



FUNDAMENTOS DE LEGISLACIÓN LABORAL

DIMENSIÓN FORMACIÓN TÉCNICA
SUBDIMENSIÓN GESTIÓN

ESCUELA DE
FORMACIÓN 

OBJETIVO DE LA SESIÓN

Incorporar los conocimientos necesarios para controlar el espacio de acción del empleador, plantearse de buena manera ante procesos de negociación colectiva y proteger las relaciones sindicales.



UNIDAD VI

.....

LÍMITES A LA FACULTAD DE MANDO DEL EMPLEADOR: TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES



UNIDAD VI: Límites a la Facultad de mano del Empleador: Tutela de Derechos Fundamentales.

6.1 CONTENIDOS

- Realidad actual del país.
- Alcance de la vulneración de Derechos Fundamentales.
- Sanciones al empleador en caso de ser condenado por vulneración de derechos fundamentales.



UNIDAD VI: Límites a la Facultad de mano del Empleador: Tutela de Derechos Fundamentales.



6.2 REALIDAD DEL PAÍS

En Chile entró en vigencia el 01 de abril de 2017, la Reforma Laboral, lo cual implicó:

Conocer, desarrollar, razonar y aplicar cambios a la forma de entender las relaciones laborales.



DERECHOS FUNDAMENTALES

Los derechos fundamentales son todos aquellos derechos y libertades que toda persona posee por el sólo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por la ley.



Todo trabajador es persona, por lo tanto, es titular de derechos fundamentales al interior de la Fundación.

UNIDAD VI: Límites a la Facultad de mano del Empleador: Tutela de Derechos Fundamentales.



6.3 PRINCIPIO DE LA PROPORCIONALIDAD

El Principio de Proporcionalidad, se aplica sobre las decisiones que debe tomar una jefatura cuando realiza acciones en su equipo de trabajo. Estas decisiones deben cumplir 3 reglas esenciales:

1ero

Legitimidad:

Las decisiones que toma la jefatura están amparados por la ley laboral.

2do

Alternativa razonable:

La decisión tomada es la **única** alternativa razonable.

3ero

Colisión de derechos:

Comparación entre el derecho del trabajador que se verá afectado y el derecho del empleador.

UNIDAD VI: Límites a la Facultad de mano del Empleador: Tutela de Derechos Fundamentales.

6.4 ALCANCE DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES.

Entendemos la vulneración de derechos, cuando el empleador limita el ejercicio de los derechos esenciales sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

El Código del Trabajo protege ciertos Derechos Fundamentales, los cuales repasaremos a continuación:



UNIDAD VI: Límites a la Facultad de mano del Empleador: Tutela de Derechos Fundamentales.

6.4 ALCANCE DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES.



Derecho a la vida,
integridad física y
psíquica.

Respeto y protección a
la vida privada y la
familia.

Inviolabilidad de toda
forma de comunicación
privada.

Libertad de conciencia.

Libertad de emitir
opinión e informar sin
censura previa.

Libertad de trabajo y su
libre elección.

Derecho a la no
discriminación.

Derecho a no ser objeto
de represalias en el
ámbito laboral.

Prácticas antisindicales
o desleales.



UNIDAD VI: Límites a la Facultad de mano del Empleador: Tutela de Derechos Fundamentales.



.....

ACTIVIDAD: Nº1 DE LA UNIDAD VI VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

.....

En grupos conformados en diferentes salas, se les asignará un caso que deberán analizar para posteriormente presentar en plenario.



VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

1. La Jefatura exige a su trabajador, quien trabaja en bodega, a realizar sus labores a pesar de que aún no le ha hecho entrega de zapatos de seguridad.

2. En una de las oficinas del área de soporte de las Fundaciones Hogar de Cristo, se encuentra descompuesto un artefacto de aire acondicionado, el cual a ratos lanza chispas. A pesar de que el problema ha sido avisado, no se ha hecho nada por arreglar el desperfecto.

3. En una oficina se burlan en forma constante de las creencias religiosas de un compañero, sobretodo porque asiste a misa todos los domingos.

4. Una jefatura se ha enojado pues una de sus trabajadoras se encuentra embarazada, por lo cual estaría pensando en poner fin a su contrato.

5. Debido a una poco prolija planificación, se han retrasado los cumplimientos de objetivos de un área, frente a lo cual, la jefatura ha tomado la decisión de restringir el horario de colación en media hora y exigir que los trabajadores permanezcan una hora más de lo acordado en su puesto de trabajo.

