

REFORMA LABORAL

LEY N° 20.940

Oswaldo Parada Rodríguez



IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL



Vigencia de la ley N°20.940

1. La ley fue publicada el 8 de septiembre de 2016 y entrará en vigencia el 1 de abril de 2017:
 - a. Los instrumentos colectivos celebrados antes del 1 de abril de 2017 conservarán su plazo de duración (la ley reduce el período máximo de vigencia de 4 a 3 años)

2. Durante el período de vacancia legal (entre el 8 de septiembre de 2016 y el 31 de marzo de 2017):
 - a. Las empresas y los sindicatos quedan autorizadas para calificar los servicios mínimos de seguridad y funcionamiento “de común acuerdo”
 - b. En el caso de procesos de negociación colectiva que se inicien antes del 30 de septiembre de 2017: a falta de acuerdo entre las partes, se podrá pedir la calificación de servicios mínimos a la Dirección del Trabajo

Principales reformas

1. Los sujetos negociadores son el sindicato y el grupo negociador (respecto de este último, no hay regulación legal sobre cómo debe negociar colectivamente)
2. El empleador no puede extender beneficios colectivos a trabajadores sin afiliación sindical, salvo acuerdo con el Sindicato
3. Se prohíbe negociar colectivamente a los trabajadores que tengan facultades generales de administración y poder de representación del empleador
4. El empleador debe informar anualmente a sus sindicatos sobre las remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa, de acuerdo al registro del RIOHS
5. El empleador no podrá reemplazar a los huelguistas ni con “rompehuelgas” ni cambiando la función a los trabajadores que no están en huelga

Derecho a información de los sindicatos

REFORMA

1. El art. 317-1 establece que, en las grandes empresas, una vez al año, sus sindicatos tendrán la facultad de solicitar a su empleador, información sobre las remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa, de acuerdo al registro de cargos y funciones del RIOHS.
2. Esta información sólo deberá entregarse en los casos que la empresa cuente con 5 o más trabajadores en cada cargo o función
3. El empleador deberá proporcionar esta información dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que haya sido requerida en forma innominada (sin nombre), reservada (sin dato alguno que permita identificar al trabajador) y garantizando el derecho de intimidad del trabajador (sin aportar datos sensibles conforme la definición que hace el

ACTUAL

1. Artículo 315. Junto con la respuesta al proyecto de contrato colectivo, la empresa deberá acompañar la siguiente información:
 1. Balances de los 2 años anteriores
 2. Costos totales de mano de obra del año en ejercicio
 3. Estados financieros del año en ejercicio

DERECHO DE INFORMACIÓN

Periódica

Obligación del empleador, de entregar a los sindicatos 1 vez al año. Dentro del plazo de 30, contados desde que están disponibles

Balance General

Estado de resultados

Estados financieros auditados

Toda información pública que estén obligados a poner a disposición de la Súper de Valores y Seguros

Periodo de Negociación Colectiva

Requerimiento del sindicato, obliga al empleador a entregar información dentro de los 90 días previos al vencimiento del instrumento colectivo. Plazo de 30 días desde requerimiento.

Planilla de remuneraciones de los trabajadores afiliados al sindicato (autorizado por estatuto o individualmente por trabajador)

Desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada

Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo

Costos globales mano de obra de la empresa en los 2 últimos años, o período de duración del contrato si es superior

Toda la información periódica, cuando no se ha entregado previamente

Política futura de inversiones, que a juicio del empleador no tenga el carácter de confidencial

Derecho de información por cargo o función

Facultad del sindicato para solicitar 1 vez al año. El empleador debe entregar dentro del plazo de 30 días desde la solicitud

Remuneraciones asignadas a trabajadores de diversos cargos o funciones de la empresa

De acuerdo a los cargos o funciones de la empresa que se encuentren registrados en el RIOHS

La información se debe entregar innominadamente

Sólo respecto de aquellos cargos o funciones que cuenten con cinco o más trabajadores (DT: familia de cargos)

Se debe asegurar la reserva de la información individual de cada trabajador

No entregar información y divulgar aquella de carácter confidencial será práctica antisindical y desleal

Prohibición de negociar colectivamente

REFORMA

1. El art. 305-1 prohíbe negociar colectivamente, en cualquier empresa, a los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes
2. A contar del 1 de abril de 2017 podrán negociar colectivamente:
 1. Los aprendices
 2. Los contratados por obra o faena transitoria o de temporada
 3. Los trabajadores autorizados a contratar y despedir trabajadores
 4. Los supervisores (personal con facultad de mando e inspección con atribuciones decisorias en políticas de producción y comercialización)

ACTUAL

1. Artículo 305, prohíbe negociar colectivamente a:
 1. Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración;
 2. Los aprendices
 3. Los contratados por obra o faena transitoria o de temporada
 4. Los trabajadores autorizados a contratar y despedir trabajadores
 5. Los supervisores (personal con facultad de mando e inspección con atribuciones decisorias en políticas de producción y comercialización)

Extensión de beneficios

REFORMA

1. El art. 322-3 regula la extensión de beneficios del empleador:
 - a. El empleador y el o los sindicatos firmantes de un instrumento colectivo deberán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical (acuerdo de extensión)
 - b. Los trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo de extensión (anexo de contrato individual).

