

Carolina Gómez

Carolina Morgado

Antonio Allende

Gonzalo García



CLARY®

QUÉ SON LOS SINDICATOS Y CÓMO HACERLOS





CLARY®

ⓘ Esta guía entrega información jurídica general con fines educativos y no constituye asesoría legal personalizada ni puede reemplazar la representación de un abogado en casos concretos.

En esta primera edición, te explicamos de forma simple y clara qué son los sindicatos, cómo funcionan y qué pueden hacer por ti. En pocas páginas, encontrarás la información clave sobre tus derechos y cómo participar de manera informada en el mundo sindical.

La idea es que puedas entender fácilmente tus derechos y cómo protegerte. Queremos que esta guía se transforme en una referencia valiosa y de fácil acceso para todos. **Queremos que te sientas acompañado/a y bien informado/a.**

Creadoras de esta guía



CLARY®

Carolina Gómez



Carolina Gómez A.

Directora de Derecho del Trabajo - cgomezalarcon@uc.cl

Soy egresada de Derecho de la Universidad Católica de Chile con especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Ayudante en la Clínica Jurídica de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la misma casa de estudios. Con experiencia en tramitación judicial de causas laborales y asesoría preventiva a empresas. Mi interés profesional radica en el ámbito de la judicatura y la academia.

Carolina Morgado



Carolina Morgado L.

Directora de Derecho Laboral - carolina.morgado@uc.cl

Soy egresada de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Chile. He colaborado como ayudante en la cátedra de Instituciones Procesales II y soy voluntaria del Programa de Formación Jurídica para Trabajadores y Empleadores UC.

Edición

Antonio Allende



Antonio Allende Z.

Director de Educación y Claridad - antonioallende450@gmail.com

Licenciado en Letras Hispánicas por la Universidad Católica de Chile y estudiante de magíster en lingüística de la misma universidad. Me he desempeñado como ayudante de Semántica y me estoy especializando en Análisis del discurso y en Discurso y salud. Considero que nuestra capacidad de influir positivamente en la sociedad va de la mano con nuestra capacidad de comunicar nuestras ideas de forma clara y eso es justamente lo que queremos lograr con Clary.

Gonzalo García



Gonzalo García R.

Fundador de Clary - ggr@uc.cl

Egresé de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica en 2024, he sido ayudante de Derecho Civil, Protección al Consumidor, Negociación, Derecho Procesal, Derecho Administrativo y tutor del programa PADE, todo en la misma casa de estudios. Poseo experiencia en tramitación de juicios civiles por haber sido Procurador Judicial junto con un gran interés por la docencia y las indemnizaciones de perjuicios por daños. Espera que esta guía y Clary en general pueda ser de mucha ayuda.



CLARY®

1

SINDICATOS Y SU ROL

CLARY



¿Qué es un sindicato y quiénes pueden formarlo?

Un sindicato corresponde a una **agrupación de trabajadores** que unen fuerzas con el objetivo de mejorar sus condiciones de trabajo. Así, por ejemplo, puedes formar un sindicato junto a tus compañeros de trabajo para discutir con tu jefe un bono semestral, también, puedes trabajar por mejorar el ambiente laboral implementando actividades de bienestar... las posibilidades son muy amplias.

Como puedes ver, los sindicatos son muy importantes, porque equilibran el poder entre trabajadores y empleadores, dejándolos en una posición que facilita el diálogo y permite llegar a acuerdos que tendrán un impacto positivo en la relación laboral.

Pero... te preguntarás ¿quiénes pueden formar un sindicato? En Chile, pueden formar un sindicato **los trabajadores y empleadores (jefes) privados**. De forma que, dejamos fuera, por ejemplo, a trabajadores de la Administración Pública, trabajadores municipales y trabajadores de las Fuerzas Armadas y de Orden.

Cómo hacer y registrar un Sindicato

Los pasos que debes seguir son los siguientes:

1 Debes determinar cuántos trabajadores tiene tu empresa.



Al respecto, se pueden presentar las siguientes situaciones:

Opción 1: Tú empresa tiene 50 o menos trabajadores.

Si tú empresa tiene 50 o menos trabajadores, podrán constituir un sindicato con un mínimo de 8 trabajadores. Estos colegas deben representar, al menos, a la mitad de los trabajadores de la empresa, o sea, tienen que ser por lo menos un 50% del total de todos los trabajadores de la empresa.

Ejemplo:

Si trabajas en una empresa en la que son 30 trabajadores en total, tendrías por resultado que el 50% de estos 30 trabajadores serían 15 compañeros de trabajo.

¿Puedes formar un sindicato?

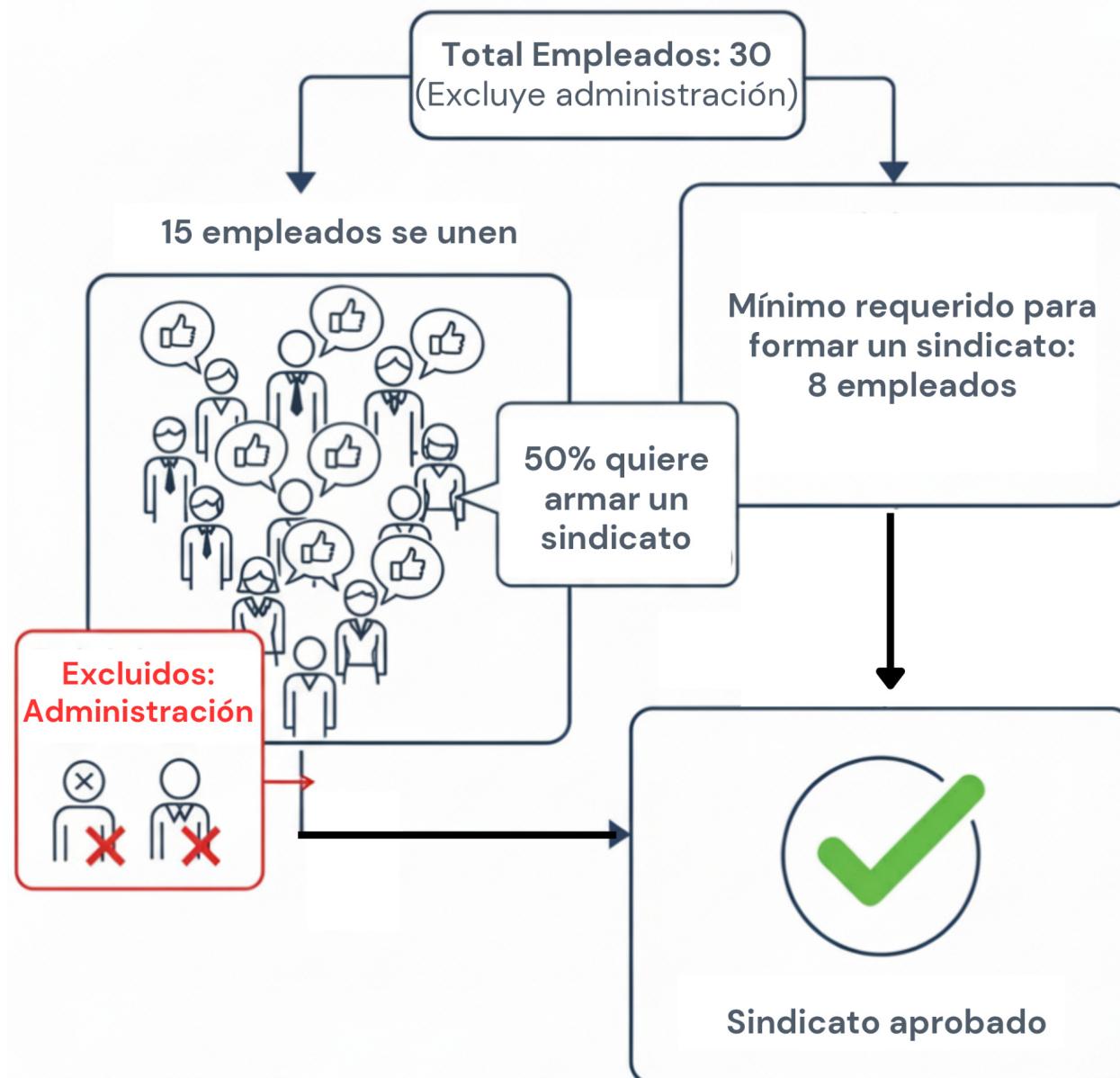
Sí, porque son más de 8 trabajadores.

