



**Área Animación Laboral
Vicaría de Pastoral Social Caritas**

GUÍA PARA TRABAJADORES

**Ley N° 20.940
Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales**

- ORGANIZACIONES SINDICALES**
- DERECHO DE INFORMACIÓN**
- NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
- INSTRUMENTO COLECTIVO**
- PACTOS ESPECIALES**
- HUELGA**
- SERVICIOS MÍNIMOS**
- OTROS PROCEDIMIENTOS**

1

ORGANIZACIONES SINDICALES



ARZOBISPADO
DE SANTIAGO
VICARÍA DE PASTORAL
SOCIAL CARITAS



1

¿CÓMO SE HACE UN SINDICATO?

Para constituir un sindicato, existen dos requisitos principales:

A. REUNIR EL QUÓRUM NECESARIO:

Se necesita un número mínimo de trabajadores para formar un sindicato, que dependerá del tamaño de la empresa y de si existe una organización sindical o no al momento de formarlo:

- **Gran y Mediana Empresa (más de 50 trabajadores):**
 - **CON SINDICATO:** Se requieren 25 trabajadores, que representen, al menos, el 10% del total de trabajadores en la empresa.
 - **SIN SINDICATO:** Se requieren 8 trabajadores, que deben cumplir el quórum anterior en el plazo de un año.
- **Micro y Pequeña Empresa (menos de 50 trabajadores):**
 - **CON SINDICATO:** Se requieren 8 trabajadores, que representen, al menos, el 50% del total de trabajadores de la empresa.
 - **SIN SINDICATO:** Se requieren 8 trabajadores, que deben cumplir el quórum anterior en el plazo de un año.

¿QUÉ TRABAJADORES SE CUENTAN PARA CALCULAR EL QUÓRUM?: Son todos los trabajadores de la empresa, de los que se restan: los trabajadores por obra o faena, o cargos de confianza del empleador. Si la empresa tiene un número impar de trabajadores, el porcentaje se calcula restándole un trabajador del total.

B. REALIZAR UNA ASAMBLEA:

En esta asamblea nace el sindicato y debe cumplir con los siguientes requisitos:

- **Quórum:** Debe asistir la cantidad de trabajadores necesaria según el caso.
- **Estatutos del Sindicato:** Deben aprobarse en votación secreta en presencia de un Ministro de Fe. Existen modelos de estatutos en www.dt.gob.cl.
- **Ministro de Fe:** Debe estar presente en la asamblea. Es un funcionario de la Dirección del Trabajo que analizará si se cumplen los requisitos de constitución. Para solicitarlo, se debe rellenar un modelo de estatuto del sindicato que será examinado por la Dirección del Trabajo.
- **Directiva:** Debe elegirse a los dirigentes sindicales que liderarán la organización.

2

¿EXISTE ALGUNA PROTECCIÓN ESPECIAL AL CONSTITUIR UN SINDICATO?

Sí. Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa gozarán de fuero laboral:

- Desde: 10 días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva;
- Hasta: 30 días de realizada la asamblea.

3 ¿QUÉ PASA CON EL SINDICATO INTEREMPRESA?

A. Fuero de constitución del Sindicato:

El fuero protege a los trabajadores desde la solicitud a Ministro de Fe para la asamblea de constitución, hasta 30 días después de que se realice.

B. Delegados: Sube quórum para poder elegir delegados sindicales:

- Sindicato con 8 a 50 trabajadores: 1 delegado;
- Sindicato con 51 a 75 trabajadores: 2 delegados;
- Sindicato con 76 o más trabajadores: 3 delegados.

5 ¿SE PUEDE DISOLVER UN SINDICATO?

- La Dirección del Trabajo, o cualquiera de los socios del sindicato, puede solicitar a un Tribunal Laboral que disuelva a una organización sindical.
- El empleador puede solicitarle a la Dirección del Trabajo que ejerza esta acción.
- Esta solicitud solo puede justificarse en un incumplimiento grave de sus obligaciones como organización, o por haber dejado de cumplir su quórum de constitución.



4 INTEGRACIÓN FEMENINA AL DIRECTORIO SINDICAL

- En las organizaciones sindicales, los estatutos deben contemplar un mecanismo que asegure que la directiva esté integrada por directoras en, al menos, un tercio del total de los cargos con derecho a fuero.
- La proporción de directoras puede ser menor, cuando el sindicato tiene menos de un tercio de trabajadoras afiliadas.
- Los sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales sindicales tienen hasta el 1 de Abril de 2018 para reformar sus estatutos, incorporando un mecanismo que asegure esta cuota de participación.
- El Dictamen N° 1306/031 (2017) de la Dirección del Trabajo establece cómo se puede implementar un mecanismo que asegure la participación femenina.