ACTUAL

1. Artículo 346. Permite que el empleador de forma unilateral pueda extender beneficios, y sólo impone la obligación al trabajador de pagar el 75% del valor de la cuota sindical. No es necesario acuerdo con el Sindicato.

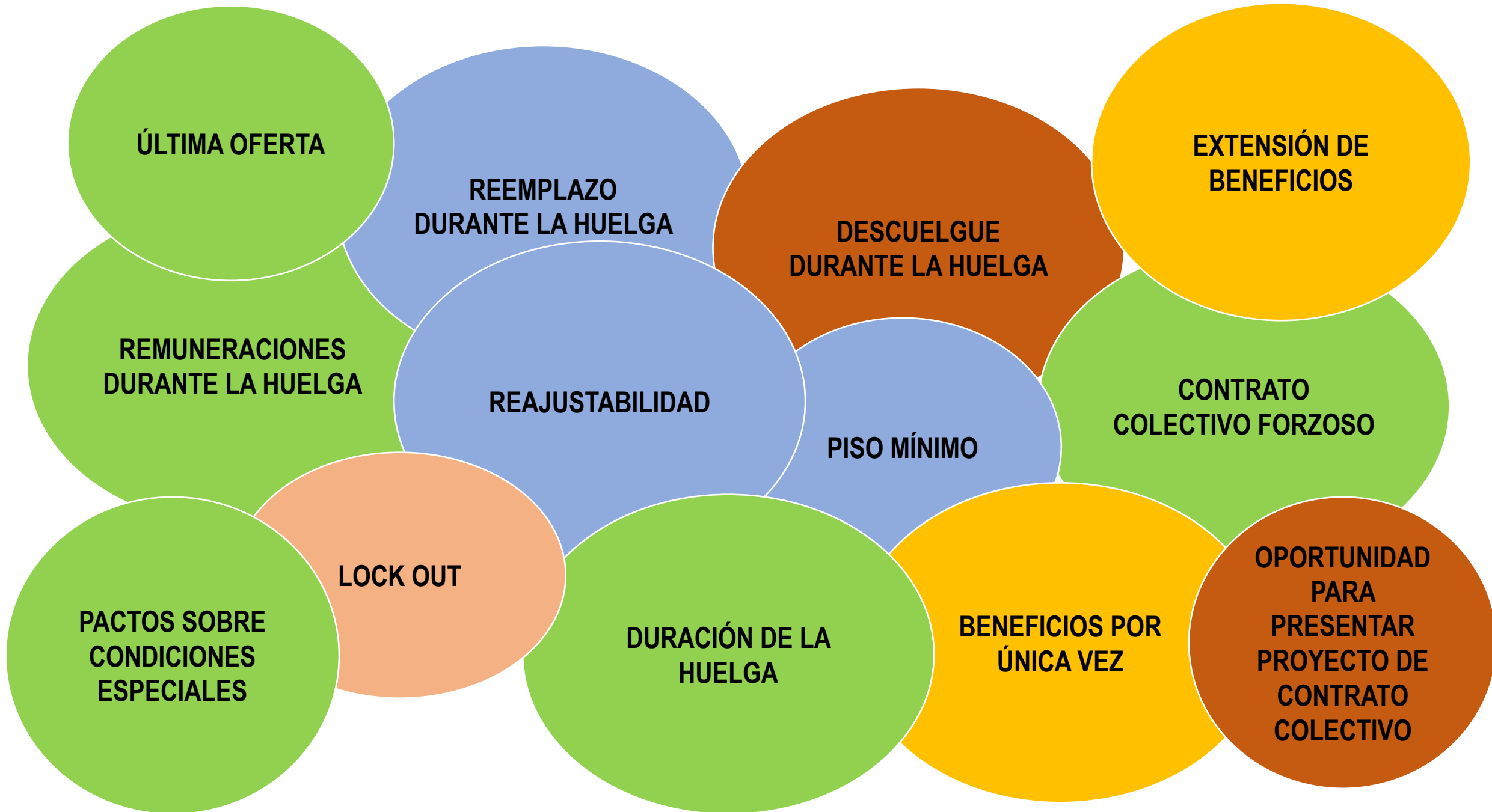
Ejercicio de huelga sin reemplazo

REFORMA

1. El art. 345-2 prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga:
 - a. El empleador no podrá contratar “rompehuelgas ni efectuar las actividades que ejecutan los huelguistas mediante el cambio de funciones a los trabajadores que no están en huelga
2. Para mitigar los efectos de la huelga:
 - a. El empleador podrá efectuar las *ajustes necesarios* durante la huelga (cambio de horario y lugar de trabajo a los trabajadores que no están en huelga)
 - b. La empresa principal podrá ejecutar directamente o a través de un tercero, la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga en la empresa contratista o subcontratista
 - c. El Sindicato deberá proveer equipos de emergencia para cumplir los servicios mínimos de seguridad y funcionamiento

ACTUAL

1. Artículo 381. Permite el reemplazo interno y externo en huelga, siempre y cuando la última oferta del empleador cumpla con los requisitos establecidos en la ley:
 - a. Idénticas estipulaciones del Contrato Colectivo vigente
 - b. Reajustar los beneficios por IPC
 - c. Ofrecer reajuste anual por IPC, durante la vigencia del instrumento colectivo
 - d. Ofrecer un bono de 4UF por trabajador reemplazado
 - e. Presentar la última oferta en el plazo establecido por la ley



¿QUÉ REFORMÓ LA *REFORMA*?

