

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

FENATED – Puerto Montt

Recaredo Gálvez

Investigador Fundación SOL



# 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.

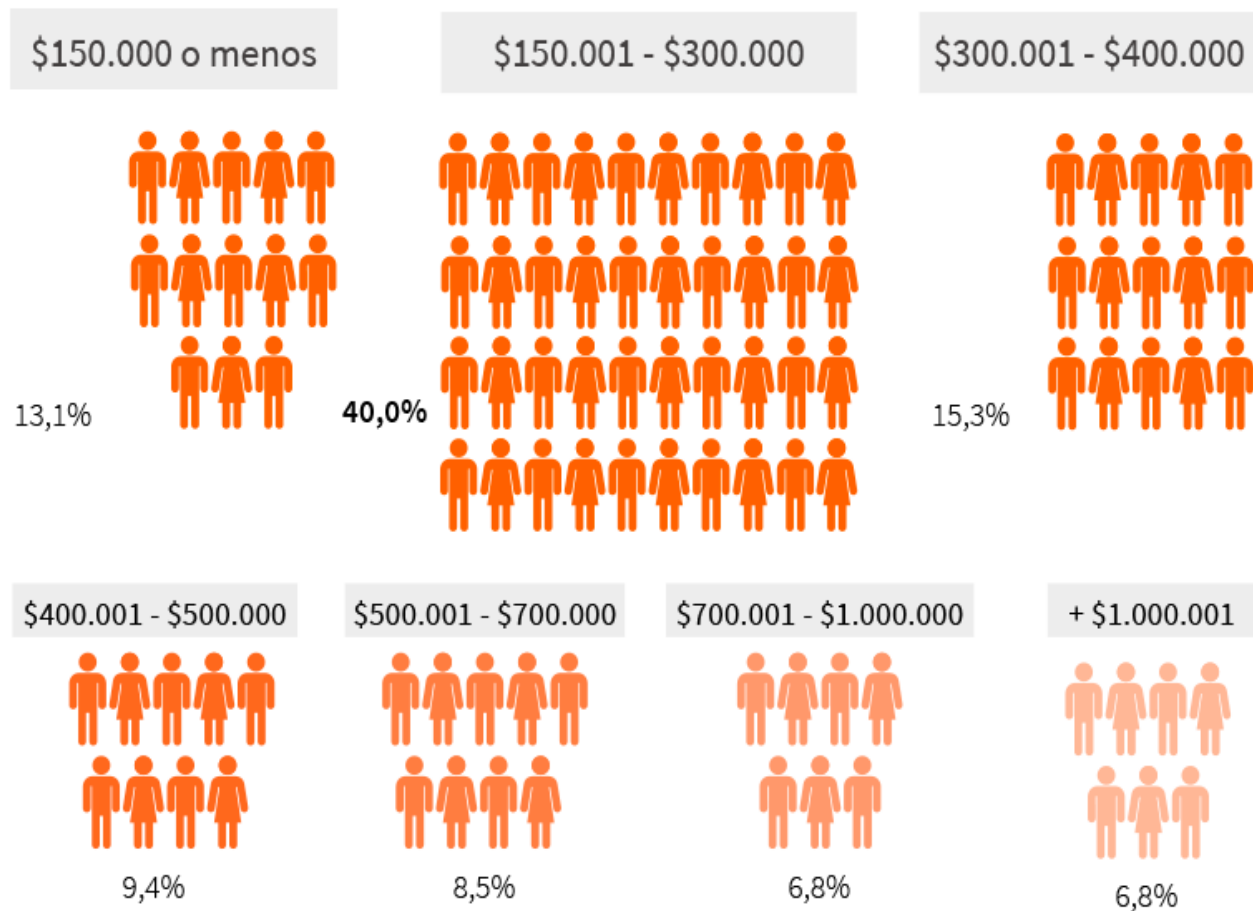
## Concentración en la gran empresa

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

# La debilidad estructural de los sindicatos y los bajos salarios

## LOS BAJOS SALARIOS DE CHILE

Si los chilenos y chilenas fueran 100, así se ordenarían según los ingresos obtenidos en su ocupación principal:



Fuente: Fundación SOL. Estudio Los bajos salarios de Chile (Marzo 2017) en base a datos de CASEN 2015.

# ¿Quién se desacelera cuando Chile se desacelera?

AL DESCONTAR EL IMPACTO DE CODELCO, LOS RESULTADOS DE LAS COMPAÑÍAS SE INCREMENTARON 26,45% EN 2016

## Utilidades de empresas suben 37%: eléctricas, banca y *retail* suman 42% de las ganancias

MARCO GUTIÉRREZ y RUBÉN VILLALOBOS

**C**ontención y rebaja de costos, mejora en la rentabilidad de proyectos y mayores ventas en el plano operacional fueron algunos de los factores que impulsaron el crecimiento de las utilidades de las empresas chilenas en 2016, año marcado por el bajo crecimiento económico.