PARA REFLEXIONAR



No hay una buena sociedad sin un buen sindicato, y no hay un sindicato bueno que no renazca cada día en las periferias, que no transforme las piedras descartadas por la economía en piedras angulares. Sindicato es una bella palabra que proviene del griego "dike", es decir justicia y "syn" juntos: syn-dike, "justicia juntos". No hay justicia juntos si no es junto con los excluidos de hoy.

(Francisco, Discurso a la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores, 2017)

Con la Ley N° 20.940, se diversifica el derecho a información de los sindicatos, obligando a las empresas a entregar información de tres tipos: **1.** Periódica; **2.** Por negociación colectiva; **3.** Por cargo o función.

1

INFORMACIÓN PERIÓDICA

A. Gran Empresa:

Deben entregar anualmente a los sindicatos:

- El balance general;
- El estado de resultados;
- Los estados financieros auditados, si los tuvieren;
- Información de carácter público que deban poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros.

¿CUÁNDO? Dentro de 30 días desde que estuvieren disponibles, o desde que deban ponerse a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros.

B. Micro, Pequeña y Mediana Empresa:

Deben entregar anualmente a los sindicatos la información sobre sus ingresos y egresos que declaren ante el Servicio de Impuestos Internos para efectos del impuesto a la renta.

¿CUÁNDO? Dentro de los 30 días siguientes a la declaración anual de impuesto a la renta.



2

INFORMACIÓN POR
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**A. Gran y Mediana Empresa:**

Los sindicatos podrán solicitar la siguiente información por negociación colectiva:

- Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados al sindicato, con el detalle de los ingresos y descuentos, señalando fecha de ingreso a la empresa y cargo desempeñado. Se requiere la autorización de los socios para obtener esta información, puede hacerse por escrito en cada caso que se pida, o bien, mediante la reforma de los estatutos del sindicato.
- Valor actualizado de todos los beneficios del instrumento colectivo vigente.
- Costos globales de mano de obra durante el periodo de duración del contrato.
- Información periódica que no haya sido entregada oportunamente.
- Información de la política futura de inversiones de la empresa que no sea confidencial, a juicio del empleador.

¿CUÁNDO PUEDE SOLICITARSE? Dentro de los 90 días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente.

¿CUÁNDO DEBE ENTREGARSE? En 30 días desde que se solicite.

B. Micro y Pequeña Empresa:

Sus sindicatos sólo podrán solicitar, en el mismo plazo:

- Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados al sindicato, con el detalle de los haberes.
- Valor actualizado de todos los beneficios del instrumento colectivo vigente.
- Costos globales de mano de obra durante el periodo de duración del contrato.

3 INFORMACIÓN POR CARGO O FUNCIÓN

Los sindicatos podrán solicitar anualmente a las grandes empresas:

- Las remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa que se encuentren contenidas en el registro del Reglamento Interno.
- Deben entregarse dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se soliciten.
- Si se trata de una empresa mediana, sus sindicatos podrán hacer esta solicitud sólo como información previa a la negociación.



4

¿Y SI LA EMPRESA NO CUMPLE?

- El Sindicato puede acudir a la Inspección del Trabajo para que exija el cumplimiento de la información a la empresa.
- Si esta vía no funciona, el sindicato puede hacer una demanda ante los Tribunales Laborales. El Tribunal ordenará, en la primera resolución, que el empleador haga entrega de la información, bajo sanción de multa si es que no cumple.
- El incumplimiento en el plazo de entrega o en la veracidad de la información es considerado práctica antisindical durante la negociación colectiva. Para que se declare, el sindicato debe demandar a la empresa en los Tribunales Laborales.



PARA REFLEXIONAR

La doctrina social enseña que las relaciones en el mundo del trabajo se han de caracterizar por la colaboración: el odio y la lucha por eliminar al otro, constituyen métodos absolutamente inaceptables, porque en todo sistema social son indispensables al proceso de producción tanto el trabajo como el capital.

