

Lo que dice la nueva ley 20.940 sobre Huelga, sindicato y negociación colectiva

FENATED, 7 de enero de 2016
Valparaíso

Recaredo Gálvez
Investigador Fundación SOL



Ministra del Trabajo: Nadie quedó contento con la reforma laboral



"Con recurrir al TC se distorsionó el espíritu de la ley", afirmó.

cooperativa.cl

- "No era lo que se aspiraba. En eso nadie quedó contento", reconoció Alejandra Krauss.
- A un mes de su nombramiento, la autoridad aseguró que la reforma tiene una "carga negativa".
- De igual forma, reconoce que **"fue un avance" puesto que "no existían desde hace más de 37 años cambios sustanciales en esta materia"**. Con estos antecedentes, "prefiero ver el vaso más a medio llenar que vacío. No es lo que se esperaba, pero es una ley que apunta hacia la dirección correcta donde debemos dirigirnos como país", insistió.



Ejes del plan laboral de la Dictadura cívico-militar

Huelga que no paraliza

*No se reconoce como derecho pleno.
Reemplazo de huelguistas.*

Despolitización sindical

*Función del sindicato restringida a
intereses acotados de sus socios en la
empresa.*

Plan laboral

Paralelismo organizacional

*Competencia entre varios sindicatos con
grupos dentro de la misma empresa.*

Negociación colectiva de empresa

*Baja incidencia de Distribución de
ingresos.*

Baja fuerza sindical

Baja presencia

En el **81,8%** de las empresas de 10 o más trabajadores, **NO** existe y nunca ha existido un Sindicato.

Corta duración

41% de los sindicatos activos tienen menos de 5 años, y el **65%** de los sindicatos creados en 2014 desapareció en poco más de 1 año.

Pequeño tamaño

Hay más de **11.400** sindicatos activos y la mitad tiene 40 o - socios.

Concentración en la gran empresa

El **75%** de la afiliación sindical está en la gran empresa.

Resumen de principales momentos

Proceso de “reforma laboral”



**Ministra del Trabajo y
previsión social**
Javiera Blanco

11 de marzo de 2014 - 11 de mayo de 2015



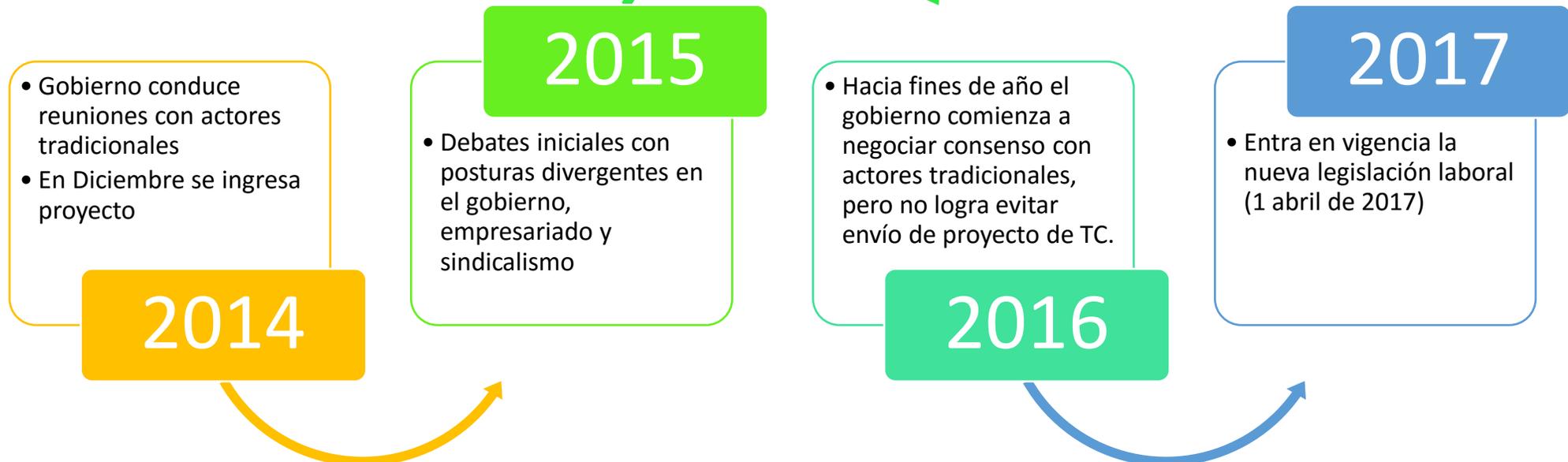
**Ministra del Trabajo y
previsión social**
Ximena Rincón

11 de mayo de 2015 - 18 de noviembre de 2016



**Ministra del Trabajo y
previsión social**
Alejandra Krauss

18 de noviembre de 2016



Huelga y Servicios mínimos

Servicios mínimos: "...durante la huelga la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger bienes corporales e instalaciones de la empresa..." (Artículo 350)



Solicitud



Regla general: **180 días** antes del instrumento más próximo a vencer

Sindicatos nuevos: **15 días** después de su constitución.