Los resultados de las compañías que operan en el país subieron 37% anual el ejercicio pasado, alcanzando los \$13,14 billones, equivalentes a US\$ 19.632 millones. Este monto considera un total de 566 empresas que habían reportado hasta el cierre de esta edición sus balances a la Superintendencia de Valores y Seguros, incluyendo a Codelco. En este marco, las ventas de las sociedades subieron 1,21%, totalizando \$162,05 billones, unos US\$ 242.057 millones.

Descontando el impacto de la cuprera estatal —que el año pa-

La disminución de costos, mayor rentabilidad de proyectos y aumentos en las ventas fueron algunos de los factores que explicaron el desempeño de las firmas el año pasado.

sado obtuvo utilidades comparables con las S.A. por US\$ 320 millones versus pérdidas por US\$ 969 millones en 2015—, los resultados de las firma chilenas subieron 26,45% en 2016.

Los sectores que obtuvieron más utilidades el pasado ejercicio fueron el bancario —que representó el 14,79% de las ganancias—, eléctrico (15,76%) y *retail* (11,30%). En conjunto, estos rubros explicaron el 41,85% de los beneficios totales de las compañías el año pasado. En 2015 representaron el 51%.

El rubro bancario registró beneficios por \$1,94 billones, lo que representó un alza de 0,37% anual. Banco de Chile lideró las utilidades del sector con \$552.249 millones, aunque ello implicó una merma de 1,21% anual en 2016. Las ventas del banco sumaron \$1,43 billones,

creciendo 6,09% en el período. Así, por cada peso de utilidad tuvo que vender \$2,58.

Francisco Domínguez, Equity Research Analyst de BCI Corredor de Bolsa, comentó que el sector bancario está “evidenciando una desaceleración tendencial de las colocaciones, lo cual impactaría en los márgenes de interés de la industria, que es el principal componente de ingreso”. Añadió que “también ha habido un gradual deterioro de la cartera de créditos, lo que en la industria está generando aumentos graduales en provisiones, que conllevaría a mayores gastos”.

Para el resto del año, Domínguez sostuvo que “para los bancos esperamos crecimientos moderados en los ingresos con clara tendencia en mostrar señales de mayor eficiencia. Estamos

esperando una recuperación de la confianza hacia la segunda mitad del año, lo cual conllevaría a retomar el crecimiento de las colocaciones bancarias, mejorando los ingresos”.

El sector eléctrico elevó 8,05% sus ganancias el año pasado, respecto de 2015, totalizando \$2,07 billones. En tanto, las ventas de esta industria subieron 19% en el período a \$15,56 billones. En este rubro, Enel Generación lideró los beneficios, los cuales elevó en 20%, mientras que sus ingresos avanzaron 6,5%. Esto, en un contexto de mayores ventas de energía y reducción de costos.

Arturo Murúa, Equity Research Analyst Santander GCB, comentó que los resultados del cuarto trimestre en el sector eléctrico fueron levemente negativos, “por una hidrología

desfavorable. Esto afectó a compañías más expuestas a generación hidráulica”. Agregó que “esperamos que la baja hidrología siga afectando a algunas empresas en la primera mitad del año”.

Murúa indicó que “por el lado positivo esperamos buenos resultados en AES Gener por aumento de capacidad con nuevos contratos, y mejores resultados en Enel Américas por favorables cambios regulatorios en Argentina”.

El sector *retail*, en tanto, elevó en un fuerte 45,5% sus ganancias, las que sumaron \$1,49 billones en 2016. El impacto de aperturas de tiendas, renovaciones de contratos de arriendo y la mejora de los resultados de Ripley, que tuvo utilidades en 2016, frente a pérdidas de 2015, ayudaron al sector.

**3,56%**

cayeron las utilidades a nivel global en el sector construcción e inmobiliario en 2016, mientras que las ventas subieron 1,97%. Esto en un contexto de resultados dispares al revisar el comportamiento individual de las empresas, donde algunas lograron alzas en sus resultados producto de mayores márgenes de venta.

**\$3.163 millones**

ganó el rubro de salmones y pesca el año pasado. Esto se explicó principalmente por el positivo desempeño de las firmas salmoneras, mientras que las pesqueras (extractivas) se vieron afectadas por menos capturas.



# 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**

A cargo del empleador

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

**45 días**  
Resuelve Dirección Regional del Trabajo, con informe técnico.

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

**Revisar:** Orden de servicio N°001. Imparte instrucciones sobre procedimiento administrativo para la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, Departamento de relaciones laborales, 26 de enero de 2017.