(Compendio Doctrina Social de la Iglesia, 306)

3

NEGOCIACIÓN COLECTIVA



ARZOBISPADO
DE SANTIAGO
VICARÍA DE PASTORAL
SOCIAL CARITAS



1

¿QUÉ FORMA TIENE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

La Negociación Colectiva es un procedimiento, en el que se establecen diferentes momentos: **a.** Presentación de Contrato Colectivo; **b.** Respuesta del empleador; **c.** Impugnaciones y reclamaciones; **d.** Período de Negociación; **e.** Huelga.

2

¿QUÉ MATERIAS PUEDEN NEGOCIARSE?

- A.** Aquellas materias de interés común entre empleadores y trabajadores: Remuneraciones u otros beneficios (en especie o dinero) y condiciones comunes de trabajo.
- B.** El acuerdo de extensión de beneficios, planes de corresponsabilidad parental, equidad de género, etc.
- C.** No pueden negociarse las materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas que sean ajenas a la misma.

3

¿QUÉ OCURRE CON LOS GRUPOS NEGOCIADORES?

- Se mencionan en algunas normas, pero a diferencia de las organizaciones sindicales, no tienen regulación para negociar colectivamente.
- En el Dictamen N° 1163/0029 (2017), la Dirección del Trabajo declaró que establecerles un procedimiento está fuera de su competencia legal.



4

¿QUÉ PARTICIPACIÓN TIENEN LAS MUJERES AFILIADAS AL SINDICATO?

- Cuando el sindicato tenga afiliación femenina y la comisión negociadora sindical no esté integrada por ninguna trabajadora, deberá elegirse a una representante según:
 - a.** Los estatutos del sindicato, si incorporan un mecanismo de participación femenina.
 - b.** Votación universal en asamblea convocada para elegir a una representante.
- En la gran y mediana empresa, la trabajadora se agregará a los integrantes de la directiva sindical para conformar la comisión negociadora. En cambio, en la micro y pequeña empresa, la trabajadora reemplazará a un integrante de la comisión.
- Su fuero se extiende:
 - Desde 10 días antes de la presentación del proyecto de Contrato Colectivo,
 - Hasta 90 días después de firmado.

5

¿CUÁLES SON LOS PLAZOS GENERALES?

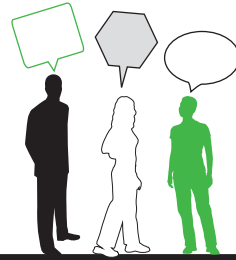
A. Presentación de Proyecto de Contrato Colectivo:

- Si existe instrumento colectivo vigente, entre 60 y 45 días antes de su vencimiento.
- Si no existe, puede presentarse en cualquier momento.

B. Respuesta del Empleador: Debe responder dentro de los 10 días siguientes a la presentación del Proyecto de Contrato.

C. Impugnaciones y Reclamaciones: Son reclamos a la Dirección del Trabajo sobre la legalidad del Proyecto de Contrato o su Respuesta. El Empleador puede hacerlas en la respuesta al Proyecto de Contrato y, en el caso del sindicato, dentro de 5 días de recibida la respuesta.

D) Período de Negociación: Desde la respuesta de la empresa, las partes pueden reunirse todas las veces que estimen necesario, sin ningún tipo de formalidades.

**6**

¿DE QUÉ OTRA FORMA SE PUEDE NEGOCIAR?

Una o más organizaciones sindicales pueden realizar una “Negociación Colectiva No Reglada”, que tiene las siguientes características:

- Pueden iniciarse en cualquier momento, sin restricciones legales.
- Pueden hacerse en distintos niveles, sea a nivel de empresa, interempresa, sector económico, etc.
- No dan derecho a fuero (como protección a los despidos) ni a huelga (en caso de desacuerdo).
- Las posibilidades de llegar a un buen acuerdo dependen principalmente de la fuerza de la organización sindical y de la relación que se mantenga con el empleador.



PARA REFLEXIONAR

Si en las cuestiones controvertidas, [el sindicato], asume también un carácter de oposición a los demás, esto sucede en consideración del bien de la justicia social; y no por «la lucha» o por eliminar al adversario. El trabajo tiene como característica propia que, antes que nada, une a los hombres y en esto consiste su fuerza social: la fuerza de construir una comunidad. En definitiva, en esta comunidad deben unirse de algún modo tanto los que trabajan como los que disponen de los medios de producción o son sus propietarios.