UNIDAD VI: Límites a la Facultad de mano del Empleador:
Tutela de Derechos Fundamentales.

6.5 SANCIONES AL EMPLEADOR EN CASO DE SER CONDENADOS POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES



Las sanciones al empleador en caso de vulneración de derechos son:

- Pago mes de aviso.
- Pago mes por año de servicio.
- Pago de recargo legal por mal aplicación de causal de despido.
- El pago de 6 a 11 sueldos en favor del trabajador.
- Pago de tratamiento psicológico en favor del trabajador.
- Obligación de dar disculpas públicas.
- Inscripción de sentencia en el registro de la Dirección Nacional del Trabajo.



UNIDAD VII

.....
**NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS REFORMA LABORAL
(LEY 20.940) QUE MODERNIZA LAS RELACIONES
LABORALES.**



UNIDAD VII: Negociación Colectiva tras Reforma Laboral (Ley 20.940) que moderniza las Relaciones Laborales.

7.1 CONTENIDOS

- Materias que se negocian colectivamente.
- ¿Dónde no se puede negociar colectivamente?
- ¿Quiénes no pueden negociar colectivamente?
- ¿Qué no se puede negociar colectivamente?
- ¿Qué no se puede incluir en la negociación colectiva?
- ¿Qué pasa con las empresas contratistas o subcontratistas?
- ¿En cuántos contratos colectivos puede participar un trabajador?
- ¿Durante la negociación colectiva los trabajadores tienen fuero?



UNIDAD VII: Negociación Colectiva tras Reforma Laboral (Ley 20.940) que moderniza las Relaciones Laborales.

7.1 CONTENIDOS

- ¿Qué es un instrumento colectivo?
- ¿Qué pasa con los contratos individuales cuando se firma un contrato colectivo?
- ¿Pueden dos o más empresas considerarse un mismo empleador?
- ¿Qué debe tener un instrumento colectivo?
- ¿Pueden los trabajadores no afiliados a un sindicato recibir los beneficios del instrumento colectivo?
- ¿Existe libertad de afiliación?
- ¿Cuánto dura un instrumento colectivo?



UNIDAD VII: Negociación Colectiva tras Reforma Laboral (Ley 20.940) que moderniza las Relaciones Laborales.

7.1 CONTENIDOS

- ¿Qué es la ultra actividad del instrumento colectivo?.
- ¿Qué es la huelga?.
- ¿Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga?.
- ¿Cómo se vota la huelga?.
- ¿Puede un trabajador individualmente reincorporarse al trabajo cuando está en huelga?.
- ¿Qué son los servicios mínimos que deben realizar los trabajadores durante la huelga?.



UNIDAD VII: Negociación Colectiva tras Reforma Laboral (Ley 20.940) que moderniza las Relaciones Laborales.

7.2 MATERIAS QUE SE NEGOCIAN COLECTIVAMENTE

Las materias de negociación colectiva son aquellas del **interés común de las partes, que afectan las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores**, especialmente las que refieran a remuneraciones y otros beneficios en especies o dineros y en general, a las **condiciones comunes de trabajo**.



UNIDAD VII: Negociación Colectiva tras Reforma Laboral (Ley 20.940) que moderniza las Relaciones Laborales.



7.3 ¿DÓNDE NO SE PUEDE NEGOCIAR COLECTIVAMENTE?

- En las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa o que se relacionen con el Gobierno a través de ese Ministerio.
- En los casos en que leyes especiales la prohíban.
- En las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, dentro de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado.



7.4 ¿QUIÉNES NO PUEDEN NEGOCIAR COLECTIVAMENTE?

Los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, como gerentes y subgerentes. En la micro y pequeña empresa, esta prohibición se aplicará también al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.

Esto debe constar por escrito en sus contratos de trabajo



UNIDAD VII: Negociación Colectiva tras Reforma Laboral (Ley 20.940) que moderniza las Relaciones Laborales.



7.5 ¿QUÉ NO SE PUEDE INCLUIR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?



Las materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

7.6 ¿QUÉ PASA CON LAS EMPRESAS CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS?



No afecta las facultades de administración de la empresa principal.

UNIDAD VII: Negociación Colectiva tras Reforma Laboral (Ley 20.940) que moderniza las Relaciones Laborales.



7.7 ¿EN CUÁNTOS CONTRATOS COLECTIVOS PUEDE PARTICIPAR UN TRABAJADOR?