Ahora, en el caso de que el total de los trabajadores sea impar, debes calcular este porcentaje de acuerdo al número par inmediatamente anterior (si son 9, usar el número 8).



Para calcular el 50% del total de los trabajadores de la empresa, debes descontar a todos aquellos compañeros de trabajo que no pueden negociar colectivamente.

Tenemos que dejar fuera a los trabajadores que sean parte de la administración, como serían el gerente de la empresa o el subgerente.



En el caso de que trabajes en una micro empresa (aquella que tiene de 1 a 9 trabajadores en total), o bien, una pequeña empresa (aquella que tiene 10 a 49 trabajadores en total), debes dejar fuera del cálculo al personal de confianza que trabaje en cargos de mando importantes.

Ejemplo:

Supongamos que trabajas en una pyme de pasteles. En este caso, debes dejar fuera del cálculo a la jefa de cocina, porque ella se encarga de fijar los turnos, te ordena qué cocinar, coordina con los proveedores, entre otras funciones importantes.



Opción 2: Sacamos los cálculos de la primera opción y no alcanzamos a la mitad de los trabajadores.

Ejemplo:

Supongamos que en tu empresa son 20 trabajadores a la fecha. Si calculamos la mitad de 20, podemos decir que necesitas al menos a 10 compañeros de trabajo para formar un sindicato... pero te encuentras con un problema... Muchos de tus compañeros de trabajo no quieren unirse al sindicato por miedo a que los despidan.

En el caso anterior, ¿Qué puedes hacer? ¿Puedes formar un sindicato? La respuesta es que sí puedes formar un sindicato, pero debes seguir las siguientes reglas:



Regla 1: No debe existir un sindicato vigente en la empresa.

Regla 2: 8 personas deben formar el sindicato. NO PUEDEN SER MENOS DE 8 TRABAJADORES.

Regla 3: Dentro del plazo de **1 AÑO** se debe completar la cantidad requerida, de a lo menos la mitad de los trabajadores de la empresa.

ENTONCES, ¡HAY ESPERANZAS!

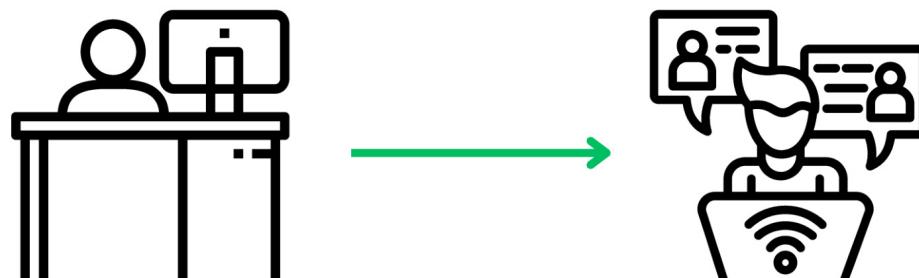
Se podría dar el caso de que, junto a tus 8 compañeros, alcanzan tan buenos acuerdos con el jefe que muchos otros colegas se motivan para unirse al sindicato en menos de 1 año, completando así los 10 trabajadores de base que necesitas para cumplir con las reglas antes vistas (50% del total de los trabajadores).

Ahora, si nos ponemos en un escenario menos alentador, tenemos que preguntarnos ¿qué pasaría si no te dan los números en el plazo de 1 año? Bueno, la respuesta es sencilla, lo que pasaría sería que perderías la personalidad jurídica de tu sindicato. En palabras sencillas: el sindicato que formaste junto a tus 8 compañeros no puede seguir funcionando en la empresa, ya que todo acto que realicen después de ese primer año no tendrá reconocimiento legal.

No obstante, los trabajadores pueden discutir con su empleador cambios en su situación laboral, sin necesidad de la intervención de un sindicato.

Ejemplo:

Puedes acercarte a tu empleador para discutir la posibilidad de que te cambie a una modalidad de teletrabajo.





Opción 3: En tu empresa son más de 50 trabajadores.

En el caso de que en tu empresa sean más de 50 trabajadores en total, requerirán del apoyo de al menos 25 compañeros de trabajo, pero ¡Ojo!, porque estos 25 compañeros deben representar al menos el 10% del total de los trabajadores de tú empresa.

Ejemplo:

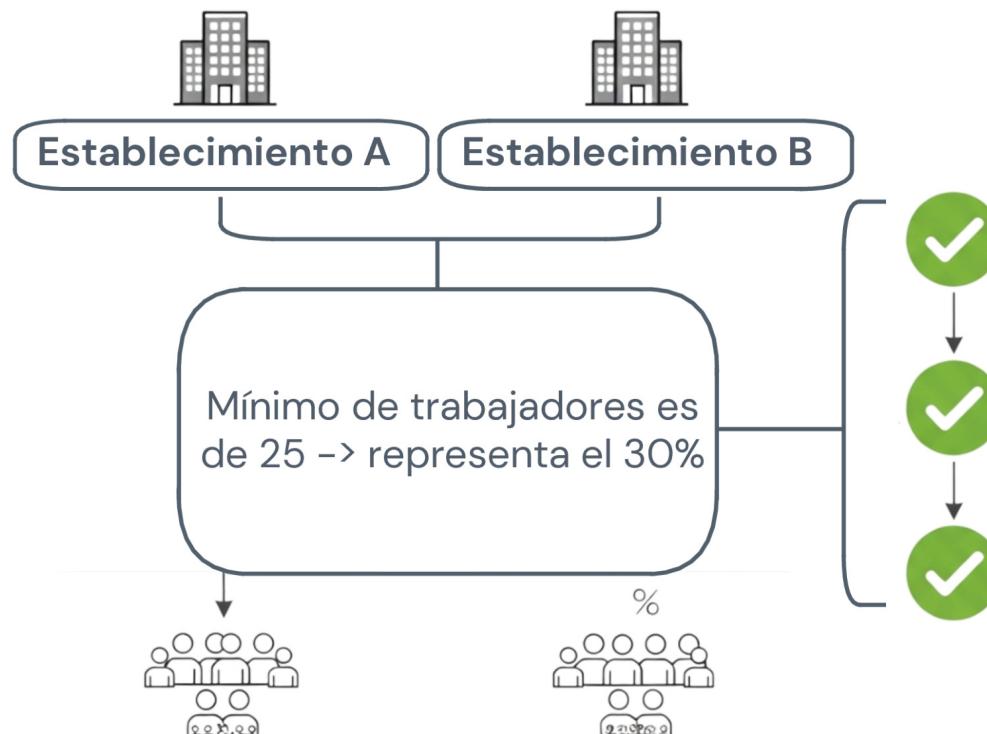
Si en tu empresa son 60 trabajadores, bastaría con que al menos 25 compañeros de trabajo formen un sindicato. Si hacemos los cálculos correspondientes, tendríamos que el 10% de 60 son 6 personas, de forma que no tendrías ningún problema para dar vida al sindicato.