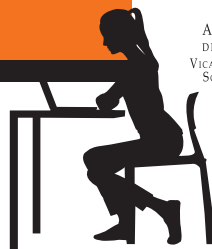
(Juan Pablo II, *Laborem Exercens*, 20)

4

INSTRUMENTO COLECTIVO



ARZOBISPADO
DE SANTIAGO
VICARÍA DE PASTORAL
SOCIAL CARITAS



1

¿QUÉ ES UN INSTRUMENTO COLECTIVO?

- Es el documento que acuerda una o más organizaciones sindicales con un empleador para regular las remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás acuerdos en la relación laboral.
- Según el Procedimiento de Negociación Colectiva que se siga, el instrumento colectivo podrá ser:
 - a. Contrato Colectivo: Si proviene de una Negociación Colectiva Reglada.
 - b. Convenio Colectivo: Si proviene de una Negociación Colectiva No Reglada.
- El Contrato y el Convenio Colectivo tienen los mismos efectos. Su efecto principal es mejorar las remuneraciones y condiciones laborales de los trabajadores acordadas individualmente.

2

¿QUÉ DEBE INCLUIR EL INSTRUMENTO COLECTIVO?

- A. La determinación precisa de las partes a quienes afecte.
- B. Las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás acuerdos que se hayan concretado, especificándolas detalladamente.
- C. El periodo de vigencia, de 2 a 3 años de duración.
- D. El acuerdo de extensión de beneficios o la indicación de falta de acuerdo.

3

¿QUÉ ES EL PISO DE NEGOCIACIÓN?

Los beneficios logrados en negociaciones anteriores se mantienen, debiendo contener idénticas estipulaciones a las establecidas en el contrato colectivo vigente, excepto:

- A. La reajustabilidad pactada (por ejemplo, el reajuste de IPC).
- B. Incrementos reales pactados (por ejemplo, aumentos de sueldo);
- C. Pactos sobre condiciones especiales de trabajo;
- D. Beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo (por ejemplo, el Bono por Término de Negociación);
- E. Acuerdo de Extensión de Beneficios.



4**¿QUÉ PASA CON LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS?**

El empleador y el sindicato podrán acordar la extensión de los beneficios del instrumento colectivo, bajo las siguientes reglas:

- Puede extenderse la aplicación de todos o algunos beneficios del instrumento colectivo.
- Puede extenderse a todos o parte de los trabajadores de la empresa, conforme a criterios objetivos y no arbitrarios.
- Para que los trabajadores accedan a los beneficios, deben aceptar la extensión por escrito y pagar todo o parte de la cuota sindical ordinaria.
- Como excepción a las reglas de extensión de beneficios, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme al IPC, siempre que el reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de instrumento colectivo.

**5****¿QUÉ RELACIÓN TIENE EL INSTRUMENTO COLECTIVO CON EL TRABAJADOR?**

- El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato, pero seguirá con el mismo instrumento colectivo que tenía antes del cambio de organización sindical.
- Deberá pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia del instrumento colectivo.
- Si se afilia a otro sindicato y luego vence su instrumento colectivo, pasará a formar parte del instrumento colectivo de esa organización sindical.

**PARA REFLEXIONAR**

A los dirigentes les pido: sean creativos y nunca pierdan el arraigo a lo cercano, porque el padre de la mentira sabe usurpar palabras nobles, promover modas intelectuales y adoptar poses ideológicas, pero, si ustedes construyen sobre bases sólidas, sobre las necesidades reales y la experiencia viva de sus hermanos, de los campesinos e indígenas, de los trabajadores excluidos y las familias marginadas, seguramente no se van a equivocar.

(Francisco, Discurso II Encuentro Mundial de los Movimientos Populares en Bolivia, n°2)

5

PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

1

¿QUÉ PACTOS PUEDEN ACORDARSE?



- **Pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal:** Acordando una jornada ordinaria semanal de cuatro días, cumpliendo las 45 horas semanales.
- **Planes de igualdad de oportunidades y equidad de género:** Acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.
- **Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares:** Con sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.



2

¿QUÉ REGLAS SE LES APLICAN?

- Pueden pactarse sólo en empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores, sea en la misma o en más organizaciones sindicales.
- Su procedimiento se acuerda directamente con el empleador, sin las reglas de la negociación colectiva.
- Requiere que lo apruebe la mayoría absoluta del o los sindicato(s) en asamblea.
- Pueden durar un tiempo máximo de 3 años.
- No son obligatorios para los socios del sindicato que no quieran que se les aplique. Los trabajadores no afiliados pueden solicitar que se les aplique.

