



SEMINARIO NACIONAL

MODERNIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES: LEY N°20.940



NUEVAS
RELACIONES
LABORALES
#NuevasRelacionesLaborales

ASPECTOS DE LA APLICACIÓN JUDICIAL DE LA REFORMA LABORAL

DIEGO LÓPEZ FERNÁNDEZ

- I. LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES**
- II. LA REVISIÓN JUDICIAL DE LAS RESOLUCIONES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA**
- III. LOS *SERVICIOS MÍNIMOS* EN LA HUELGA**
- IV. DETERMINACIÓN DE EMPRESAS EN LAS QUE NO SE PODRÁ EJERCER EL DERECHO A HUELGA**
- V. LA REANUDACIÓN JUDICIAL DE FAENAS**

I.- LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES

La nueva ley ha cambiado la regulación de las prácticas antisindicales, definiéndolas ahora como ilícitos que afectan el derecho fundamental de libertad sindical.

EL DESPIDO ANTISINDICAL (ART. 294)

Antes:

Art. 294 se refería a práctica antisindical que implicara el despido de trabajadores sindicalizados sin fuero.

Ahora:

El artículo se refiere a despidos en represalia por afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva.

II.- LA REVISIÓN JUDICIAL DE LAS RESOLUCIONES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

La nueva ley mantiene y refuerza la participación de la Dirección del Trabajo en el procedimiento reglado de negociación colectiva.

En todos esos casos (menos uno) la propia ley señala derecho de las partes a reclamar judicialmente de la resolución administrativa que dicte la Dirección del Trabajo.

II.- LA REVISIÓN JUDICIAL DE LAS RESOLUCIONES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- 1) Derecho a negociar de trabajadores que representan al empleador (art. 305): PROCEDIMIENTO MONITORIO.

- 2) Derecho de sindicatos a acceder a información de la empresa (art. 319): PROCEDIMIENTO MONITORIO (nuevo)

- 3) Impugnaciones a proyecto y a respuesta del empleador (art. 340): PROCEDIMIENTO MONITORIO (nuevo)

II.- LA REVISIÓN JUDICIAL DE LAS RESOLUCIONES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- 4) Calificación de procedencia de derecho de empleador para declarar *lock-out* ante la huelga (art. 354): PROCEDIMIENTO MONITORIO.

- 5) Resolución que deja sin efecto pactos de adaptabilidad (art. 377): ORDINARIO (nuevo)

II.- LA REVISIÓN JUDICIAL DE LAS RESOLUCIONES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

6) Resolución de la Inspección del Trabajo que califica *servicios mínimos* durante la huelga, no tiene señalado en la nueva ley procedimiento específico de revisión judicial.

Procede reclamación judicial:

- Art. 38 constitucional inciso segundo
- Interpretación sistemática y art. 504: PROCEDIMIENTO MONITORIO

III.- *SERVICIOS MÍNIMOS EN LA HUELGA*

La nueva ley declara que la huelga es un derecho y su ámbito legítimo de ejercicio se determina mediante “*juicio de proporcionalidad*”. (art. 345).

Los límites de la huelga son:

- La libertad de trabajo de los trabajadores no huelguistas
- El derecho del empleador a prevenir daño a sus bienes
- El derecho a la vida y seguridad de los trabajadores
- Garantizar la prestación de servicios de utilidad pública

**IV.- DETERMINACIÓN DE EMPRESA
QUE NO PODRÁ EJERCER DERECHO DE HUELGA
(ART. 362)**

Resolución administrativa de ministerios del trabajo, defensa y economía, respecto de empresas que presten servicios de utilidad pública cuya paralización cause grave daño a salud, economía, abastecimiento de población o seguridad nacional.

Reclamación judicial ante Corte de Apelaciones.

V.- REANUDACIÓN JUDICIAL DE FAENAS (ART. 363)

Ante grave daño a salud, medio ambiente, abastecimiento de bienes o servicios a la población, a la economía del país o seguridad nacional.

Solicitud (empresas, Dirección del Trabajo o sindicatos) se tramita a través de procedimiento MONITORIO.

Gracias



NUEVAS
RELACIONES
LABORALES
#NuevasRelacionesLaborales