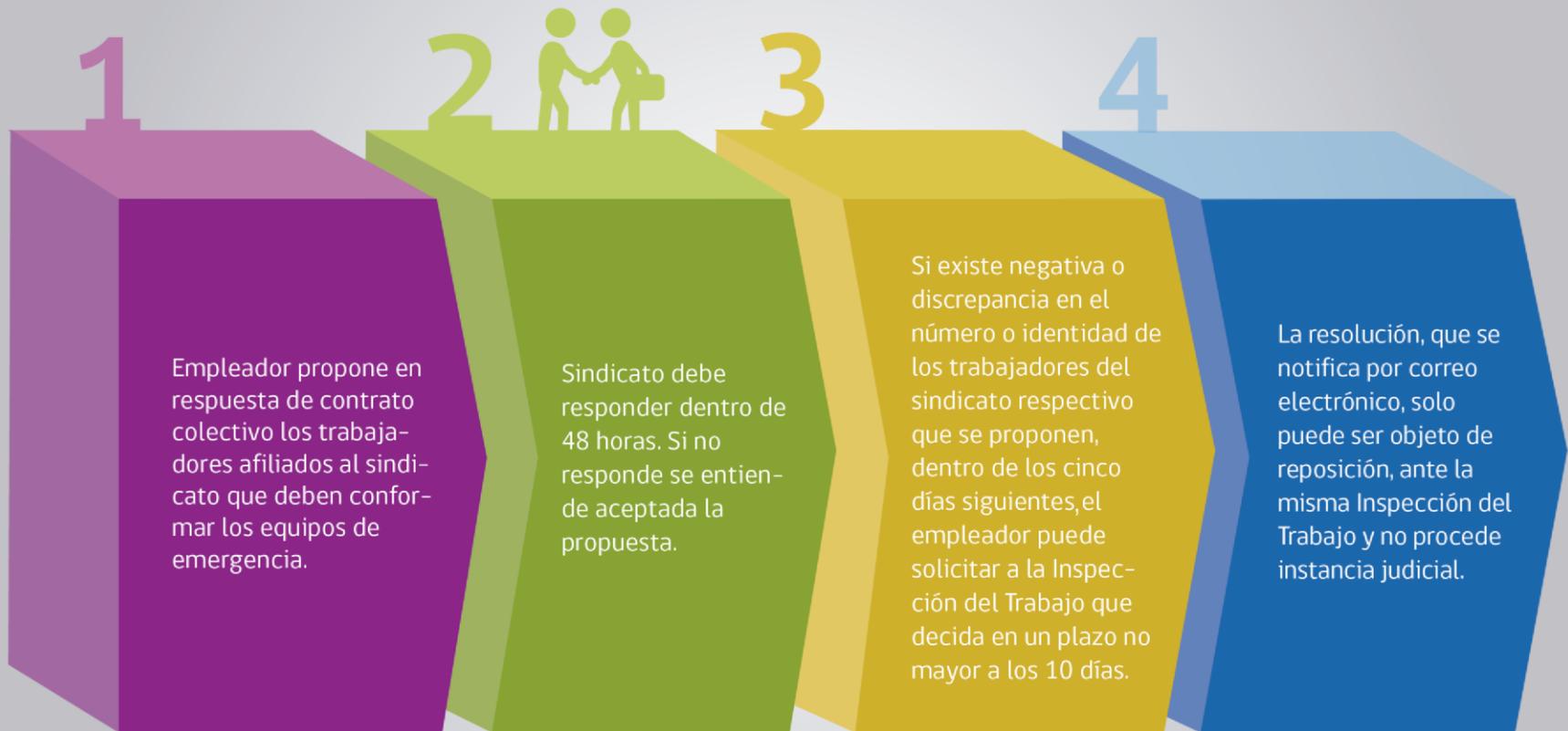
Servicios mínimos

Nuevo proceso para determinar los servicios mínimos



Servicios mínimos (Equipos de emergencia)

Proceso para determinar los equipos de emergencia con la nueva ley



Quórum de constitución de los sindicatos



Con la antigua ley

Con la nueva ley



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.



Quórum de constitución de los sindicatos



Con la antigua ley

Con la nueva ley



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)



La antigua ley
establece que

Con la nueva ley

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



- Empresas 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 nueva ley

- 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.



CONSEJO SUPERIOR LABORAL Y FONDO DE FORMACION SINDICAL Y RELACIONES COLABORATIVAS

Consejo Superior Laboral



Misión del Consejo Superior Laboral: Se crea una instancia de carácter tripartito y consultivo, cuya misión será colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país.

Integración: El consejo estará integrado por nueve miembros: tres consejeros designados por el gobierno; tres consejeros designados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país, incluyendo al menos un representante de las organizaciones de empresas de menor tamaño y tres consejeros designados por las centrales sindicales más representativas.

La secretaría técnica del Consejo estará radicada en la Subsecretaría del Trabajo.



CONSEJO SUPERIOR LABORAL Y FONDO DE FORMACION SINDICAL Y RELACIONES COLABORATIVAS

Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas



Concepto: Se crea un fondo permanente que tiene por objeto financiar proyectos, programas y acciones de formación sindical, promoción del dialogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores y trabajadores.

Administración: Será administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los recursos serán asignados por la Subsecretaria del Trabajo por medio de concurso o licitación pública.

Distribución: A lo menos el 40% de los recursos que se asignen anualmente del Fondo deberán destinarse a proyectos, programas y acciones de formación, promoción y difusión que se ejecuten fuera de la Región Metropolitana.

El 20% de los recursos del Fondo se destinarán a proyectos, programas o acciones focalizados en trabajadores y empleadores pertenecientes a micro y pequeñas empresas.

Cómo se compone:

- Ley de Presupuestos.
- Multas pagadas por prácticas desleales y antisindicales.
- Donaciones exentas de impuestos.
- Aportes que se reciban por vía de cooperación internacional a cualquier título.
- Otros recursos que perciba por otros conceptos.