# ¿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)***



# Descuelgue/ Reintegro

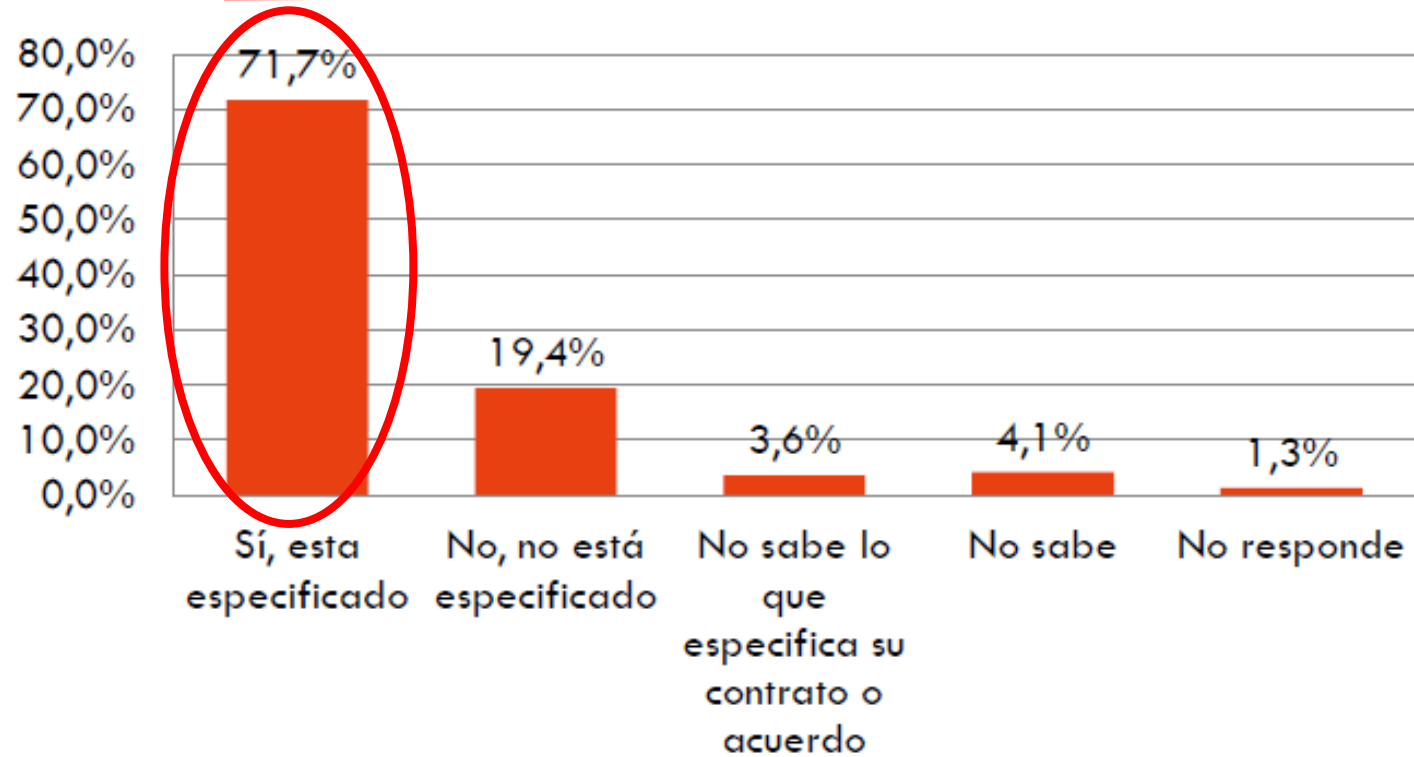
Si no se cumplen los requisitos, solo se pueden reintegrar en la gran y mediana empresa a partir del día 30 de iniciada la huelga y en la micro y pequeña empresa a partir del día 16 de huelga.

- Solo se puede reintegrar en la gran y mediana empresa, luego del día 16 de la huelga y en la micro y pequeña empresa a partir del día 6 de huelga.
- Para el reintegro se deben cumplir los siguientes requisitos:
  - Que la ultima oferta sea formulada en la forma y plazo legal que la ley señala.
  - Que la empresa ofrezca en su ultima oferta idénticas estipulaciones que las contenidas en el instrumento colectivo vigente, reajustadas conforme IPC entre la fecha del ultimo reajuste y la fecha de termino de contrato.
  - Una reajustabilidad mínima anual del IPC para periodo que dure el contrato.

