



# Informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales

30 de Abril de 2019



## **Presentación**

A través del presente Informe, el Consejo Superior Laboral (“el Consejo o CSL”) da cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 3º y 4º del Decreto N°6 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 03 de marzo de 2017 y presenta las principales actividades llevadas a cabo por el Consejo entre abril de 2018 y abril de 2019, y el proceso de aplicación práctica de la ley N°20.940 en su segundo año de vigencia, así como los efectos que ella produjo en las relaciones laborales.

Como indica su ley de creación (Ley N° 20.940), el Consejo Superior Laboral es un órgano de carácter consultivo y tripartito, cuya misión es colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas para fortalecer el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país. De sus actividades, propuestas y resultados de las mismas, debe rendir cuenta ante el Presidente de la República y el Congreso Nacional una vez al año, como, asimismo, debe emitir anualmente y durante los primeros tres años de vigencia de la Ley N° 20.940 un informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la misma. En consecuencia, el presente Informe cumple ambos mandatos, de forma separada en sus secciones I y II.

En la sección I del Informe, se da cuenta de la conformación actual del Consejo, y las actividades realizadas por el mismo durante el periodo mayo de 2018 a abril de 2019.

En la sección II del Informe por su parte, se aborda el análisis de seguimiento y evaluación de la implementación y aplicación de la Ley N° 20.940 en su segundo año de vigencia, en el siguiente orden de temas: (i) sindicalización; (ii) negociación colectiva; (iii) servicios mínimos; (iv) grupos negociadores; (v) derecho a huelga; (vi) libertad sindical y adaptabilidad; (vii) extensión de beneficios; (viii) negociación sindicato empresa; (ix) participación femenina en sindicatos, directivas sindicales y huelga; y (x) manifestaciones extralegales de huelga. Estos en general se estructuran a partir de una presentación inicial de los datos entregados por la Dirección del Trabajo, para luego incorporar los análisis realizados por los Consejeros y conclusiones de los principales acuerdos o desacuerdos.



## SECCIÓN 1

A continuación, se informa la integración del Consejo Superior Laboral en el periodo mayo 2018 - abril 2019, y las principales actividades y acuerdos llevados a cabo por el Consejo:

### 1. INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO SUPERIOR LABORAL

El CSL se encuentra formado por 9 miembros, 3 correspondientes a cada estamento. A saber:

- Carmen Elena Domínguez Soto (representante del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo), siendo ésta última elegida como Presidenta del Consejo en 2018, hasta mayo de 2019<sup>1</sup>.
- Cristian Olavarría Rodríguez (representante del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)<sup>2</sup>.
- Rafael Sánchez Fernández (representante del Ministerio de Hacienda)<sup>3</sup>.
- Bárbara Figueroa Sandoval (representante de la CUT)<sup>4</sup>.
- Nolberto Díaz Sánchez (representante de la CUT)<sup>5</sup>.
- José Sandoval Pino (representante de la CUT)<sup>6</sup>.
- Alberto Salas Muñoz (representante CPC, elegido Vicepresidente por 2 años hasta 2019).<sup>7</sup>
- Andrea Tokman Ramos (representante de la CPC)<sup>8</sup> y
- Juan Araya Jofré (representante de la CPC)<sup>9</sup>.

Durante el año periodo mayo de 2018 a abril de 2019, el CSL tuvo un total de 10 sesiones ordinarias y 5 sesiones extraordinarias.

---

<sup>1</sup> Elegida hasta el 2 de mayo de 2019, según Resolución Exenta N°71, de 11.04.18 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

<sup>2</sup> Elegido hasta el 2 de mayo 2019, según Decreto Exento N° 56, de 4.04.18 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

<sup>3</sup> Elegido hasta el 30 de marzo de 2019, según Resolución Exenta N° 110, de 3.04.18 del Ministerio de Hacienda.

<sup>4</sup> Elegida hasta el 2 de mayo de 2021, según Resolución N°3, de 02.05.17 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

<sup>5</sup> Elegido hasta el 2 de mayo de 2021, según Resolución N°3, de 02.05.17 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

<sup>6</sup> Elegido hasta el 2 de mayo de 2019, según Resolución N°3, de 02.05.17 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

<sup>7</sup> Elegido hasta el 2 de mayo de 2019, según Resolución N°3, de 02.05.17 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

<sup>8</sup> Elegida hasta el 2 de mayo de 2021, según Resolución N°3, de 02.05.17 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

<sup>9</sup> Elegido hasta el 2 de mayo de 2021, según Resolución N°3, de 02.05.17 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.