Respuesta



Sindicato debe responder luego de **15 días**

Plazo para acuerdo **30 días** desde la propuesta

No hay acuerdo

5 días

Alguna de las partes solicita intervención DT



- ✓ En abril de cada año se publicarán estándares técnicos generales.
- ✓ **Plazo límite:** antes de la presentación del proyecto

45 días

Resuelve Dirección Regional del Trabajo, con informe técnico.

¿Fin al Reemplazo?

“La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores” (Artículo 345)

Se enuncia prohibición del **reemplazo** y a la vez se plantea la **libertad del trabajo** de los no huelguistas

Reemplazo se estipula como ***práctica desleal grave***.

Inspección del trabajo puede ordenar retiro de reemplazantes

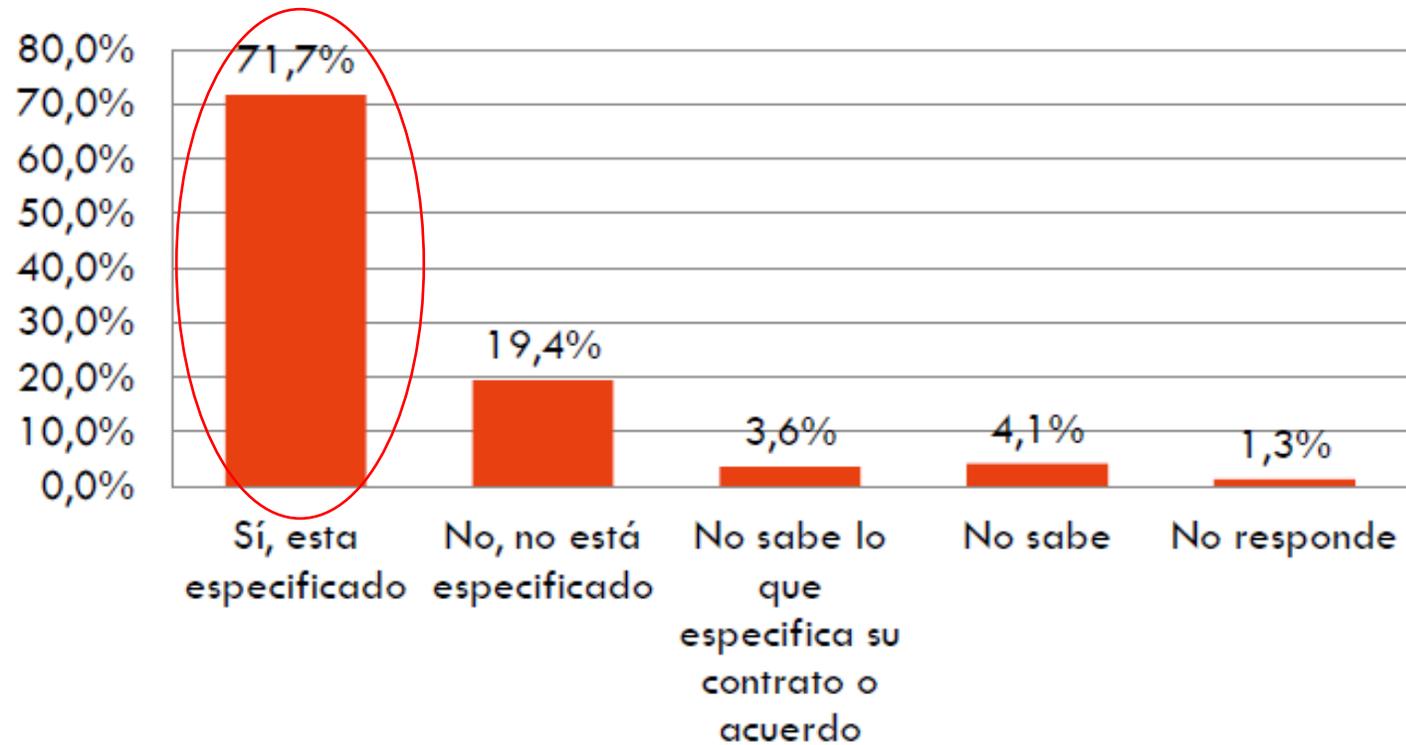
Pero...

Adecuaciones necesarias

***“El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.*” (Artículo 403, letra d)**



A29a. En su contrato o acuerdo, ¿está especificado que deba realizar trabajos o tareas múltiples según las necesidades de la empresa? ENETS 2009-2010



¿Fin al reemplazo?