Derecho *individual*

- > Nuevas categorías al catálogo de actos **discriminatorios**.
- > Modifica plazo de vigencia de jornadas excepcionales.

Derecho *colectivo*

- > Modifica reglas sobre negociación colectiva forzosa.
- > Eliminación de negociación semi-reglada.
- > Derecho a información del sindicato
- > Cambios en las reglas sobre extensión de beneficios.
- > Pactos sobre especiales condiciones de trabajo.

IMPACTO SOBRE EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

- ❖ Modifica el sistema de relación entre trabajador (individualmente) y empresa. Catálogo de actos discriminatorios se amplía. Importancia: procedimiento de tutela laboral.
- ❖ Alterará el *paradigma* de relación entre empresa, sus representantes y los sindicatos. Se agregan nuevos tópicos a resolver:
 - Derecho a ser informado (el sindicato) de forma anual sobre la marcha de la empresa.
 - Regulación de los *servicios mínimos* previo al inicio de toda negociación.
 - Pactos sobre extensión de beneficios.
 - Integración femenina del directorio / comisión negociadora
- ❖ En la negociación colectiva se modificarán los plazos de negociación, el concepto de *huelga* y los efectos del reintegro individual de los trabajadores, entre otros.

SOBRE LOS ACTOS DISCRIMINATORIOS

- ❖ El art. 2° CT prescribe un listado de conductas que no son admitidas como criterios de distinción, diferenciación o se entienden contrarias a un trato digno.
- ❖ La reforma laboral incorporó como nuevas categorías, las siguientes:
 - Situación socioeconómica;
 - Idioma;
 - Creencias;
 - Participación en organizaciones gremiales;
 - Orientación sexual;
 - Identidad de género;
 - Filiación; y
 - Enfermedad o discapacidad

¿CÓMO SE NEGOCIA «HOY»?

REGLADA

- Con los sindicatos de empresa
- Con los sindicatos *interempresa*

NO REGLADA

- Con cualquier tipo de organización sindical

Presentación proyecto contrato colectivo del Sindicato

No antes de 60 ni después de 45 días anteriores al vencimiento del instrumento vigente

Plazo de 5 días para que nuevos trabajadores se afilien a Sindicato e ingresen a la negociación

Plazo: 10 días
Prorrogable por 10 días de común acuerdo con el sindicato

Respuesta de la Empresa

Plazo de 5 días para registrar respuesta en la Inspección

Negociación directa

Durante el período de negociación las partes se podrán reunir el número de veces que estimen necesario

Durante el período de negociación las partes podrán pedir la mediación voluntaria de la DT

Suscripción Contrato Colectivo

Última Oferta del Empleador

- 1. Por escrito
- 2. Forma de contrato colectivo
- 3. Suscrita por la comisión negociadora de la empresa
- 4. Presentación 2 días de anticipación a la votación de la huelga

Requisitos última oferta

Votación

Últimos 5 días de vigencia del instrumento vigente, o últimos 5 de un total de 45 contados desde la presentación del proyecto

Acepta Última Oferta

Huelga

Piso de negociación

Durante la negociación las partes pueden convenir rebajar el piso de negociación

Existe Instrumento colectivo vigente

Idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento vigente con los valores de los beneficios reajustados

Excluidos:

1. Reajustabilidad pactada (IPC)
2. Incrementos reales
3. Pactos sobre condiciones especiales de trabajo
4. Beneficios otorgados por motivo de la firma del instrumento
5. Acuerdo extensión beneficios

No existe instrumento colectivo vigente

Como mínimo los beneficios que se otorgan individualmente a los trabajadores (expresa o tácitamente)

Derecho del Sindicato a suscribir el piso de la negociación

342. Durante toda la negociación, incluso durante la huelga, la comisión sindical podrá terminar la negociación, informando su determinación de suscribir el piso de la negociación. (contrato colectivo forzoso)

Duración de 18 meses desde que se informa la decisión

Impugnaciones

Reclamo

Recibido el reclamo la Inspección deberá citar a una audiencia dentro de los 5 días siguientes a la recepción del último reclamo

Audiencia

Las partes acuden a la Inspección con el material que prueba sus reclamos. La IT insta a lograr un acuerdo

Resolución

Dentro de los 5 días de realizada la audiencia

Recurso de reposición

Dentro tercero días de notificada la resolución

Resolución

Plazo de 3 días desde la reposición

Reclamable judicialmente

Plazo de 5 días desde la resolución que resuelve la reposición. Procedimiento Monitorio

Las partes podrán reclamar:

- Empleador: en su respuesta
- Sindicato: 5 días siguientes de recibida la respuesta de la empresa

Huelga

Aprobado por el 50% de los trabajadores representados por el Sindicato (no incluye con licencia o haciendo uso de feriado). **Se inicia en la jornada laboral del quinto día siguiente a la aprobación**

Suspensión contrato de trabajo

Durante la huelga, los trabajadores que participan no estarán obligados a prestar servicios, ni el empleador al pago de remuneraciones que deriven del contrato

Se prohíbe el reemplazo de trabajadores en huelga

Consecuencias del reemplazo en huelga

Práctica desleal grave

Inspección podrá ordenar el retiro de trabajadores reemplazantes

IT podrá solicitar intervención de Tribunal Laboral.