3

¿CÓMO SE ACUERDA EL PACTO PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES?

- El trabajador debe solicitarlo por escrito al empleador.
- El empleador debe responder en un plazo de 30 días, pudiendo aceptar o rechazar la solicitud.
- Si acepta, debe hacerse un anexo de contrato de trabajo que señale:
 - A. El lugar o los lugares alternativos a la empresa donde se prestarán servicios.
 - B. Los cambios que sean necesarios en la jornada de trabajo.
 - C. Las formas de control y rendición del trabajo realizado fuera de la empresa.
 - D. El tiempo de duración del acuerdo.
- El trabajador podrá volver a las condiciones anteriores al pacto, pidiéndolo por escrito con 30 días de anticipación.



PARA REFLEXIONAR

Sé que se están esforzando ya desde hace tiempo en la dirección justa, especialmente con los migrantes, con los jóvenes y con las mujeres. Y esto que digo podría parecer superado, pero en el mundo del trabajo la mujer es todavía de segunda clase [...] la mujer gana menos, se la explota con más facilidad... Hagan algo. Los animo a continuar y, si es posible, a hacer más.

(Francisco, Discurso a la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores, 2017)



1

¿QUÉ FORMA TIENE LA HUELGA?

- La huelga es parte de un procedimiento, en el que se establecen diferentes momentos: A) Convocatoria a votación; B) Votación de la huelga; C) Mediación obligatoria y; D) Huelga efectiva.
- Aunque se reconoce como un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores, la ley la permite sólo en la Negociación Colectiva Reglada, estableciendo sus plazos y condiciones.



2

¿CUÁLES SON LOS PASOS A SEGUIR?

- A. Convocatoria a votación:** Hay que hacerla por lo menos con 5 días de anticipación a la fecha en que deba votarse la huelga.
- B. Votación de la huelga:** Si existe instrumento colectivo vigente, debe votarse dentro de los últimos 5 días de su vigencia. Si no existe, debe ser votada dentro de los días 41 a 45 desde la presentación del Proyecto de Instrumento Colectivo. El empleador debe facilitar la votación.
- C. Mediación obligatoria:** Dentro de los 4 días siguientes de votada la huelga, cualquiera de las partes puede solicitar la mediación de la Dirección del Trabajo, que será obligatoria para ambas. Desde que se pide, habrán 5 días de mediación, que pueden extenderse por 5 más si el sindicato y el empleador están de acuerdo.
- D. Huelga efectiva:** Si no existe acuerdo en el Instrumento Colectivo, el sindicato debe hacer efectiva la huelga. El momento para efectuarla depende de si existe o no una solicitud de Mediación Obligatoria:
 - SIN SOLICITUD DE MEDIACIÓN OBLIGATORIA: La huelga debe hacerse efectiva en el día 5 de votada la huelga.
 - CON SOLICITUD DE MEDIACIÓN OBLIGATORIA: La huelga debe hacerse efectiva desde el día siguiente al término de la mediación.

3

¿QUÉ OCURRE CON EL REEMPLAZO DE TRABAJADORES EN HUELGA?

- Se prohíbe el reemplazo de trabajadores en huelga y se considera que es una práctica antisindical (debe demandarse en juicio para que se declare).
- Sin embargo, se autoriza al empleador a realizar “ajustes necesarios” durante la huelga. Esto significa que el empleador podrá: modificar los turnos u horarios de trabajo y efectuar ajustes para que los trabajadores que no están en huelga cumplan con las funciones de sus respectivos contratos de trabajo.
- Según el Dictamen N° 0441/007 (2017) de la Dirección del Trabajo, la facultad de realizar ajustes necesarios tiene las siguientes limitaciones:
 - a. No puede utilizarse para minimizar el efecto de la huelga.
 - b. Solo puede usarse cuando los trabajadores que no están en huelga no puedan desempeñar normalmente las funciones acordadas en sus contratos de trabajo.
 - c. La “incorporación artificial” de una o más funciones en el contrato de trabajo, de forma previa o durante la negociación colectiva, es una práctica antisindical.

**4**

¿PUEDEN IRSE A HUELGA LOS SUBCONTRATADOS?