Prácticas Desleales Empleador (Artículo 403)

- ✓ **Letra a)** acciones que impliquen vulneración del principio de buena fe y que afecten el desarrollo de la NC.

- ✓ **Letra b)** Negativa a recibir a comisión negociadora de el o los sindicatos o a negociar con ellos en plazos y condiciones que establece la ley.

- ✓ **Letra c)** incumplimiento de suministrar la información señalada en los términos que establece la ley. (artículo 315 y siguientes)

- ✓ **Letra d)** reemplazo (*diapositiva anterior*)

- ✓ **Letra e)** Cambio de establecimiento en que deben prestar servicio los trabajadores no involucrados en la huelga.

- ✓ **Letra g)** El ejercicio de Fuerza Física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la NC.

- ✓ **Letra F)** Ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a los trabajadores sindicalizados durante el desarrollo de la NC de su sindicato.

Prácticas desleales de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y del empleador (Art. 404)

- Acciones que impliquen vulneración a principio de buena fe
- El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presiones física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.
- **La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada.**
- **Incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad.**
- **Ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la NC.**
- Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.



¿"Fuerza moral en las personas"?



¿"Fuerza física en las cosas"?

¿y la acción de fuerza de "terceros"?



¿Nivelar la cancha?

Se permite:

- Cierre de la empresa (lock out)
- Reanudación de faenas por decisión judicial
- Votaciones sucesivas cada 5 días nueva oferta del empleador.
- **Suspensión de la huelga por decisión judicial:** Impugnación de nómina, determinación de servicios mínimos y conformación de equipos de emergencia.
- **Posibilidad de que empresa principal reemplace a trabajadores de contratista en huelga**



Extensión de beneficios e instrumento colectivo

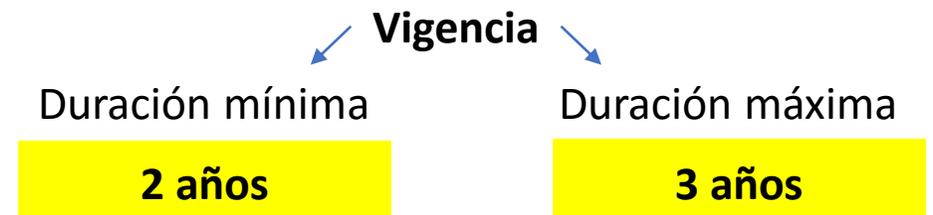
El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo debe estar considerando como mínimo en el instrumento colectivo (Artículo 321, N° 4)

Podrá ser total o parcial considerando criterios objetivos y no arbitrarios

El aporte será todo o parte de la cuota ordinaria según se determine en el acuerdo de las partes. (se elimina 75% mínimo)

Se permite extensión unilateral de cláusula de reajuste por IPC cuando haya sido presentada en la respuesta al proyecto de contrato colectivo.

“No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo.” (Art. 323)



En el caso de Federaciones y confederaciones: **“duración que acuerden las partes.”** (art 408)

Respuesta del empleador al proyecto (Art. 335)

Plazo

- 10 días para entregar a integrantes de comisión negociadora sindical y remitida al correo electrónico designado (de común acuerdo se puede prorrogar 10 días)
- Si no cumple plazo se expone a multas. (Art. 406, N°1)

Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
5 a 25 UTM	10 a 50 UTM	15 a 150 UTM	20 a 300 UTM

*“Las empresas en que no exista un instrumento colectivo vigente podrán fijar un período, de hasta **sesenta días** al año, durante el cual no será posible iniciar un proceso de negociación colectiva.”*
(se debe comunicar a IT, vigencia de 12 meses)

Piso negociación (Art. 336)

Si hay instrumento colectivo vigente

*“Se entenderán **excluidos del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo.** El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación.”* (Art. 336)

Si **NO** hay instrumento colectivo vigente

No podrá contener beneficios menores a los que regular y periódicamente se haya otorgado a trabajadores que representa el sindicato.

Las partes pueden convenir REBAJAR PISO “cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen”.

¿Qué se negocia?

- ✓ Condiciones de trabajo y remuneraciones
- ✓ Acuerdos para conciliar trabajo y responsabilidades familiares
- ✓ Ejercicio de la corresponsabilidad parental
- ✓ Planes de igualdad de oportunidades y equidad de género
- ✓ Acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad
- ✓ Capacitación y reconversión
- ✓ Servicio de bienestar
- ✓ Mecanismos para solución de controversias
- ✓ Acuerdos de extensión de beneficios
- ✓ Pactos de adaptabilidad
- Distribución de horas semanales 4X3

¿Qué NO se negocia?

- ✓ Facultades de administración de la empresa.