Ahora, no obstante lo que dijimos antes, si 250 trabajadores (o más) quieren hacer un sindicato en una empresa, deja de importar el porcentaje que sean respecto del total de la empresa.

Opción 4: Tú empresa tiene varios establecimientos.

Si tú empresa tiene más de un establecimiento, pueden formar un sindicato con los trabajadores de cada uno de ellos. El mínimo es de 25 trabajadores que representen al menos al 30% de los trabajadores de ese establecimiento.





2 Ir a la Inspección del Trabajo

Una vez que cuentes con la cantidad de trabajadores exigidos, puedes ir a la **Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección del Trabajo**, para pedir un modelo de estatuto y la designación de un ministro de fe quien será el testigo de la primera asamblea del sindicato.

Importante: Debes dirigirte a la oficina de la Inspección del Trabajo, correspondiente al domicilio de la empresa. Si tienes dudas, igual puedes ir a alguna Inspección a preguntar para ordenar todo.

¿Qué son los estatutos?

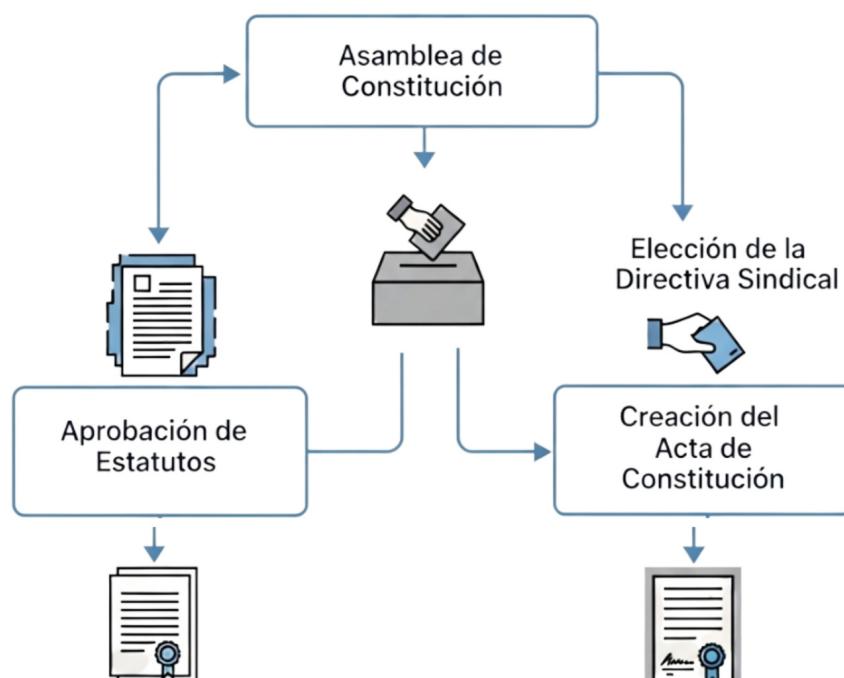
Son las bases del sindicato. En este documento se explican los requisitos para unirte al sindicato; los casos en los que te puedes salir del sindicato; los derechos y obligaciones de los miembros; entre otros elementos importantes.

3 Asamblea de constitución

En la asamblea de constitución deberán asistir **todos los miembros del sindicato** para aprobar los estatutos y elegir a la directiva sindical, que será la encargada de representar al sindicato en adelante. Se deberá dejar un registro de todo lo acordado en un documento que recibe el nombre de “Acta de Constitución”.

Importante

1. Todos los trabajadores que asistan a la asamblea tienen fuero laboral, desde 10 días antes de esta asamblea y hasta 30 días después.
2. Las votaciones que se lleven a cabo en la asamblea son secretas y personales.

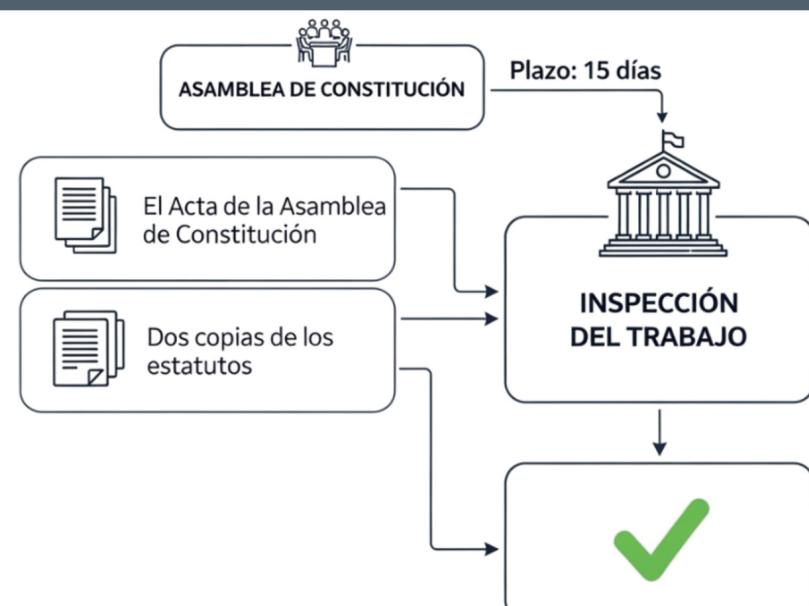


4 Ir a la Inspección del Trabajo

En la Inspección del Trabajo, que corresponda al domicilio de la empresa, en el plazo de 15 días contados desde la asamblea de constitución, deberás presentar los siguientes documentos:

- 1.- El Acta de la Asamblea de constitución.
- 2.- Dos copias de los estatutos.

Estos documentos deberán contar con el visto bueno del ministro de fe que asistió a la asamblea de constitución (paso N.º 3).





Si cumples con estos pasos, el sindicato adquirirá su personalidad jurídica (toma vida legal) inmediatamente después de efectuar el depósito de los estatutos y del acta de constitución. Ahora, en el caso de NO efectuarse este depósito en el plazo antes referido (antes de 15 días contados desde la asamblea), deberán proceder a una nueva asamblea constitutiva (básicamente, repetir el paso N.º 3).

