



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

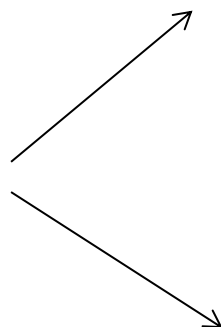


La nueva negociación colectiva – Negociación interempresa

- 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.

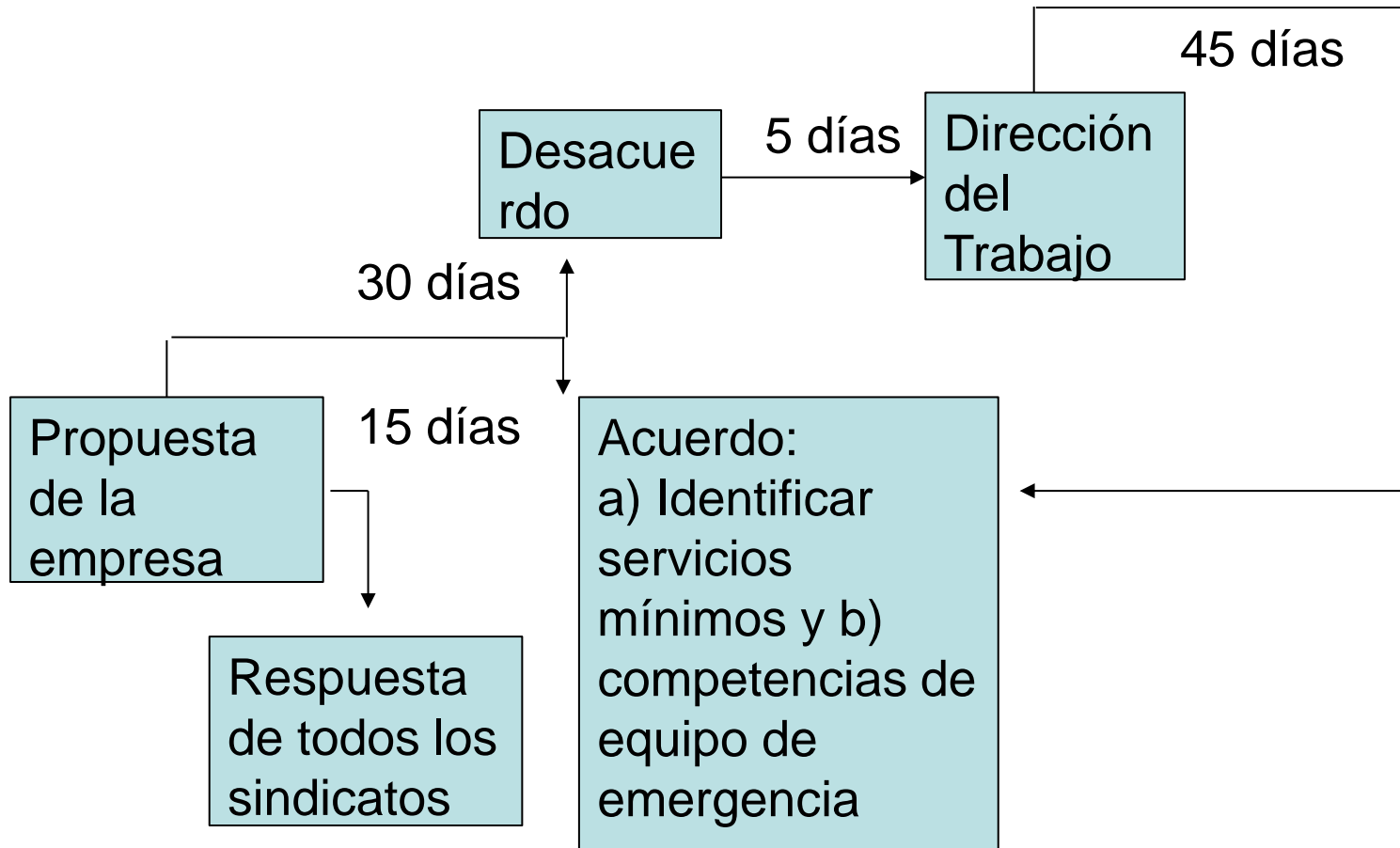


Derecho de huelga – Servicios Mínimos

- 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

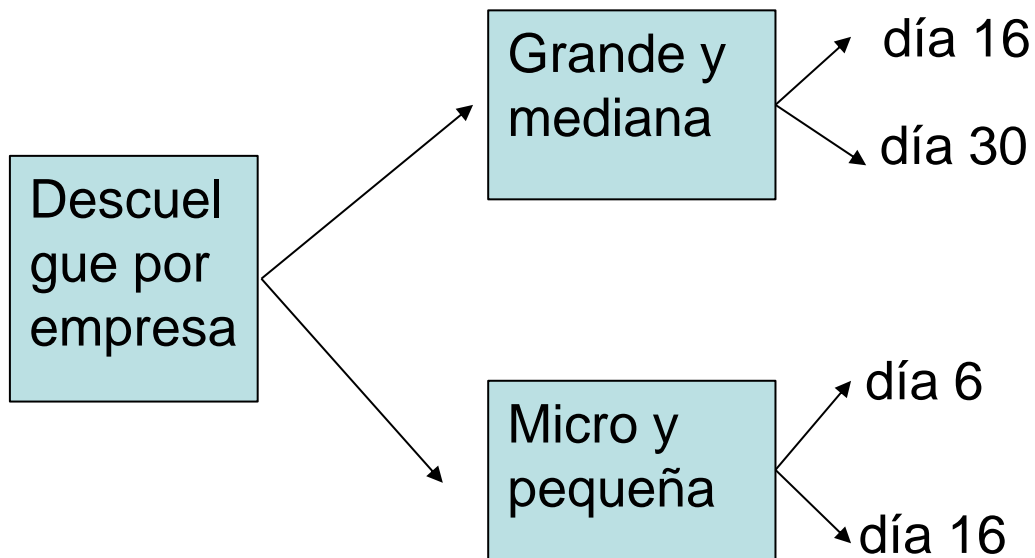
– Cierre temporal

- 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