En sólo uno con el mismo empleador y es parte de este hasta que expire, aunque deje de ser parte de la organización sindical.

7.8 DURANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ¿LOS TRABAJADORES TIENEN FUERO?



Los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte.

UNIDAD VII: Negociación Colectiva tras Reforma Laboral (Ley 20.940) que moderniza las Relaciones Laborales.



7.9 ¿QUÉ ES UN INSTRUMENTO COLECTIVO?



Es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado.

7.8 ¿QUÉ PASA CON LOS CONTRATOS INDIVIDUALES CUANDO SE FIRMA UN CONTRATO COLECTIVO?



Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo por el que esté regido.



UNIDAD VII: Negociación Colectiva tras Reforma Laboral (Ley 20.940) que moderniza las Relaciones Laborales.

7.11 ¿QUÉ DEBE TENER UN INSTRUMENTO COLECTIVO?



- La determinación precisa de las partes a quienes afecte.
- Las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás estipulaciones.
- El período de vigencia.
- El acuerdo de extensión de beneficios a trabajadores no sindicalizados.

7.12 ¿PUEDEN LOS TRABAJADORES NO AFILIADOS A UN SINDICATO RECIBIR LOS BENEFICIOS DEL INSTRUMENTO COLECTIVO?



Las partes de un instrumento colectivo podrán 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.



UNIDAD VII: Negociación Colectiva tras Reforma Laboral (Ley 20.940) que moderniza las Relaciones Laborales.



7.13 ¿EXISTE LIBERTAD DE AFILIACIÓN?



Sí, el trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato. No obstante hasta que expire el contrato colectivo, no puede recibir beneficios del contrato del nuevo sindicato al que se adhirió.

7.14 ¿CUÁNTO DURA UN INSTRUMENTO COLECTIVO?

Los contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a tres.

La presentación del proyecto debe efectuarse no antes de 60 días ni después de 45 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho instrumento y la empresa debe responder en los 10 días siguientes de recibido el proyecto, aunque haya realizado objeciones de legalidad.

UNIDAD VII: Negociación Colectiva tras Reforma Laboral (Ley 20.940) que moderniza las Relaciones Laborales.



7.15 ¿QUÉ ES LA ULTRA ACTIVIDAD DEL INSTRUMENTO COLECTIVO?



La ultra actividad significa que una vez extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos.

7.16 ¿QUÉ ES LA HUELGA LABORAL?

La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores.



UNIDAD VII: Negociación Colectiva tras Reforma Laboral (Ley 20.940) que moderniza las Relaciones Laborales.



7.17 ¿SE PROHIBE EL REEMPLAZO DE LOS TRABAJADORES EN HUELGA?



Sí, pero la huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.

7.18 ¿CÓMO SE VOTA LA HUELGA?

La votación de la huelga se realizará en forma personal, secreta y ante un ministro de fe. Los votos serán impresos y deberán emitirse con las expresiones “última oferta del empleador” o “huelga”. Esta votación se realiza los últimos 5 días de vigencia del contrato colectivo y esta se hace efectiva al 5° día siguientes a la votación.

UNIDAD VII: Negociación Colectiva tras Reforma Laboral (Ley 20.940) que moderniza las Relaciones Laborales.



7.19 ¿PUEDE UN TRABAJADOR INDIVIDUALMENTE REINCORPORARSE AL TRABAJO CUANDO ESTÁ EN HUELGA?



Estará prohibido que el empleador ofrezca o acepte la reincorporación individual de los trabajadores en huelga, salvo en situaciones específicas.

7.20 ¿QUÉ SON LOS SERVICIOS MÍNIMOS QUE DEBEN REALIZAR LOS TRABAJADORES DURANTE LA HUELGA?

La comisión negociadora sindical está obligada a proveer los trabajadores para atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.



UNIDAD VII: Negociación Colectiva tras Reforma Laboral (Ley 20.940) que moderniza las Relaciones Laborales.



.....

**ACTIVIDAD:
Nº1 DE LA UNIDAD VII
ELABORANDO UN PROCESO DE NEGOCIACIÓN**

.....

Agrupados nuevamente en salas temporales para la realización del trabajo grupal, los participantes deberán ordenar el flujo que es posible de definir en torno a una negociación colectiva.



ELABORANDO UN PROCESO DE NEGOCIACIÓN

¿Cuál es el orden correcto?

a. Objeciones de legalidad.

b. Firma contrato colectivo / Proceso de huelga.

c. Proceso de negociación, plazos fueros.

d. Procesos de negociación colectiva (votación aceptación o declaración huelga).

e. Plazos de presentación de proyecto y respuesta.