Mediación obligatoria (suspende la huelga)

Duración 5 días hábiles (incluye sábado)

Dentro de los 4 días siguientes de acordada la huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación obligatoria de la DT

Suscripción Contrato Colectivo

No acuerdo. Huelga se hace efectiva, al inicio del día hábil siguiente

Partes de común acuerdo prorrogan por 5 días seguidos

Nueva oferta del empleador

Deberá seguir las mismas reglas que la última oferta.

La podrá presentar durante la huelga

1.- Idénticas estipulaciones que las del contrato vigente, reajustada.

2. Ofrece IPC anual

Reintegro individual

Desde día 16, si empleador en su última oferta, cumplió con lo siguiente. En caso contrario desde el día 30

3.- Presente la última oferta dentro de plazo

*No afecta derecho a huelga de quienes se mantienen en la huelga. Por lo tanto, la huelga continua aun cuando se reintegre más del 50% de los trabajadores

El trabajador que se reintegra lo hace en las condiciones de la última oferta y deja de ser parte del proceso y del instrumento colectivo que suscriban las partes

EJERCICIO DE LA HUELGA Y SUS LÍMITES

❖ La *Reforma* impuso además modificaciones respecto del ejercicio de la huelga y sus límites

Para el empleador

- Huelga se efectúa sin reemplazo
- Se admite el reintegro individual
- Deber de regular *servicios mínimos*

Para el sindicato

- Debe ser ejecutada sin violencia
- La faena deja de ser sede sindical
- Deber de provisión de equipo de emergencia

Prohibición de reemplazo de los “trabajadores” (función) que no afecta la libertad de trabajo de no huelguistas ni ejecución de funciones convenidas en los contratos de trabajo. Práctica desleal grave: reemplazo de los trabajadores en huelga

Sin reemplazo externo ni interno

REEMPLAZO EN HUELGA

Con sustitución interna sui géneris (“adaptaciones necesarias”): función convenida en el contrato individual, cambio del turno u horario laboral y de sitio o recinto dentro del establecimiento

La huelga de la contratista no afecta a la empresa principal: la que podrá ejecutar directamente o a través de terceros la obra o servicio que se dejó de prestar

REINCORPORACIÓN INDIVIDUAL

SE PERMITE LA OFERTA Y EL REINTEGRO INDIVIDUAL A CONTAR DEL 16° DÍA, SI LA ÚLTIMA OFERTA CUMPLE LOS SIGUIENTES REQUISITOS (IDÉNTICAS ESTIPULACIONES REAJUSTADAS AL ÚLTIMO DÍA DE VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO ACTUAL + REAJUSTABILIDAD ANUAL POR IPC A PARTIR DE LA FIRMA DEL NUEVO CONTRATO COLECTIVO). EN CASO CONTRARIO: EL REINTEGRO ES AL DÍA 30°

EL TRABAJADOR DESCOLGADO DEJA DE ESTAR AFECTO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CURSO Y NO SERÁ PARTE DEL CONTRATO COLECTIVO

SI SE REINTEGRA MÁS DE LA MITAD DE LOS HUELGUISTAS: NO SE ACABA LA HUELGA

EL LOCK OUT DEL EMPLEADOR

Huelga hecha efectiva

- Si la huelga afecta a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso o significa la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga

Lock out total o parcial

- El lock-out es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa

Concepto

- El derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio o al establecimiento

Duración

- Máximo 30 días desde que se hizo efectiva la Huelga.

MAYOR COBERTURA DE TRABAJADORES

Antes

Se prohíbe negociar:

Aprendices

Contrato por obra o faena transitoria

Gerentes

Supervisores

Los que pueden contratar y despedir personal

Reforma

Se prohíbe negociar a los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que se encuentren dotados de facultades generales de administración

MAYOR COBERTURA DE MATERIAS

Antes

Condiciones de trabajo y remuneraciones

Reforma

Se permite negociar colectivamente otras materias.

- Acuerdos para capacitación y reconversión productiva de los trabajadores;
- Constitución y mantenimiento de ss. bienestar,
- Mecanismos de solución de controversias.
- Si en la empresa el 30% de los trabajadores de la empresa están sindicalizados: pactos de condiciones especiales de trabajo

EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Antes

Facultad unilateral del empleador.

Reforma

Las partes deben acordar la extensión de beneficios. En caso de no lograr acuerdo, no podrán extender beneficios, ninguna de las partes (empresa y sindicato).