- Sí, pueden votarla en el marco de la negociación colectiva.
- En el caso de hacerla efectiva, la empresa principal podrá ejecutar directamente o a través de otra empresa contratista el servicio subcontratado que dejó de prestarse en caso de huelga.



PARA REFLEXIONAR

La doctrina social reconoce la legitimidad de la huelga «cuando constituye un recurso inevitable, si no necesario para obtener un beneficio proporcionado», después de haber constatado la ineficacia de todas las demás modalidades para superar los conflictos [...] También la huelga, aun cuando aparezca «como una especie de ultimátum», debe ser siempre un método pacífico de reivindicación y de lucha por los propios derechos; resulta «moralmente inaceptable cuando va acompañada de violencias o también cuando se lleva a cabo en función de objetivos no directamente vinculados con las condiciones del trabajo o contrarios al bien común».

(Compendio de Doctrina Social de la Iglesia, 304)



1

¿QUÉ SON LOS SERVICIOS MÍNIMOS?

- Son las funciones, tareas o procesos que deben ser atendidas por el sindicato durante el desarrollo de una huelga, cuando resulte estrictamente necesario según ciertos fines que requieran especial atención.
- Los “Equipos de Emergencia” son los trabajadores que prestarán los Servicios Mínimos, por sus competencias profesionales o técnicas específicas.

2

¿QUÉ TIPOS DE SERVICIOS MÍNIMOS EXISTEN?

Según los fines que protegen, los servicios mínimos pueden ser de:

- A. Seguridad:** Para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes.
- B. Funcionamiento:** Para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o atender necesidades básicas de la población, para no poner en riesgo la vida, seguridad o salud de las personas.
- C. Prevención de Daños Ambientales o Sanitarios:** Para prevenir daños al medio ambiente, a la salud pública o al bienestar higiénico del país.



3

¿CUÁLES SON LOS PASOS A SEGUIR?

- Calificación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia (Previo a la Negociación):
 - a.** La empresa hace una propuesta de servicios mínimos con 180 días de anticipación al vencimiento del instrumento colectivo.
 - b.** El sindicato debe responder esa propuesta dentro de 15 días.
 - c.** Una vez respondida, ambas partes tienen 15 días para llegar a un acuerdo.
 - d.** Si no hay acuerdo, la empresa le solicitará a la Dirección del Trabajo para que resuelva.
 - e.** La Dirección del Trabajo deberá resolver según los siguientes criterios:
 - Los Servicios Mínimos se determinan proporcionalmente, según el tamaño y características de la empresa.

- Son una limitación al derecho a huelga, pero no pueden dejarla sin efecto. Son solo los estrictamente necesarios según el caso.
- f. Si alguna de las partes no está de acuerdo con la resolución, puede reclamar ante el Director Nacional del Trabajo en un plazo de 5 días hábiles desde que se notifique.
- **Conformación de Equipos de Emergencia (Durante la Negociación):** Se identifica qué trabajadores específicos del sindicato van a prestar los Servicios Mínimos, según el número y las competencias profesionales o técnicas que exija el Equipo de Emergencia.
- A. La empresa puede proponer una lista de personas al momento de responder el Proyecto de Contrato Colectivo.
- B. El sindicato tiene 48 horas para responder a esa propuesta.
- C. Si no hay acuerdo, la empresa tiene 5 días para solicitar el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, que deberá resolver en 10 días.
- D. Cualquier parte puede manifestar su desacuerdo con la decisión mediante un recurso de reposición en la Dirección del Trabajo.



4

¿CUÁLES SON LOS SERVICIOS ESENCIALES SEGÚN LA OIT?

- Para la Organización Internacional del Trabajo, son los servicios prestados cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de la totalidad o parte de la población.
- Debieran existir servicios esenciales solo en las empresas donde se afecte alguno de estos bienes o fines que requieren especial protección.
- Suponen que la huelga solo puede restringirse en casos muy acotados.
- Ejemplos: Servicios telefónicos, áreas específicas de hospitales, abastecimiento de agua, policía y fuerzas armadas, bomberos, servicios penitenciarios, suministro de alimentos a alumnos en edad escolar, etc.



PARA REFLEXIONAR

Recuerden que no es lícito provocar un daño grave por motivos fútiles y sin valor; y comparen estos bienes que pueden conseguir con los daños reales que la huelga va a acarrear. Así no sería lícita una huelga que pusiera en peligro la seguridad de la nación, o que llevara al país al caos. Mediten luego si existe una probabilidad sería de éxito, pues sería criminal llevar al hambre a muchos hogares, para dejarlos después en situación más miserable.