UNIDAD VII: Negociación Colectiva tras Reforma Laboral (Ley 20.940) que moderniza las Relaciones Laborales.



Plazos de presentación de proyecto y respuesta

Objeciones de legalidad

Proceso de negociación, plazos fueros

Procesos de negociación colectiva (votación aceptación o declaración de huelga)

Firma contrato colectivo / Proceso de Huelga



UNIDAD VIII

.....

SINDICATOS Y PRÁCTICAS ANTISINDICALES



8.1 CONTENIDOS

- Derecho de sindicalización.
- Características de la afiliación de un trabajador a una organización sindical.
- Finalidad de los sindicatos.
- Fuero Sindical.
- Permisos sindicales.
- Criterios comunes a prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva.
- ¿Qué son las prácticas antisindicales del empleador?
- ¿Qué otras infracciones a la libertad sindical existen?
- Nuevas normas sobre despido sindical.
- Sanciones por práctica antisindical.



8.2 DERECHO DE SINDICALIZACIÓN

Los sindicatos son organizaciones **libremente constituidas por trabajadores** del sector privado y/o de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica.



8.3 CARACTERÍSTICAS DE LA AFILIACIÓN DE UN TRABAJADOR A UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

- a) Un trabajador o trabajadora no puede pertenecer a más de un sindicato a la vez.
- b) Es personal, no puede transferirse ni delegarse.
- c) Es voluntaria, nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato.



8.4 FINALIDAD DE LOS SINDICALIZACIÓN



Representar a los afiliados en las negociaciones colectivas.



Representar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos emanados de sus contratos laborales.



Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social.



Actuar como parte en los juicios o reclamaciones de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales.



8.4 FINALIDAD DE LOS SINDICALIZACIÓN



Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados.



Canalizar inquietudes y necesidades respecto de la empresa y de su trabajo.



Promover la mejora de los sistemas de prevención de riesgos.



Desarrollar actividades que les reporten ingresos, siempre que estas se encuentren contempladas en los estatutos.



8.5 FUERO SINDICAL

Consagrado en el artículo 243 del Código del Trabajo, el cual indica que el director sindical no puede ser despedido si no se cuenta con la autorización judicial para ello.

8.6 PERMISOS SINDICALES

El objeto específico de los permisos sindicales es la representación colectiva del sindicato y en ningún caso, la persecución de fines particulares.



8.7 CRITERIOS COMUNES A PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.



Objetividad de atentado a la libertad sindical.








Descripción de las prácticas antisindicales.









Competencia de tribunales y rol de la Inspección del Trabajo.



8.8 ¿QUÉ SON LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES DEL EMPLEADOR?

-  Obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores.
-  Ejecutar maliciosamente actos para alterar el quorum de un sindicato.
-  Obstaculizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
-  Negarse a entregar información a líderes sindicales.
-  Ofrecer u otorgar beneficios especiales buscando desestimular la formación de un sindicato.

8.8 ¿QUÉ SON LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES DEL EMPLEADOR?

-  Evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente.
-  Ejecutar actos de injerencia sindical.
-  Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical con fuero.
-  Ejercer discriminaciones indebidas desestimulando la sindicalización.
-  Otorgar a trabajadores no afiliados, los beneficios negociados con los sindicatos.
-  No pagar cuota correspondiente por número de afiliados.

8.9 ¿QUÉ OTRAS INFRACCIONES A LA LIBERTAD SINDICAL EXISTEN?

Ejercicio de la fuerza física o moral en los trabajadores con tal de conseguir su afiliación o desafiliación sindical.



Impedir o entorpecer la libertad de opinión de los miembros de un sindicato, su ingreso a asambleas o el ejercicio de su derecho a sufragio.



8.10 NUEVAS NORMAS SOBRE DESPIDO SINDICAL

La nueva norma sobre despido sindical, se rige por el artículo 292 inciso 6° del código del trabajo.

8.11 SANCIONES POR PRÁCTICA ANTISINDICAL

- a) En la micro empresa con multa de 5 a 25 UTM.
- b) En la pequeña empresa con multa de 10 a 50 UTM.
- c) En la mediana empresa con multa de 15 a 150 UTM.
- d) En la gran empresa con multa de 20 a 300 UTM.



← **Acá está la Fundación**



HOGAR
DE CRISTO
—