Importante: Actualmente, puedes realizar este trámite de manera remota a través del siguiente enlace:
→ [Enlace directo al sitio web.](#)

5 Certificación de la personalidad jurídica

Esta certificación te permitirá acreditar que tu sindicato obtuvo la personalidad jurídica definitiva. El trámite lo puedes realizar de forma online a través del sitio web de Chile Atiende:

→ [Enlace directo al sitio web.](#)

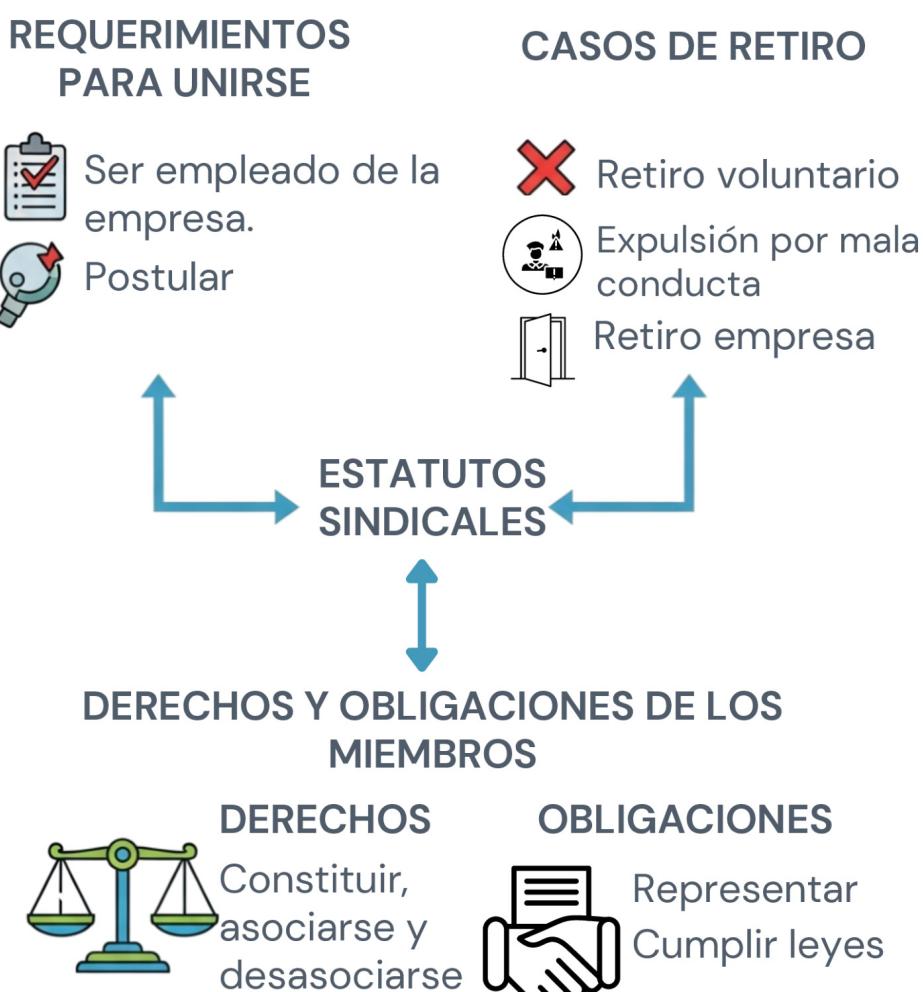
Derechos y deberes de los sindicatos:

Los sindicatos, tienen entre otros, los siguientes **derechos**:

- Derecho de **constituir, asociarse y desasociarse** a federaciones, confederaciones, centrales sindicales.
- Derecho a **representar a los asociados** en los procesos de negociación colectiva, firmar los instrumentos colectivos de trabajo, ver que se cumplan y hacer valer los derechos que se habían acordado
- Buscar la **mejora de los sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo**, promover la educación de sus asociados, etc.

Por otro lado, el sindicato tiene los siguientes **deberes**:

- Representar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos.
- ¡OJO! En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de los asociados, son cosas separadas.
- Buscar el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social.
- Ayudar a sus asociados y buscar la cooperación entre todos ellos.
- Canalizar las inquietudes y necesidades de los trabajadores respecto de la empresa y de su trabajo.
- Y, en general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos, siempre y cuando éstas no estuvieren prohibidas por la ley.





CLARY®



2

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CLARY



Proceso de negociación colectiva: etapas y plazos.

Respecto a la negociación colectiva, lo primero que debes tener en cuenta es que consiste en un procedimiento en el cual el empleador (jefe) dialoga con el sindicato, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo.

Ahora, para que estas conversaciones no queden en el aire, es necesario que se firme —por el empleador y el sindicato— un **Instrumento Colectivo**, que es un documento en el cual quedan por escrito todas las “reglas del juego” que se han establecido a partir de la negociación.

Por otro lado, en relación a las etapas de la Negociación Colectiva, es fundamental que se siga el siguiente orden:

1 Lo primero que debes preguntarte es si existe o no un sindicato al interior de tu empresa.

En caso de que **no exista, hay que formar uno**, lo cual ya estudiamos en la sección 3.1. Sindicatos y su rol. Además, debes saber que **no todos pueden negociar colectivamente, no pueden**:

1. Las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional, o bien, aquellas que se relacionan con el Supremo Gobierno a través del Ministerio de Defensa.
2. Aquellas empresas que la ley lo prohíbe.
3. Trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, como sería el caso del gerente o el subgerente de tu empresa.
4. En el caso de las micro y pequeñas empresas, esta prohibición se extiende al personal de confianza que ejerce cargos superiores, como sería el caso de la mano derecha del jefe de una pyme, que si bien no es el dueño propiamente tal, se encarga de llevar la contabilidad, de coordinar los horarios de los trabajadores, de hablar con los proveedores, etc.

Dato: Las micro, pequeñas y medianas empresas pueden excusarse de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, como sería por ejemplo el caso de un joven que está haciendo la práctica profesional en la empresa.

¿Cómo saber en qué tipo de empresa trabajas?

Sólo debes tener en cuenta la cantidad total de trabajadores que hay en tu empresa, de esta forma:

- Será una **micro empresa** si trabajan entre 1 a 9 personas.
- Será una **pequeña empresa** si trabajan entre 10 a 49 personas.
- Será una **mediana empresa** si trabajan entre 50 a 199 personas.
- Será una **gran empresa** si trabajan 200 o más personas.

(En otras áreas del derecho como tributario o protección al consumidor, se usan criterios basados en la venta de las empresas para saber de qué tamaño son, pero en laboral, se utiliza este conforme al artículo 505 bis del Código del Trabajo).



CLARY®

2

"Proyecto de Contrato Colectivo"

Una vez constituido el sindicato, puedes comenzar la negociación con tu empleador presentando un documento que se llama "**Proyecto de Contrato Colectivo**" (en adelante, nos referimos a él como "**Proyecto**"). La verdad es que este documento es bastante sencillo de hacer, lo único que necesita el sindicato es dejar por escrito todos aquellos puntos que les interesa negociar con su empleador.

Ejemplo:

Una cláusula a negociar podría ser: *Como sindicato 1 de la empresa "Chanchito Feliz", deseamos que cada fin de año se celebre una fiesta a la cual puedan asistir los trabajadores junto con sus familias.*



Un punto importante a considerar es que, a la hora de redactar el Proyecto, será indispensable que el empleador les ayude con la entrega de cierta información.

Ejemplo:

Será necesario conocer información sobre la planilla de remuneraciones de los trabajadores para así tener una **idea general** del monto que podría tener un eventual bono de incentivo al trabajo.



Más información: Si deseas conocer el detalle de información que debe entregar tu empleador, puedes ingresar al siguiente → [Enlace directo al sitio web](#).

¿Cuál es el plazo para presentar el Proyecto de Negociación Colectiva?