Derecho a información (Art. 315)

Para la negociación

- **Solicitud:** 90 días antes del vencimiento del contrato.
- **Entrega:** 30 días desde solicitada
- **Contenidos:**
 - Planilla innominada de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados al sindicato que solicita, desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada, con el consentimiento del trabajador o autorizada en estatutos.
 - Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo.
 - Costos globales de mano de obra de los dos últimos años. Si el contrato vigente es de duración superior a dos años, se deben entregar por el periodo correspondiente.
 - Política de inversiones futura, no confidencial.

Derecho a información periódica. (grandes empresas)

- ✓ Balance general
- ✓ estado resultados y estados financieros auditados
- ✓ Toda información pública que estén obligados a publicar en la SVS

Participan de la negociación

- Nomina de afiliados en el proyecto
- Ya no hay figura de “Adherente”
- Quienes se afilien al sindicato hasta 5 días después de presentado el proyecto colectivo. (luego hay plazo de 2 días para informar a la empresa)
- En caso de primera negociación no hay norma que suspende por 30 días para adherir al proyecto.

NO

- Trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje en micro, pequeña y mediana empresa
- Trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como **gerentes o subgerentes**
- “Personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando” en micro y pequeñas empresas.
- Trabajadores con instrumento colectivo vigente.

Comisión negociadora Sindical (Art. 330)

Sindicato Empresa

- ✓ Directorio sindical (al menos un tercio de mujeres o proporción inferior)
- ✓ Directorio sindical más representación femenina (menos micro y pequeña empresa, en dicho caso solo reemplaza a un director)
- ✓ Director de federación o confederación.

Sindicato Interempresa

- ✓ Delegados sindicales
- ✓ Todos los directores.

Grupos de sindicatos

- ✓ Directores que se designen en el proyecto.
- ✓ Asesores: hasta 3

FUERO: La regla general será un fuero de 10 días antes de la negociación y hasta 30 días después de terminada.

*En los casos de **trabajadores contratados a plazo fijo o por obra o faena**, el fuero es hasta la duración de su contrato.*

*En el caso de la **representación femenina** el fuero se extiende hasta 90 días después de la negociación.*

Sindicato interempresa

Puede llevar a cabo negociación reglada o no reglada.

La negociación reglada:

- Mismo rubro o actividad económica
- Para la gran y mediana empresa es obligatoria
- Mediana y pequeña empresa es voluntaria (se continúa como grupo negociador, sin necesidad de presentar proyecto nuevo)
- Mismo quorum de constitución de sindicato empresa.

Federaciones y confederaciones

Puede llevar a cabo negociación Semi reglada o no reglada.

Sindicato por obra o faena

Puede llevar a cabo negociación Semi reglada o no reglada.

La negociación semi reglada: siempre que las obras sean superiores a 12 meses. NO TIENE DERECHO A FUERO NI HUELGA.

Sindicato interempresa.

- Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, elegirán uno o más delegados sindicales de acuerdo a las siguientes reglas: **de ocho a cincuenta trabajadores elegirán un delegado sindical; de cincuenta y uno a setenta y cinco elegirán dos delegados sindicales, y si fueran setenta y seis o más trabajadores, elegirán tres delegados.** (Artículo 229)
- Elecciones de los **delegados sindicales en presencia de ministro de fe**
- Los directores y delegados sindicales podrán también hacer uso **de hasta tres semanas de horas de trabajo sindical en el año calendario** para asistir a actividades destinadas a formación y capacitación sindical, en conformidad a los estatutos del sindicato.”

Principales fuentes revisadas y sugeridas

- Materiales de otros autores:
 - Parte de esta presentación se realizó revisando material de presentación del estudio “ProSindical” referido a “Reforma laboral: huelga” del 15 de septiembre de 2016.
 - Además se revisó el material “Ley 20.940 “reforma laboral”: negociación colectiva. Elaborado por Juan Vergara Montoya, del 15 de septiembre de 2016.
 - Presentación de Karina Narbona, Antropóloga Social de Fundación SOL: “El modelo de relaciones laborales chileno” disponible en <http://www.fundacionsol.cl/descargables/modelo-relaciones-laborales-chileno/>
- También se utilizó la Ley 20.940 publicada en la web de la BCN. Para acceder a la ley 20.940 se puede utilizar el siguiente enlace: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094436>
- Además se consultó el Oficio N° 12.762, del 16 de agosto de 2016, de la cámara de diputados.
- Se recomienda visitar paginas web
 - www.fundacionsol.cl
 - www.prosindical.cl

Muchas Gracias



contacto@fundacionsol.cl



[Fundacionsolchile](https://www.facebook.com/Fundacionsolchile)



[@lafundacionsol](https://twitter.com/lafundacionsol)



www.fundacionsol.cl