PACTOS DE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

SI EN LA EMPRESA
HAY UN 30% O MÁS DE
TRABAJADORES
SINDICALIZADOS

SOLO PODRÁN
ACORDARSE EN FORMA
DIRECTA Y FUERA DE LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA
REGLADA

EL SINDICATO APRUEBA
SEGÚN SUS ESTATUTOS, A
FALTA DE REGLA, POR
MAYORÍA ABSOLUTA, EN
ASAMBLEA Y ANTE
MINISTRO DE FE

SE APLICAN:

- A LOS SOCIOS DEL SINDICATO
- TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS QUE ACEPTEN POR ESCRITO (A MENOS QUE SE ACUERDE LO CONTRARIO)

PACTOS PARA
TRABAJADORES CON
RESPONSABILIDADES
FAMILIARES

PACTOS DE
DISTRIBUCIÓN DE
JORNADA SEMANAL [4
DÍAS, 12 HORAS
DIARIAS, 1 HORA DE
DESCANSO]

OTROS

Duración

Se reduce el plazo máximo de duración de los instrumentos colectivos y de las resoluciones de sistemas excepcionales de 4 a 3 años

Vigencia de la ley

La ley entró en vigencia el 1 de abril de 2017

FINNING[®]

CAT[®]

SERVICIOS MÍNIMOS

TEMARIO

1. CONCEPTO SERVICIOS MÍNIMOS
2. PROCEDENCIA
3. CALIFICACIÓN
4. PROCESO
5. EQUIPOS DE EMERGENCIA
6. EJEMPLOS LEVANTAMIENTOS