(San Alberto Hurtado, Sindicalismo: Historia, Teoría y Práctica, p. 66)

1

SINDICATO INTEREMPRESA



A. Requisitos previos:

- Deben agrupar a trabajadores de empresas del mismo rubro o actividad económica.
- En cada empresa deben cumplir el quórum de constitución de sindicatos para el Sindicato de Empresa, según su tamaño.

B. Procedimiento: Es la Negociación Colectiva Reglada, con las siguientes reglas especiales:

- Micro y pequeña empresa: Es voluntario negociar para las empresas.
- SI ACEPTA: Deben responder dentro de 10 días el proyecto de contrato colectivo.
- NO ACEPTA: Se puede negociar como sindicato de empresa.
- Mediana y gran empresa: La comisión negociadora se conformará por los directores y delegados sindicales de cada empresa que negocia.



2

TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y OBRA O FAENA TRANSITORIA

A. Generalidades: Pueden negociar con una o más empresas en un procedimiento no reglado o un procedimiento especial con las siguientes limitaciones:

- Para que la empresa esté obligada a negociar la faena debe durar más de 12 meses.
- No tienen la protección del derecho a fuero ni a huelga.

B. Respuesta del empleador: Dentro de 5 días de presentado el proyecto. Si son dos más empresas, cada una podrá decidir si negocia en forma conjunta o separada.

C. Mediación: Puede solicitarla cualquiera de las partes.

D. Convenios de provisión de puestos de trabajo: Pueden hacerse acuerdos para asegurar el acceso a ofertas de trabajo. Los acuerdos sobre remuneraciones beneficiarán a todos los trabajadores, aunque no formen parte de la negociación.

A. Procedimiento:

- No tienen la protección del derecho a fuero ni a huelga.
- Deben hacer una solicitud escrita a uno o más empleadores.
- Los empleadores tienen 30 días para manifestar su decisión de negociar. Si es afirmativa, deberá incluir la respuesta al proyecto de convenio colectivo.

B. Aplicación del instrumento colectivo:

- Los sindicatos de base afiliados podrán aprobar o rechazar en asamblea el instrumento acordado como federación, según las reglas de su estatuto, o bien, mediante mayoría absoluta, con votación secreta ante un ministro de fe.
- En las micro y pequeñas empresas sin sindicato, el convenio podrá extenderse si los trabajadores aceptan por escrito y se comprometen a pagar la cuota sindical de la federación o confederación.

**PARA REFLEXIONAR**

En la búsqueda de «nuevas formas de solidaridad», las asociaciones de trabajadores deben orientarse hacia la asunción de mayores responsabilidades, no solamente respecto a los tradicionales mecanismos de la redistribución, sino también en relación a la producción de la riqueza y a la creación de condiciones sociales, políticas y culturales que permitan a todos aquellos que pueden y desean trabajar, ejercer su derecho al trabajo, en el respeto pleno de su dignidad de trabajadores. La superación gradual del modelo organizativo basado sobre el trabajo asalariado en la gran empresa, hace además oportuna —salvando los derechos fundamentales del trabajo— una actualización de las normas y de los sistemas de seguridad social mediante los cuales los trabajadores han sido hasta hoy tutelados.

(Compendio Doctrina Social de la Iglesia, 309)

“Los sindicatos y movimientos de trabajadores por vocación deben ser expertos en solidaridad. Pero para aportar al desarrollo solidario, les ruego se cuiden de tres tentaciones. La primera, la del individualismo colectivista, es decir, de proteger sólo los intereses de sus representados, ignorando al resto de los pobres, marginados y excluidos del sistema. Mi segundo pedido es que se cuiden del cáncer social de la corrupción. No dejen que los intereses espurios arruinen su misión, tan necesaria en los tiempos en que vivimos. El tercer pedido es que no se olviden de su rol de educar conciencias en solidaridad, respeto y cuidado.”

Papa
Francisco



ARZOBISPADO
DE SANTIAGO
VICARÍA DE PASTORAL
SOCIAL CARITAS

Área Animación Laboral
Vicaría de Pastoral Social Caritas
Catedral 1063, Entrepiso, piso 5 y 6, Santiago
Teléfono: (56 2) 2790 0600 - www.vicaria.cl