**Los trabajadores que se reintegren de forma individual estarán afectos a la ultima oferta del empleador.**



**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

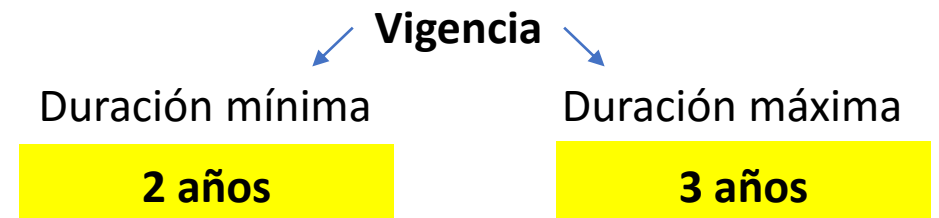
El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo debe estar considerando como mínimo en el instrumento colectivo (Artículo 321, N° 4)

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

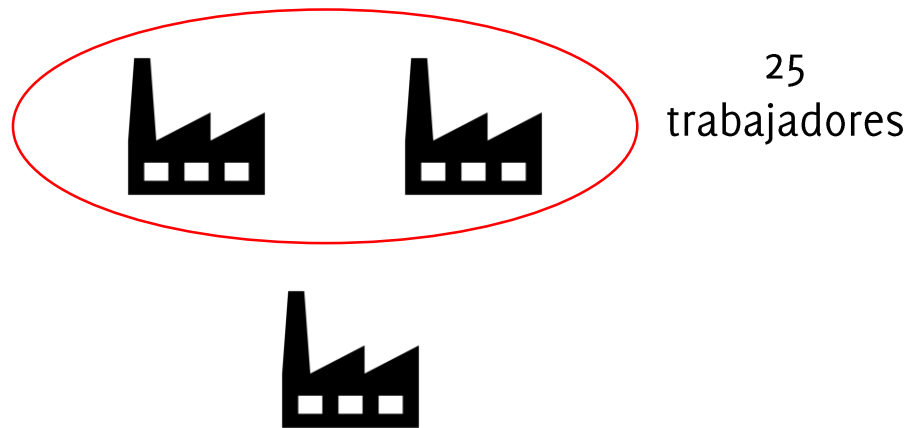
Puede llevar a cabo negociación Semi reglada o no reglada.

## 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.

# ¿Cómo se constituye un sindicato interempresa?



- ✓ Es necesario a lo menos que 25 trabajadores pertenezcan a 2 o mas empresas distintas.
- ✓ Tendrán fuero laboral desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva y hasta 30 días después de realizada.
- ✓ El ministro de fe debe ser inspector del trabajo.

Cantidad de socios	Número de delegados
De 8 a 50 socios en la empresa	1 delegado
De 51 a 75 socios en la empresa	2 delegados
De 76 o más socios en la empresa	3 delegados

***Si en la empresa hubiere 1 o más dirigentes, estos números se rebajarán en igual número del total de delegados sindicales que corresponda elegir.***

\*Para esta elección el ministro de fe puede ser cualquiera señalado en el artículo 218 del CdT.



# Constituir sindicatos

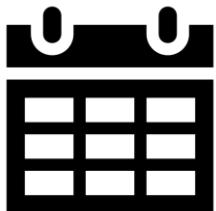
- **Empresa con menos de 50 trabajadores:**
  - Se requiere un mínimo de 8 trabajadores, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores de la empresa\*.
- **En empresa sin sindicato**
  - Se podrá constituir uno con 8 trabajadores, debiendo completarse el quorum en el plazo de un año.
- **Empresa con más de 50 trabajadores:**
  - **Mínimo de 25 trabajadores que representen al menos el 10% del total. Si no hay sindicato vigente puede conformarse con 8 y tiene un año para completar quorum.**

Pueden constituir sindicatos los trabajadores **de más de un establecimiento, con mínimo 25 trabajadores que representen al menos el 30% de los trabajadores del establecimiento.**

\*Si la empresa tiene un número impar de trabajadores, el porcentaje se calculara sobre el numero par inmediatamente anterior a aquel. Por ejemplo, con 41 trabajadores serán suficientes 20 para constituirse.

# Horas de trabajo sindical

- ✓ Son las horas que un directos de sindicato tiene derecho, antes se llamaban “permiso sindical” no pueden ser inferiores a 6 horas semanales, ni a 8 tratándose de directores de organizaciones con 250 socios o más.
- ✓ Las horas de trabajo sindical serán a cargo del sindicato, a menos que acuerde lo contrario con el empleador.
- ✓ Delegados y directores podrán utilizar hasta 3 semanas de horas de trabajo sindical en el año calendario para asistir a actividades de formación y capacitación sindical conforme a los estatutos del sindicato.



# Muchas Gracias



[contacto@fundacionsol.cl](mailto:contacto@fundacionsol.cl)



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



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



[www.fundacionsol.cl](http://www.fundacionsol.cl)



# *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](http://www.fundacionsol.cl)
  - [www.prosindical.cl](http://www.prosindical.cl)
  - [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)