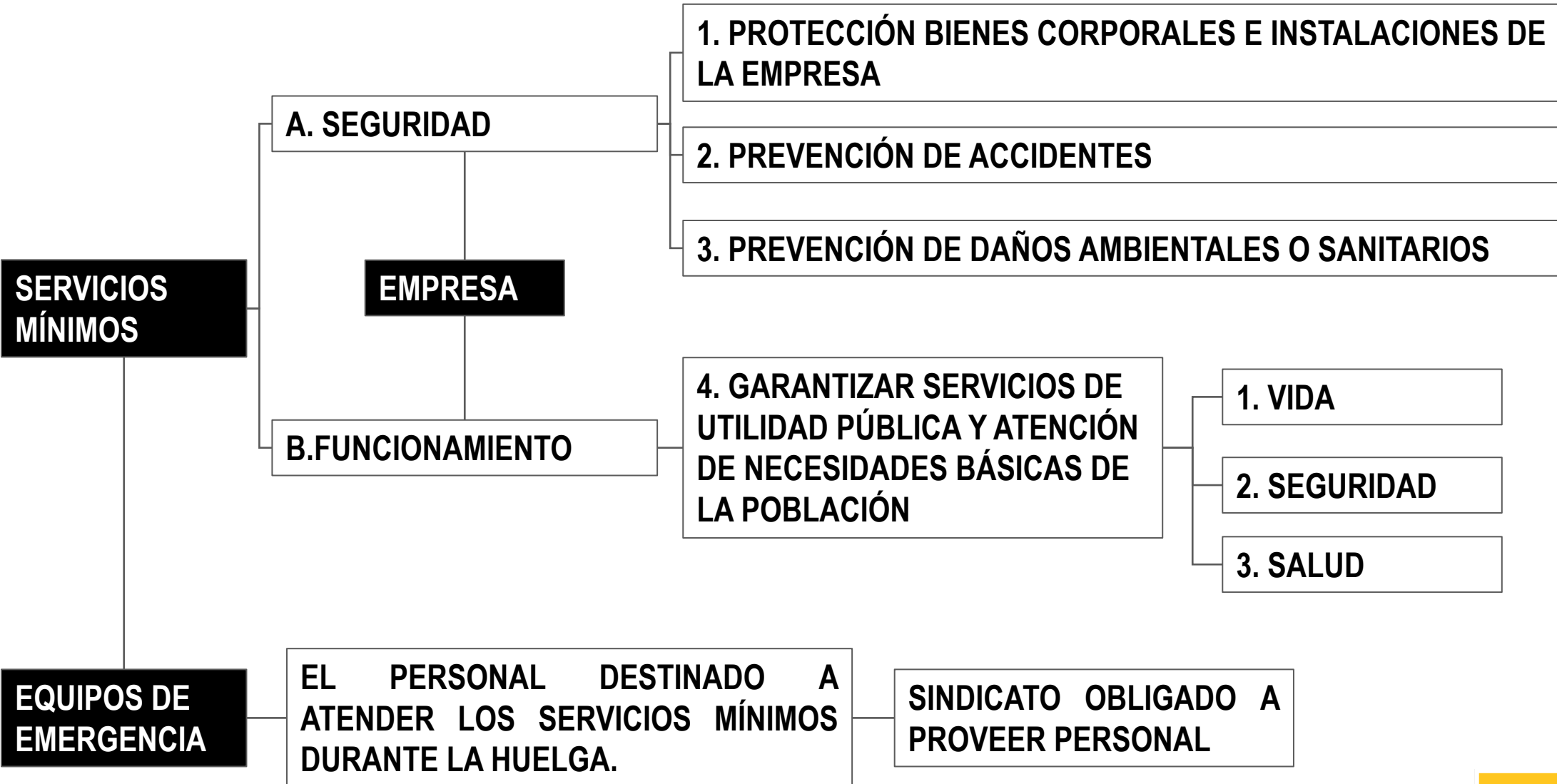
CONCEPTO

Dictamen N° 5346/002 de 28 de octubre de 2016 de la Dirección del Trabajo

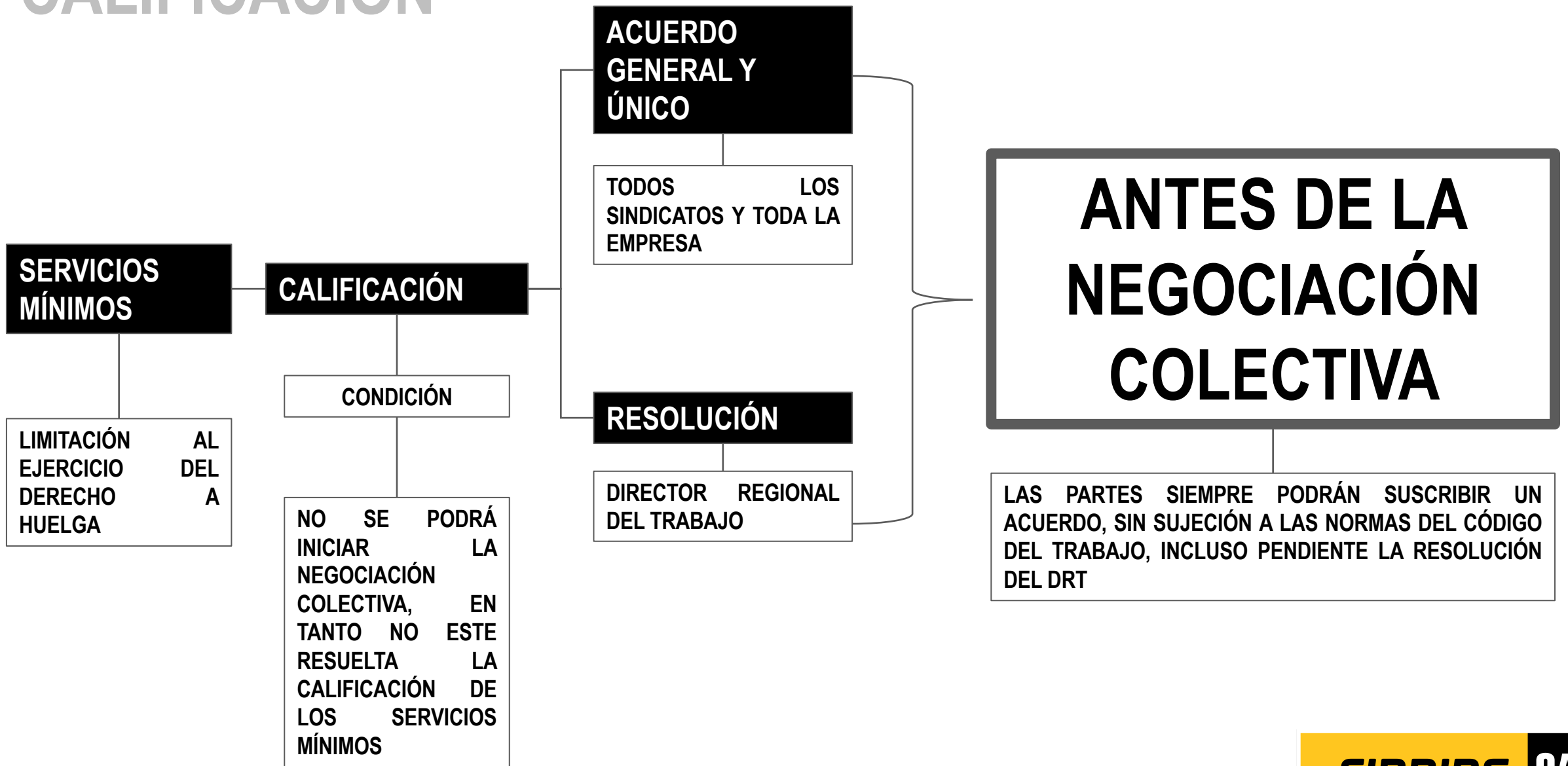
Del texto legal inserto, se desprende que los **Servicios Mínimos** son aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que, sin menoscabar en su esencia el derecho a huelga, conforme al tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena, deben ser atendidas durante el desarrollo de una huelga, cuando resultan estrictamente necesarias para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes; garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas aquellas relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.

LIMITACIÓN DEL DERECHO A LA HUELGA. INTERPRETACIÓN
RESTRICTIVA DE LA NORMA.

