



# BAHAMONDEZ, ALVAREZ & ZEGERS

---

SOCIEDAD CIVIL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

ABOGADOS



# La Reforma Laboral

Luis Parada

# BAHAMONDEZ, ALVAREZ & ZEGERS

SOCIEDAD CIVIL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

ABOGADOS





# La nueva negociación colectiva





# Negociación colectiva Nivel de Empresa

- Reglada → forzosa → huelga → contrato colectivo
- No reglada → voluntaria → sin huelga convenio colectivo
- ~~Semirreglada → grupo negociador → sin huelga~~



# Negociación colectiva Supraempresa

- Interempresa → reglada / no reglada
- Trabajadores de temporada → forzosa sin huelga → convenio colectivo
- Industria → voluntaria a todo nivel → sin huelga → convenio colectivo

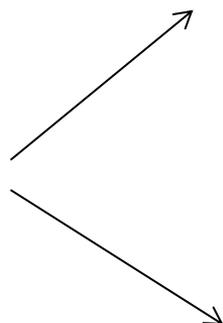


# La nueva negociación colectiva – Negociación interempresa

- Obligatoria: Mediana y gran empresa
  - SI 1: agrupar trabajadores de un mismo rubro o actividad económica, y
  - SI 2: mismo quórum mínimo de constitución de sindicatos de empresa
- Voluntaria: micro y pequeña



# Información



Periódica

Para preparar  
proceso



## Información periódica

- Gran Empresa
  - Balance, estados de resultados y estados financieros 30 días desde que estos se encuentren disponibles.
  - Información SVS
  - Información sobre **remuneraciones por cargo** (una vez por año a requerimiento del sindicato)
    - Limitaciones: 5 por cargo + confidencialidad de información individual



## Información periódica

- Micro, Pequeña y Mediana
  - Ingresos y egresos que se informan al SII conforme al régimen tributario escogido
  - Anualmente



# Información para proceso de negociación

## – Gran empresa

- Valor actualizado beneficios del instrumento colectivo.
- Planilla de remuneraciones de asociados
- Información periódica pendiente
- Costos globales mano de obra.
- Política futura de inversiones.



# Información para proceso de negociación

## – Mediana empresa

- Valor actualizado beneficios del instrumento colectivo.
- Planilla de remuneraciones de asociados
- Información periódica pendiente
- Costos globales mano de obra.
- Política futura de inversiones.
- Información sobre remuneraciones por cargo



# Información para proceso de negociación

- Pequeña y microempresa
  - Valor actualizado beneficios del instrumento colectivo.
  - Planilla de remuneraciones de asociados
  - Información periódica pendiente
  - Costos globales mano de obra.



# La nueva negociación colectiva – Extensión de beneficios





# La nueva negociación colectiva – Extensión de beneficios

- ~~Automática~~
- Extensión unilateral de la empresa será práctica antisindical.
- Pactos de extensión total o parcial
  - Consentimiento del beneficiado.
  - Pago total o parcial de la cuota.
- Vinculación al instrumento y cambio de afiliación sindical



# La nueva negociación colectiva

- Duración de instrumentos colectivos
  - Mínimo 2 máximo 3 años
- Trabajadores que no pueden negociar colectivamente
  - Quienes representen al empleador y tengan facultades generales de administración.
  - Personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando (micro y pequeña)
  - Restricción por escrito en contratos de trabajo.



# La nueva negociación colectiva - Fueros



- Se mantienen fueros existentes (10/30)
- Nueva afiliación durante negociación



# La nueva negociación colectiva – Piso de la negociación

- Piso de la negociación colectiva (en caso de existir un instrumento colectivo vigente)
  - Idénticas estipulaciones con los valores que corresponda pagar al término del contrato.
  - Se excluyen:
    - » reajustabilidad / incrementos reales / pactos sobre condiciones especiales de trabajo / beneficios por la firma / pactos de extensión de beneficios.



# La nueva negociación colectiva – Piso de la negociación

- Piso de la negociación colectiva (en caso de no existir un instrumento colectivo vigente)
  - Respuesta del empleador es el piso de la negociación.
  - La respuesta no puede contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica entrega a los trabajadores del sindicato.



# La nueva negociación colectiva – Piso de la negociación

- Nada obsta a la posibilidad de llegar a acuerdos que disminuyan el piso inicial.
  - Condiciones económicas
- En cualquier momento de la negociación el sindicato puede exigir que se suscriba un contrato con el piso de la negociación por 18 meses.
  - Negativa del empleador



# La nueva negociación colectiva – Derecho de huelga





# La nueva negociación colectiva – Derecho de huelga

- Derecho constitucional
- Se ejerce de manera colectiva
- No afecta la libertad de trabajo de quienes no son parte del proceso de negociación
- Aplica el principio de la «buena fe»
- Suspende los efectos del contrato de trabajo



# La nueva negociación colectiva – Derecho de huelga

- Prohibición absoluta de reemplazo
  - Personal externo **e interno**
  - Práctica desleal grave
  - Multa 1 a 100 UTM por trabajador involucrado en la negociación.