En esto hablaremos siempre de días corridos. Pero tenemos que entrar a distinguir dos casos:

Nº 1

Hay un contrato colectivo anterior en la empresa el cual está vigente, o sea, el sindicato antes firmó un acuerdo con el empleador y ese contrato todavía aplica. En estos casos, se debe presentar el Proyecto "no antes de 60 días ni después de 45 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo". Entonces, en términos sencillos tenemos que hacer lo siguiente:

-  1º Averiguar si hay un contrato colectivo anterior entre el sindicato y el jefe
-  2º Ver cuándo termina. Por ejemplo, digamos que finaliza el día 14 de febrero.
-  3º Debemos calcular 60 días antes del 14 de febrero y 45 días antes del 14 de febrero. Ese lapso de tiempo será el necesario para presentar el Proyecto de Negociación Colectiva.



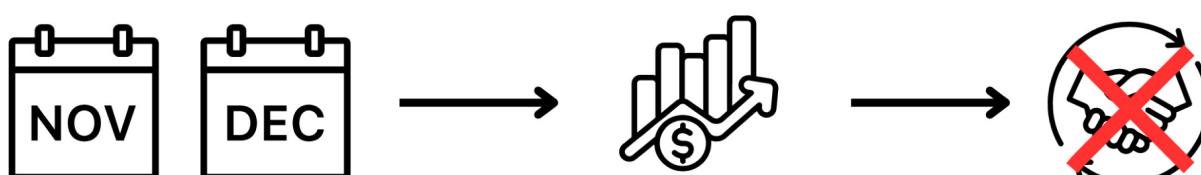
Nº 2

No hay un contrato colectivo anterior. Este es el caso más sencillo, ya que se puede presentar el Proyecto en cualquier momento que el sindicato estime conveniente.

Importante: Hay una protección legal que puede usar el empleador para no iniciar negociaciones con el sindicato. Esto se conoce como “**periodo no apto para negociar**”, y consiste en un tiempo de **máximo 60 días** en los que **no se puede presentar el Proyecto de Negociación Colectiva**. Sin embargo, este tiempo no es antojadizo, ya que debe ser acordado previamente entre el jefe y el sindicato.

Ejemplo:

El jefe les podría decir que **no** pueden presentar el Proyecto de Negociación Colectiva durante los meses de noviembre y diciembre, porque como es fin de año, las ventas se disparan y necesita que la empresa funcione con normalidad.



3 Se debe entregar el Proyecto de Negociación al empleador

En los plazos que ya revisamos en el paso anterior.

Una vez que el empleador recibe el Proyecto, tiene la obligación de responder **por escrito** en el **plazo de 10 días corridos**. Se le pueden dar 10 días más (en total tendría 20 días corridos para responder) sólo si el sindicato lo autoriza.

¿Qué pasa si no responde? Se le puede aplicar una multa por parte de la Inspección del Trabajo (si se denuncia o se deja constancia de ello en la respectiva Inspección del Trabajo). Además, se entenderá que acepta el Proyecto tal y como ustedes lo redactaron.

4 Con la respuesta del empleador en mano, el sindicato debe preocuparse de revisar, al menos, los siguientes puntos:

1. Piso de negociación

El piso de negociación **son los puntos básicos que debe tener sí o sí el acuerdo**, de forma que no los puede eliminar el empleador en su respuesta al Proyecto.

Estos elementos que sí o sí deben estar, los podemos sacar del instrumento colectivo vigente, y en caso de que no haya uno, los puntos básicos son aquellos **beneficios que de manera regular se entregan a los trabajadores de la empresa**, es decir, los que ya tienen pactados en sus contratos de trabajo individuales.

¿Puede haber un piso de negociación?

No

Contratos de trabajo individuales

Sí

Acuerdo colectivo vigente



Ejemplo:

Si desde hace muchos años en tu empresa se entrega todos los meses un bono por productividad, se entenderá que este bono forma parte de los beneficios básicos que tendrá el futuro Contrato Colectivo, aunque el empleador no lo haya mencionado en su respuesta al Proyecto.

No obstante, el empleador podría solicitar una rebaja del piso si es que la empresa está pasando por un mal momento. En estos casos, deberá presentar documentos que demuestren que a la empresa le está yendo mal, como serían los estados financieros de la empresa, cuentas que demuestre deudas de luz, etc.



2. Servicios mínimos y equipos de emergencia

En su respuesta, el empleador podrá proponer las bases de los “**servicios mínimos**” que consisten en aquellas funciones que se deberán satisfacer durante el proceso de huelga, que son básicamente todos aquellos puestos de trabajos que sí o sí se deben cubrir, porque se relaciona con la protección de los bienes e instalaciones de la empresa (por ejemplo, maquinarias), ayudan a prevenir accidentes, así como garantizar la atención de las necesidades básicas de la comunidad.



El sindicato deberá destinar a ciertos trabajadores para que cubran estos puestos, grupo que recibirá el nombre de “**equipo de emergencia**”. En estos casos, como estos miembros del sindicato trabajarán durante la huelga, **tendrán derecho a recibir su remuneración a fin de mes**, a diferencia de los demás huelguistas que no recibirán remuneración.

Importante: Una vez que se recibe la respuesta del empleador, el sindicato tiene 48 horas para responder si está conforme o no con la propuesta de servicios mínimos. **En el caso de que se le pase el plazo, sencillamente se entenderá que aceptó la propuesta del jefe.**



5 Firma del Contrato Colectivo

En caso de que el sindicato esté conforme con la respuesta del empleador, se podrá dar paso a la firma del Contrato Colectivo, el cual puede durar el tiempo que deseen, **siempre y cuando no sea menos de 2 años ni más de 3**. De esta forma, se pone fin a la negociación colectiva.

Ejemplo:

Podrían acordar que el contrato colectivo dure 2 años y 6 meses.

→ ¿Cuál es la diferencia entre un contrato colectivo y un convenio colectivo?

El **contrato colectivo** consiste en **un acuerdo que se firma entre uno o más empleadores de la empresa y el sindicato**, con el objetivo de establecer condiciones de trabajo, remuneraciones y otros beneficios que vayan en esta línea.

Es necesario que el contrato colectivo esté por escrito y que sea registrado ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de 5 días contados desde que se firmó por el empleador y los trabajadores.

En caso de que el acuerdo se haya logrado gracias a la intervención de un árbitro, la decisión de este mediador constituye también un contrato colectivo.

Por otro lado, el **convenio colectivo** produce **los mismos efectos** que el contrato colectivo, pero se diferencian en el procedimiento por el cual se alcanza uno u otro instrumento. En este sentido, las principales características del convenio colectivo son:

-  a) Puede iniciarse en cualquier momento, aun cuando en la empresa exista un instrumento colectivo vigente.
-  b) **No está sujeto a restricciones de ningún tipo**, salvo que se trate de un grupo de trabajadores que se unen para solo negociar, caso en el cual deben seguirse otras reglas.
-  c) No existe la oportunidad para reclamar sobre las observaciones que merezca la respuesta del empleador.
-  d) No hay derecho a fuero para los trabajadores asociados.
-  e) No hay derecho a huelga ni lock-out (cierre temporal de la empresa).
-  f) No obliga a negociar al empleador, de forma que no tienen la obligación de responder a las peticiones de los trabajadores.
-  g) No obliga al empleador a hacer un instrumento colectivo, entonces, no hay una necesidad de llegar a un acuerdo, pudiendo mantenerse las mismas condiciones que los trabajadores desean cambiar.

NEGOCIACIÓN LABORAL RESTRINGIDA



No hay derecho a huelga



No hay obligación del empleador a negociar



No hay protección sindical



No hay derecho a colectivo formal



CLARY®

3

HUELGA Y MEDIACIÓN

CLARY



CLARY®

HUELGA Y MEDIACIÓN

La **huelga** consiste en una suspensión temporal y colectiva del trabajo, que se hace con el fin de presionar al empleador para conseguir cambios en la situación actual de trabajo.

¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS DE LA HUELGA?

1 Qué se trate de una negociación colectiva reglada de la cual surja un contrato colectivo (no un convenio colectivo).

La Negociación Reglamentada es el proceso legal y formal que, cuando concluye exitosamente, da como único resultado un Contrato Colectivo.

Por lo tanto, la Negociación Reglamentada no genera un Convenio Colectivo. El convenio es el resultado de una negociación directa, sin los formalismos ni la protección legal que ofrece el proceso reglado.



Negociación
Reglamentada



Contrato
Colectivo



Convenio
Colectivo

2 Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio.

¿Cuáles son los casos de arbitraje obligatorio?

Este es el caso de empresas que no pueden declarar la huelga, ya que la suspensión de sus servicios afectaría gravemente a la comunidad. En concreto, son los siguientes casos:

Servicios de utilidad pública.

Ejemplo → Este es el caso de las empresas de telecomunicaciones y telefonía, las empresas de agua potable y de servicios sanitarios, y las empresas de electricidad.



Empresas cuya paralización genere un grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

Ejemplo → Este sería el caso de Carabineros, las Fuerzas Armadas, los hospitales y clínicas, del Banco Central, entre otros.





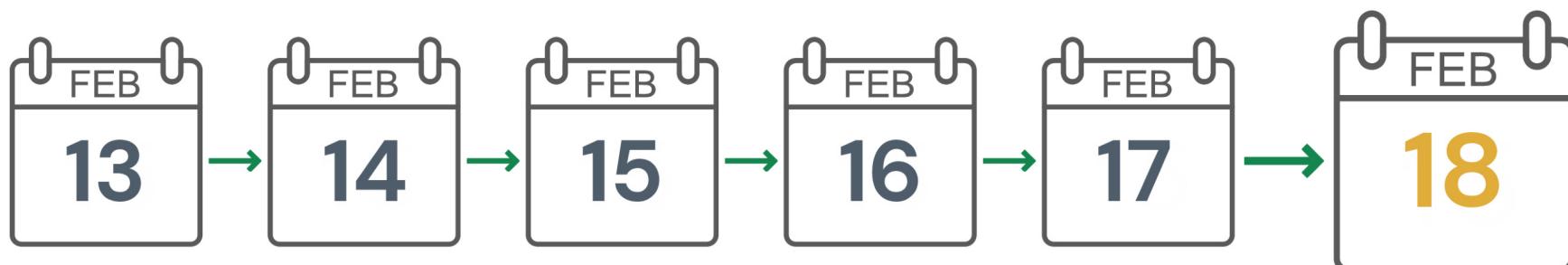
3

Los trabajadores deben votar la huelga.

Para saber cuándo se debe votar, debemos distinguir la siguiente situación:

a) **Si hay un contrato colectivo vigente entre el sindicato y la empresa:** se debe votar dentro de los 5 días antes de que el contrato termine.

Ejemplo → Supongamos que el contrato colectivo vigente vence un 18 de febrero del 2025. Entonces, como sindicato, deberán contar 5 días corridas antes del 18 de febrero.



b) **Si no hay un contrato colectivo vigente entre el sindicato y la empresa:** deberá ser dentro de los últimos 5 días de un total de 45 o 60 días, contados desde la presentación del proyecto de contrato colectivo.

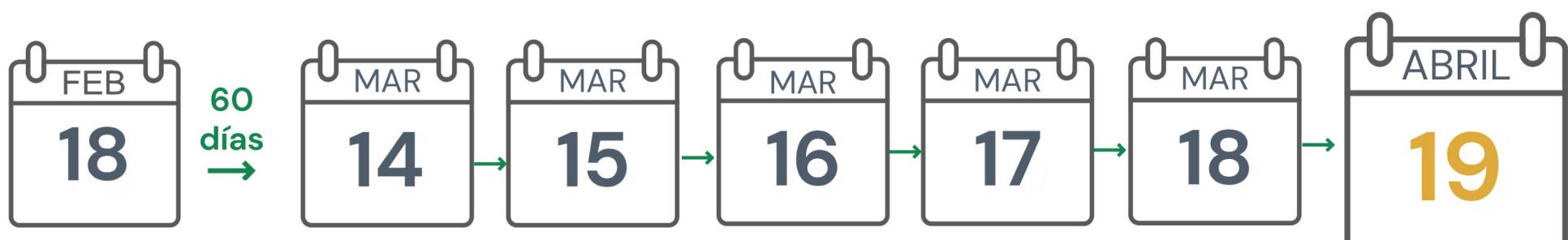
Ejemplo → En este caso, supongamos que presentaron el Proyecto de Contrato Colectivo un 18 de febrero del 2025, entonces, como sindicato deberán:

1º Calcular 45 días corridos desde el 18 de febrero. Luego, con ese dato en mano, debes saber cuáles serían los últimos 5 días de esos 45 días.



Ahora, en el caso de que ya hayan pasado 45 días corridos desde la presentación del Proyecto, pasamos a la 2º opción:

2º Calcular 60 días corridos desde el 18 de febrero. Luego, con ese dato en mano, debes saber cuáles serían los últimos 5 días de esos 60 días.

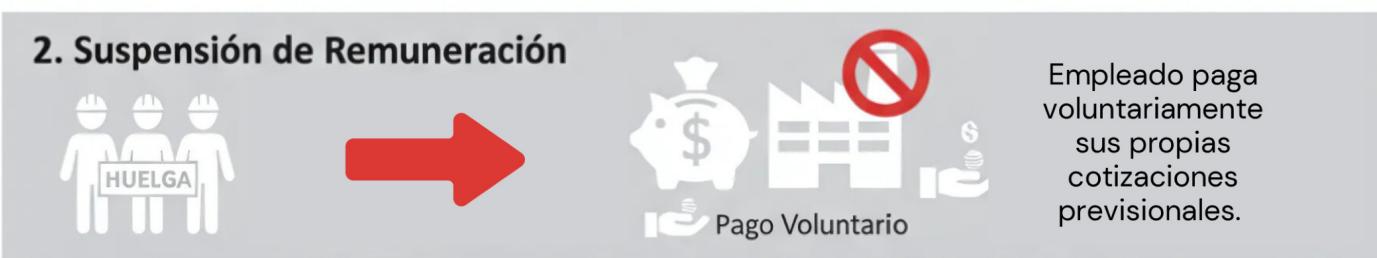




4 Que el empleador y los trabajadores no hubieren acordado someter la negociación colectiva a un arbitraje voluntario.

Algunos puntos importantes a tener en consideración antes de optar por la huelga son:

1. **El empleador no puede reemplazar a los trabajadores en huelga**, es decir, no puede contratar a otra persona para que cubra tus funciones mientras estás en huelga junto al resto del sindicato. Esto constituye una **práctica desleal grave** que permite que la Inspección del Trabajo sancione a la empresa y retire inmediatamente a los trabajadores reemplazantes.
2. **Los trabajadores no recibirán su remuneración ni el pago de sus cotizaciones previsionales durante el tiempo en el que estén en huelga**, porque se entiende que el contrato de trabajo está suspendido durante ese tiempo. Entonces, lo que pueden hacer en estos casos es pagar voluntariamente sus propias cotizaciones previsionales.
3. Durante la huelga, **el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical**.
4. **El empleador puede ordenar el cierre temporal de la empresa**, lo que se conoce técnicamente como lock-out o cierre patronal.