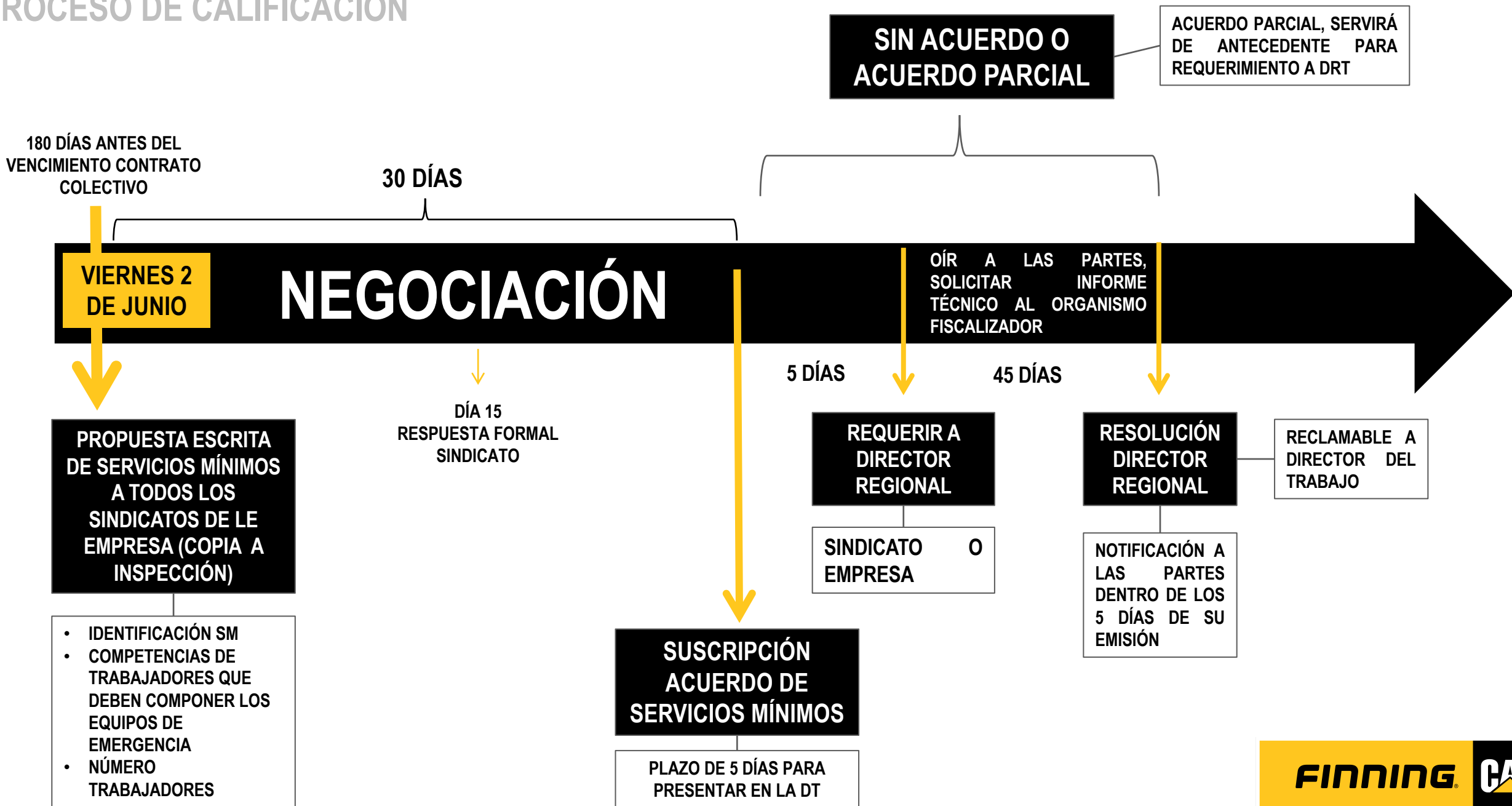
PROCEDENCIA



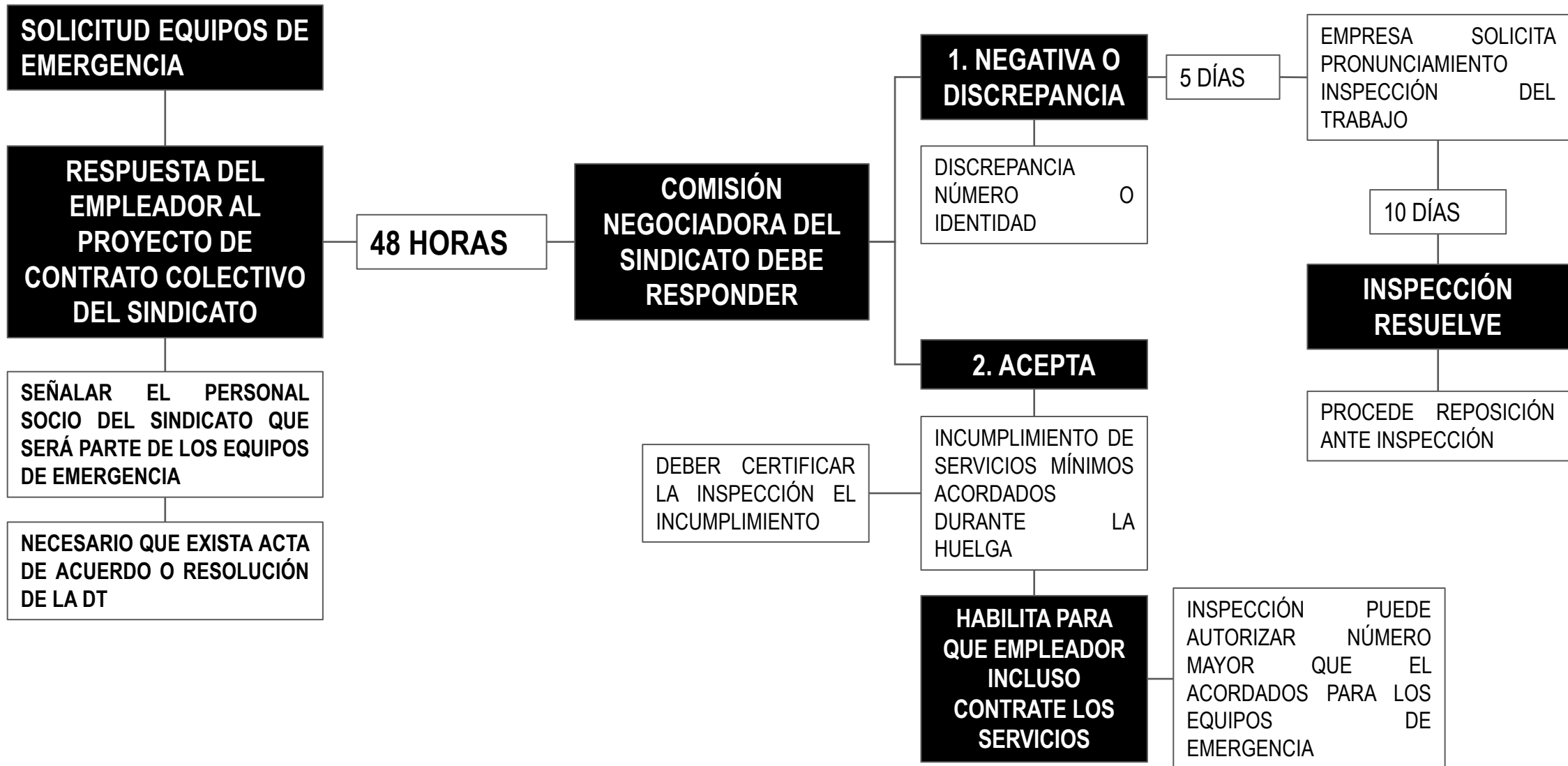
CALIFICACIÓN



PROCESO DE CALIFICACIÓN



EQUIPOS DE EMERGENCIA



I. CALIFICACIÓN DE LOS PROCESOS Y/O ACTIVIDADES, TAREAS Y/O ÁREAS DE LA COMPAÑÍA QUE SON CALIFICADOS COMO SERVICIOS MÍNIMOS Y CONFIGURACIÓN DE LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA:

PROCESO	PROTECCIÓN DE BIENES DE LA COMPAÑÍA	DAÑO AMBIENTAL O SANITARIO	SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS (PREVENCIÓN ACCIDENTES)	DAÑO EN EQUIPOS O PROPIEDAD DE LA COMPAÑÍA	TOTAL OPERADORES	CARGO O FUNCIÓN GENÉRICA ¹	CANTIDAD POR TURNO ²
Dewatering	No	No	SI	SI	6	<ul style="list-style-type: none"> • Operador Mina I • Operador Pala • Instructor 	1 trabajador para turno día (2 trabajadores en el ciclo)
						<ul style="list-style-type: none"> • Especialista Mecánico I • Especialista Mecánico II • Mecánico I 	1 trabajador para turno día (2 trabajadores en el ciclo)
						<ul style="list-style-type: none"> • Especialista Eléctrico I • Especialista Eléctrico II • Eléctrico I 	1 trabajador para turno día (2 trabajadores en el ciclo)

II. FUNDAMENTOS QUE JUSTIFICAN LA DETERMINACIÓN DE CONSIDERAR UN PROCESO O TAREA COMO SERVICIO MÍNIMO

Proceso	Descripción, fundamentos, antecedentes y razones técnicas que justifican el requerimiento de Servicios Mínimos en el proceso