# Huelga – Adecuaciones necesarias

- Derecho a trabajar de no sindicalizados
- Modificar turnos / horarios / “adecuaciones necesarias”
  - ¿Cambio de instalación?
- Objetivo: Personal fuera del proceso de negociación pueda ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo
- No se consideran reemplazo de trabajadores en huelga



# Limitaciones a la huelga – Servicios Mínimos

- Sindicato debe proveer personal necesario para cumplir servicios mínimos de la empresa
  - Operaciones «*estrictamente necesarias*» para evitar daño grave, actual e irreparable a
    - Bienes corporales e instalaciones
    - Prevenir accidentes
    - Medio ambiente o daño a la salud de usuarios de centros asistenciales.



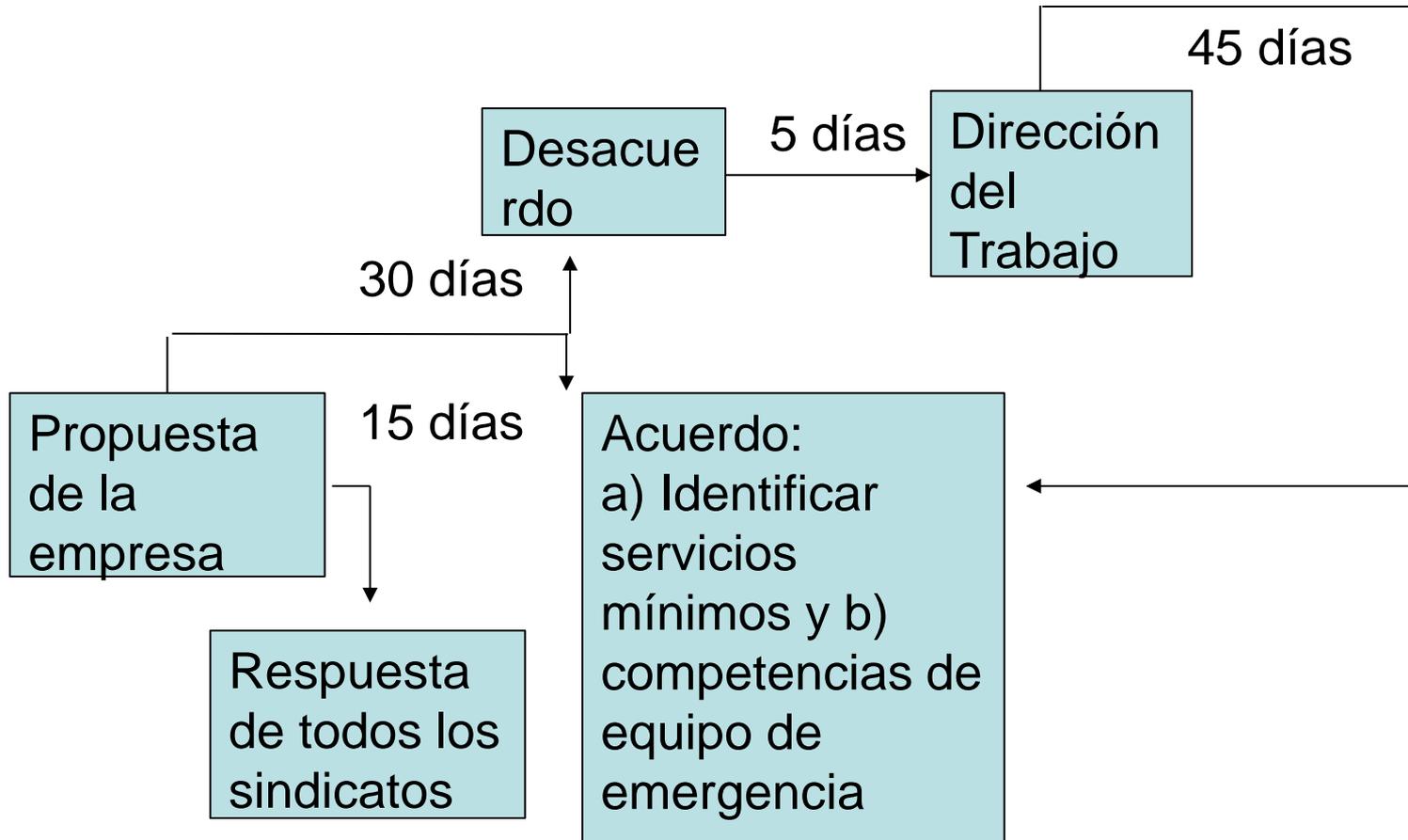
# Derecho de huelga – Servicios Mínimos

## – Equipos de emergencia

- Proceso complejo de determinación con todos los sindicatos de la empresa
- Se califican antes del inicio de la negociación
  - 180 días antes del inicio del proceso



# Derecho de huelga – Servicios Mínimos – Calificación





# Derecho de huelga – Servicios Mínimos - Activación

## – Equipos de emergencia

- Se activan al momento de responder la propuesta del sindicato → propuesta de composición entre afiliados
- 48 horas para responder → silencio = aceptación
- En caso de negativa sobre cantidad o identificación → resolución de la Dirección del Trabajo