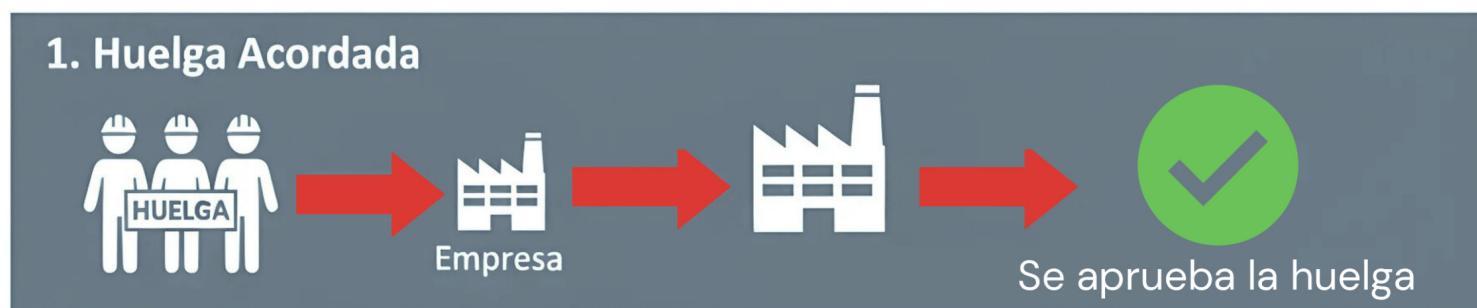
CLARY®

Por su parte, la **mediación** consiste en un proceso en el cual, el sindicato y el empleador, acuerdan designar a una persona para que les ayude a alcanzar un acuerdo que resulte beneficioso para todos.

¡Ojo! → Una vez que se acuerda la huelga, hay una etapa de **mediación obligatoria** la cual se lleva a cabo en el plazo de 4 días contados desde que se haya aprobado la huelga.

Se denomina **"mediación obligatoria"**, ya que se va a hacer siempre y cuando sea solicitada por cualquiera de las partes dentro de los 4 días siguientes de aprobada la huelga. De forma que, si no se solicita, podemos pasar directo a la huelga.

Lo que busca la Inspección del Trabajo es que un inspector ayude a que los trabajadores y al empleador a que alcancen un acuerdo. Ahora, en el caso de que ese acuerdo no se consiga, se sigue con la huelga con normalidad.





CLARY®

4

RELACIÓN ENTRE SINDICATOS Y EMPRESAS

CLARY



1 Diálogo social y buenas prácticas

El **diálogo social** comprende todo tipo de **negociación y consulta**, o simplemente el intercambio de información entre representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores sobre temas de **interés común relacionados con la política económica y social**.

Ejemplo:

El diálogo social se puede dar en espacios tan cotidianos como a la hora del almuerzo, en donde junto a tus compañeros, plantean al jefe sus inquietudes sobre el futuro de la empresa.

Por otro lado, las **buenas prácticas** corresponden a ciertas oportunidades que se presentan al interior de la empresa, que tienen por finalidad mejorar las relaciones laborales. En general, se espera que esta serie de actos que conllevan mejoras para la empresa sean compartidas por los trabajadores, para que todos se sientan partícipes y se fortalezca el ejercicio de los derechos laborales. En este sentido, aplicar de forma voluntaria estas buenas prácticas refleja una buena gestión del equipo de recursos humanos, mejorando el clima laboral y la disposición para una mayor participación de los trabajadores en la empresa.

Ejemplo:

Un caso de buenas prácticas que se podría dar al interior de las empresas son las pausas activas, en donde se invita a los trabajadores a hacer estiramientos o meditar, para de esta forma reducir un poco el estrés que conlleva pasar largas horas trabajando sin descanso.



2 Derechos de los dirigentes sindicales.

Dentro de los principales derechos de los dirigentes sindicales se contemplan los siguientes:

1. **Fuero sindical:** Los directores sindicales gozan del fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta 6 meses después de haber terminado su cargo.
2. **Permiso dirigente sindical:** Los dirigentes de sindicatos tienen derecho a un mínimo de 6 horas semanales para realizar sus actividades sindicales. Por ejemplo, puede destinarse este tiempo para organizar temas importantes del sindicato como sería una negociación colectiva, o bien, organizar actividades para los trabajadores que forman parte del sindicato, entre otras materias.



3 Manejo de los conflictos colectivos

Esto refiere a la **Mediación Laboral**, la cual es una situación en la que la Dirección del Trabajo puede intervenir en la empresa, con el objetivo de ayudar a mejorar las relaciones laborales, principalmente, a través de la conversación entre el empleador (o los empleadores) y los trabajadores, para alcanzar acuerdos y soluciones a los conflictos colectivos. Los tiempos de duración del proceso de mediación dependen de los avances o acuerdos logrados entre las partes en conflicto.

Cabe aclarar que, cuando hablamos de **conflictos colectivos**, nos referimos a situaciones en donde más de un trabajador siente un malestar por su situación laboral actual y desea cambiarla, entonces, se une a otros trabajadores que sienten lo mismo, y juntos comienzan un proceso de conversaciones con el empleador, para encontrar una solución en la que todos se sientan satisfechos.

Ejemplo:

En tu empresa, muchos sienten que los sueldos son bajos, entonces, piden a la Dirección del Trabajo que designe a un funcionario para que los ayude a conversar con el jefe. De esta forma, se inicia el proceso de mediación voluntaria, en donde, por ejemplo, se podría llegar a la solución de entregar a los trabajadores un bono mensual por productividad. Así, se aumenta el sueldo y se alcanzan mejores resultados en la empresa. Todos quedan felices.





CLARY®

5

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES

CLARY



1 Garantías legales para los sindicatos.

1.a) Fuero Sindical

Uno de los aspectos más importantes a considerar durante el proceso de negociación colectiva, es el hecho de que los trabajadores que participan en la negociación se encuentran protegidos por un **fuero sindical**.

¿Qué es el fuero sindical?

El fuero es una **protección** que entrega la ley a los trabajadores para que **no sean despedidos** como consecuencia de participar en un sindicato.

¿Cómo funciona en la práctica?

Los trabajadores no podrán ser despedidos 10 días antes de la presentación del "Proyecto de Negociación Colectiva" hasta 30 días después de la firma del contrato colectivo.

Lo que pasa en estos casos es que, si el empleador desea despedir a alguno de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva, deberá ir a un Tribunal Laboral a pedir un "**desafuero**", es decir, una **autorización del tribunal** que le permita despedir a este trabajador.

No obstante, **una excepción al "desafuero"** consiste en el caso de los trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o faena.

Ejemplo:

Si una persona es contratada por 1 año en la empresa. Si se cumple este plazo durante el proceso de negociación colectiva, se entenderá desvinculada de la empresa, sin necesidad de solicitar su desafuero.

1.b) Reclamación

Es posible reclamar de la respuesta del empleador ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de 5 días corridos contados desde la fecha de la recepción de la respuesta. Eso sí, algo importante a considerar es el hecho de que la reclamación no suspende el curso de la negociación colectiva.