Dewatering	Es necesario continuar con la extracción de agua desde la mina para evitar incremento del nivel freático y presión de poros en las paredes del rajo. Estas situaciones generan potenciales eventos de inestabilidad en las paredes del rajo y de daño a equipos e instalaciones de la compañía. Se requieren operadores con el objeto sacar agua desde piscinas con camiones y mantenedores - eléctricos para el buen funcionamiento de las bombas instaladas en los pozos y piscina.
Dar marcha a camiones en sitio y equipos de apoyo	Los camiones y demás equipos de apoyo no pueden quedar por muchos días sin lubricación del motor pues se pegan los pistones, por lo que se hace necesario establecer pauta para darles marcha en sitio.

III. COMPETENCIAS TÉCNICAS DE TODOS LOS CARGOS Y/O FUNCIONES GENÉRICAS SEÑALADAS EN LA CONFIGURACIÓN LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA

CARGO O FUNCIÓN	CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS MÍNIMAS
<p>Operador I y/u Operador Pala Instructor Gerencia Mina</p>	<p>Conocimientos mínimos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos Técnicos y Operación de equipos previamente autorizados. - Seguridad en el Rajo y Talleres. - Sistema de Dirección. - Sistema de Frenos. - Sistema de DiSpAtch. - Simbología de los Equipos. - Conocimiento de la función del Turbo. - Técnicas de Operación. - Manejo de crisis y emergencias - Consecuencias de Malas prácticas de Operación <p>Habilidades técnicas mínimas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Habilidades técnicas para operación de equipos con licencia conducir Clase A-2, A-4 o D. - Conducción a la defensiva en diferentes circuitos de transito de operación en área mina. - Uso de radio industrial y de Sistema de DiSpAtch. - Sistemas de alarmas y medidas de seguridad.