# Derecho de huelga – Lock Out

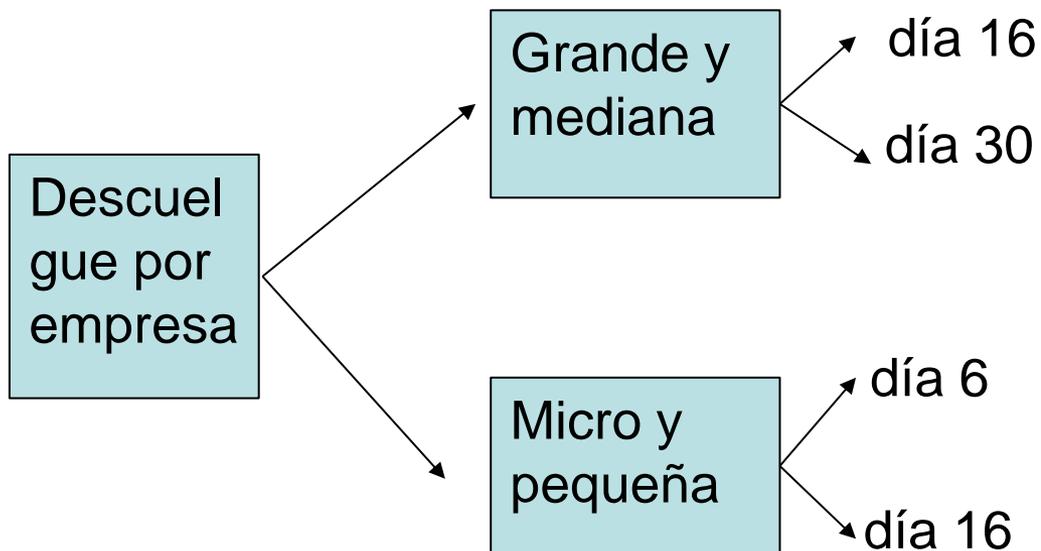
## – Cierre temporal

- Una vez iniciada la huelga
- Total o parcial
- Condiciones:
  - Involucra 50% o más de trabajadores
  - Paralización de actividades imprescindibles para el funcionamiento
- Hasta 30 días



# Derecho de huelga – Descuelgue de los trabajadores

– Decisión individual de cada trabajador





## Derecho de huelga – Subcontratación

- Huelga de empresa contratista o subcontratista no afecta a la empresa principal
- Ejecutar directamente o por terceros, provisión de obra o servicio
  - ¿Solo para la empresa principal?
  - ¿Contratista respecto del subcontratista?
  - ¿Y las Usuarias respecto de las EST?
- Imposibilidad de contratar al personal en huelga directamente



# Pactos sobre condiciones especiales de trabajo





## Distribución de jornada en 4 días

- Distribución de jornada ordinaria en 4 días, sin exceder de 12 horas diarias.
- Si supera las 10 horas diarias, 1 de descanso imputable.



# Trabajadores con responsabilidades familiares

- Sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial y fuera de la empresa.
- A solicitud del trabajador
- Empleador puede aceptar o rechazar
- Retracción unilateral del empleado con 30 días de antelación
- Aplicable también a jóvenes en estudios, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías a definir entre las partes.



# Sanción Especial

- Incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos
  - Multa por trabajador involucrado
  - Micro y pequeña: 1-10 UTM
  - Mediana: 5-50 UTM
  - Grande: 10-100 UTM



# Normas Transitorias

- Vigencia: 1° de abril 2017
- Empresas con programación de inicio de NC dentro de los 6 meses de vigencia
  - DEBER DE OBTENER LA CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS y EQUIPOS DE EMERGENCIA
    - » Acuerdos, o
    - » DT regional



## Conclusiones

- No más gallitos: Las buenas relaciones constantes son un imperativo.
- Hay que lograr acuerdos de equipos mínimos mientras está vigente la buena relación.
- Capacitar a las jefaturas y gerencias.
- Relación con trabajadores en régimen de subcontratación.



## Conclusiones

- Identificar las áreas de la empresa que podrían llevar a la paralización efectiva.
- Identificar los actuales contratos y convenios colectivos, y analizar la posibilidad de adelantar o retardar la negociación colectiva.
- Planificar reuniones periódicas.
- Analizar las remuneraciones por cargo
  - ¿Podemos enfrentar un cuestionamiento de diferencia arbitraria?



## Conclusiones

- Revisar las remuneraciones y beneficios no escritos
- Planificar la continuidad de la empresa en un período de paralización.
  - ¿Es posible dado el giro de la empresa?
- Cuidar los liderazgos
- Máxima claridad en la redacción de los instrumentos colectivos
- ¿Qué áreas podrían requerir un equipo de emergencia y sus características?

BAHAMONDEZ, ALVAREZ & ZEGERS

SOCIEDAD CIVIL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

ABOGADOS



**MUCHAS GRACIAS**