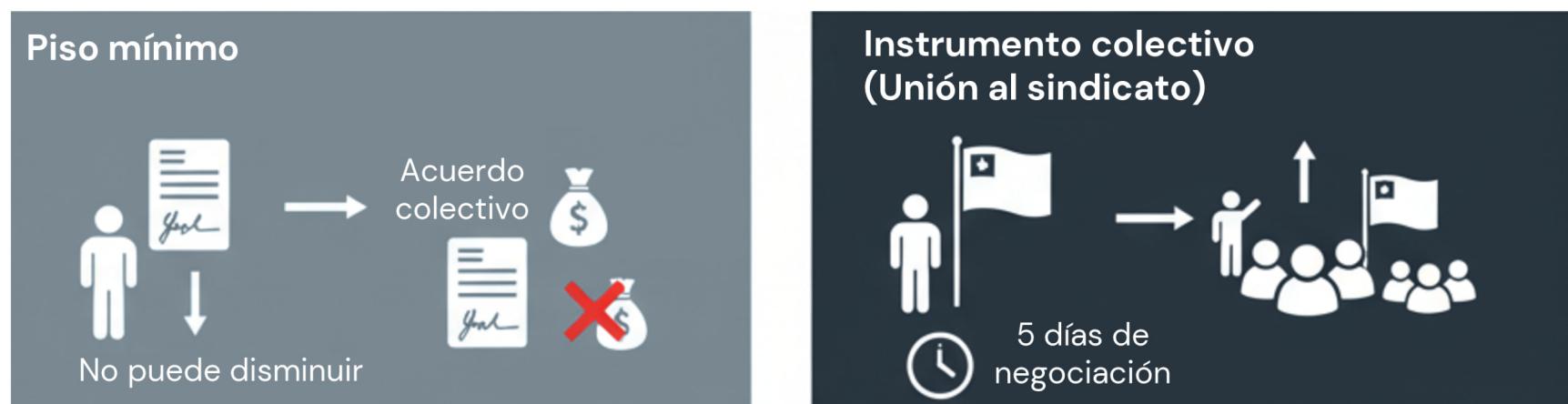


1. d) Libertad de Afiliación

Iniciado el proceso de negociación colectiva, los trabajadores que no pertenecen al sindicato, tendrán derecho a unirse, en la medida de que lo hagan en el plazo de 5 días corridos, contados desde que se haya presentado el Proyecto de Contrato Colectivo al empleador. Además, el sindicato tiene la obligación de informar al empleador de la presencia de este nuevo integrante, en el plazo de 2 días contados desde su incorporación.

¡Ojo! Para formar parte del sindicato se debe pagar una “**cuota sindical**”, que consiste en una cooperación económica que el trabajador debe hacer al sindicato al cual pertenece. El valor de la cuota debe estar registrado en los Estatutos del sindicato

Si un trabajador quiere dejar el sindicato al cual pertenece, o bien, unirse a otro sindicato de la empresa, deberá esperar a que termine el contrato colectivo vigente.



1. e) Derecho a solicitar reunión de Asistencia Técnica

En el caso de las micro empresas (aquellas que tienen de 1 a 9 trabajadores) y pequeñas empresas (aquellas que tienen de 10 a 49 trabajadores), tanto el empleador como los propios trabajadores, podrán pedir a la Dirección del Trabajo que los ayude en el proceso de negociación colectiva. También, lo podrían solicitar las empresas medianas (aquellas que tienen de 50 a 199 trabajadores), pero siempre y cuando sea su primera vez negociando colectivamente.

1.c) Instrumento Colectivo.

Lo acordado en un contrato de trabajo personal no puede ser menor a lo señalado en el contrato colectivo. Por lo tanto, el jefe no puede disminuir el sueldo, los beneficios y derechos acordados previamente con el sindicato al que pertenece ese trabajador.



2

Prácticas antisindicales: ¿cómo denunciar?

Las prácticas antisindicales son las que realiza el empleador u otras personas, con la finalidad de afectar la libertad sindical de los trabajadores.

Ejemplo:

Constituyen prácticas antisindicales o desleales, las siguientes:

-  Negarse a recibir a los dirigentes sindicales.
-  **Amenazar con despido o la rebaja del sueldo si se forma un sindicato.**
-  Negarse a entregar información de la empresa a los dirigentes sindicales, como sería la planilla de trabajadores.
-  Ofrecer beneficios especiales para que no se forme un sindicato. Por ejemplo, a todos los que no estén en el sindicato se les va a dar todos los meses un bono de \$200.000.
-  Discriminar entre sindicatos, como sería preferir el sindicato 1 (en donde están los amigos del jefe) por sobre el sindicato 2 de la misma empresa.
-  Condicionar la contratación de un trabajador a la afiliación a un sindicato. Por ejemplo, dicen que te contratarán sólo si te afilias al sindicato 1.
-  Despedir a un dirigente sindical sin causa justificada.
-  Incentivar la desafiliación sindical, entregando beneficios a quienes se salgan del sindicato.
-  Otorgar beneficios a los trabajadores que no participen en la negociación colectiva.

¿Qué puedes hacer ante esto?

Puedes presentar una **denuncia ante la Inspección del Trabajo**, para iniciar un **proceso de fiscalización**. En este sentido, si se trata realmente de un caso de práctica antisindical, se aplicarán las medidas correspondientes, como multas a la empresa, reincorporación de los trabajadores injustamente despedidos, etc.

Este es un primer acercamiento a la materia y la primera edición de esta guía, por lo que si crees que podríamos agregar algo más, estamos más que felices de que nos contactes y podamos trabajar en conjunto.

En Clary consideramos que el conocimiento es el primer paso hacia la justicia. Te pedimos que sigas aprendiendo y leyendo nuestras otras guías gratuitas, ya que han sido creadas especialmente para ti de la forma más entendible posible. Queremos redefinir la relación entre las personas y el derecho y por lo mismo te agradecemos que nos acompañes en esta tarea.

Así también, que puedas seguirnos en nuestras redes sociales donde también estaremos subiendo información y coordinando futuras actividades.

Ante cualquier problema o consulta sobre esta guía, por favor contáctanos a ggr@uc.cl, a la Directoras Carolina Gómez (cgomezalarcon@uc.cl) y Carolina Morgado (carolina.morgado@uc.cl).





CLARY®

FUENTES

Código del Trabajo, Chile.

DT (Sindicalismo y Negociación Colectiva):

- <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-61043.html>
- <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-61041.html>
- <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-99712.html>
- <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-99712.html#:~:text=Los%2Osindicatos%2Opueden%20participar%20en,la%20empresa%20y%20sus%20trabajadores.>
- <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-propertyvalue-22148.html>
- <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-99712.html#:~:text=El%20fuero%20es%20una%20especial,la%20constituci%C3%B3n%20de%20un%20sindicato.>
- <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-72740.html>
- <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-72220.html>
- <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-72264.html#:~:text=La%20mediaci%C3%B3n%20obligatoria%20obedece%20a,haya%20hecho%20efectiva%20la%20huelga.>
- <https://dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-110084.html>
- <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-99503.html>
- <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-72717.html>
- https://www.suseso.cl/605/articles-679828_recurso_2.pdf
- <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-22062.html>
- <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-61072.html>
- <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-61216.html>
- <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-72191.html>
- <https://dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-110084.html#:~:text=Todos%20los%20plazos%20establecidos%20en,que%20son%20de%20d%C3%A1das%20h%C3%A1biles.>
- http://www.letelierabogados.cl/uploads/1/0/9/9/10993102/presentacion_sindicatos.pdf



CLARY®



www.clarylegal.com

 @Clarylegal

 Clary