## 2. PARTICIPACIÓN DEL CSL EN ESPACIOS DE DIÁLOGO SOCIAL DE CARÁCTER INTERNACIONAL.

### 1. Iniciativa Global Deal:

#### a) Primer evento regional tripartito de Global Deal

La Presidenta del CSL asistió a esta actividad realizada el 22 de mayo de 2018, en Bogotá, Colombia, en la cual participaron representantes de los Gobiernos y organizaciones sindicales y empresariales, de 14 países de la región. La Presidenta participó del Panel “Lecciones aprendidas y retos” para los países que adhirieron al *Global Deal*, en representación de Chile.

#### b) Visita a Suecia, en el contexto de la iniciativa del Global Deal:

Una delegación tripartita del CSL compuesta por la Presidenta del CSL, Carmen Elena Domínguez, el Subsecretario del Trabajo, Fernando Arab, y los Consejeros José Sandoval representante de las organizaciones sindicales y Juan Araya, representante del mundo empresarial, viajaron a Suecia para conocer el modelo de diálogo social y el mercado del trabajo de Suecia.

Durante los días 26 al 28 de noviembre los delegados participaron de diversas reuniones: (i) con Thomas Janson, Subdirector en el Ministerio del Trabajo de Suecia para conocer el mercado del trabajo en Suecia; (ii) con Josefin Unger, Subdirectora en el Ministerio de Relaciones exteriores de Suecia sobre la Unidad Global Deal; (iii) con Anita Grönberg, de la Fundación Omställningsfondes, para conocer el trabajo de la fundación en la reconversión de los trabajadores en nuevos puestos de trabajo; (iv) con Daniel Gullstran, del Consejo para la negociación y cooperación, para abordar el tema del teletrabajo y flexibilidad laboral; (v) con Irene Wennemo, Secretaria de Estado del Ministerio del Trabajo de Suecia; (vi) con Jakob Kiefer, encargado de Responsabilidad Social Corporativa del Ministerio de Reacciones Exteriores en Suecia, sobre Responsabilidad social corporativa, y (vii) con Ivar De La Cruz y Pamela Valenzuela, dirigentes sindicales de UNIONEN de nacionalidad chilena. Además, realizaron visitas al Sindicato UNIONEN, mayor sindicato de trabajadores del ámbito privado de Suecia (6500 miembros, repartidos en 65000 empresas y organizaciones), y a la Compañía TELIA, socia del *Global Deal*, que produce en base a los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU y con tres ejes orientadores: la confianza, la contribución social y la transparencia.



El Consejo agradece al Embajador en Suecia, Hernán Bascuñan y a los funcionarios de la embajada, especialmente a don Luis Enrique Martín, segundo secretario, por la calidad de la agenda preparada y la calidez en la atención a la comisión del Consejo.

**c) Reunión del Consejo Superior Laboral con una delegación tripartita del Consejo de Diálogo Social de Castilla y León:**

La delegación española viajó a Chile para dar a conocer su modelo de diálogo social tripartito. Ambos consejos se reunieron el 25 de octubre de 2018 con el objeto de compartir experiencias y tomar nota de los avances y acuerdos en materia de diálogo social que ha logrado el consejo español.

El Consejo de Castilla y León expuso las particularidades de su institucionalidad. Este Consejo está integrado por el Presidente del mismo, que será el Presidente de la Junta de Castilla y León, por el titular de la Consejería competente en materia de ejecución de la legislación laboral, y por un representante, con el máximo rango, de cada una de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Castilla y León.

Los acuerdos deben lograrse por unanimidad y no tratan aquellos temas sobre los cuales no hay acuerdo. Dichos acuerdos son recogidos en leyes, las que, a su vez, tienen presupuesto asignado para su ejecución. Todo acuerdo tiene una comisión de seguimiento, lo que permite dotar de transparencia y eficiencia al sistema.

Respecto a las materias sobre las cuales versan los acuerdos, el Consejo de Castilla y León señala que ven materias de política de empleo, sociales como renta garantizada y vivienda y económicos. No ven temas relativos a relaciones laborales o condiciones de trabajo, del sector público o privado, pues eso es materia de diálogo bipartita.

**d) Foro Internacional de buenas prácticas Gubernamentales de Diálogo Socio Laboral de las secretarías técnicas de los espacios de diálogo tripartito latinoamericano:**

Participación de uno de los consejeros del Consejo Superior Laboral en el foro organizado por el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción de Empleo de Perú (CNTPE), destinado a fortalecer el CNTPE y generar lazos e instancias de diálogo entre los distintos organismos tripartitos de la región.



### 3. APROBACIÓN DE CRITERIOS GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE LOS RECURSOS DEL FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS:

Según dispone el artículo 5, numeral 4, de la Ley 20.940, le correspondió al Consejo aprobar los criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas para el año 2018, lo que hizo en la sesión del 24 de enero de 2018.

La ejecución de los recursos del Fondo en 2018 se detalla a continuación:

- **Escuelas de Formación Sindical 2018**

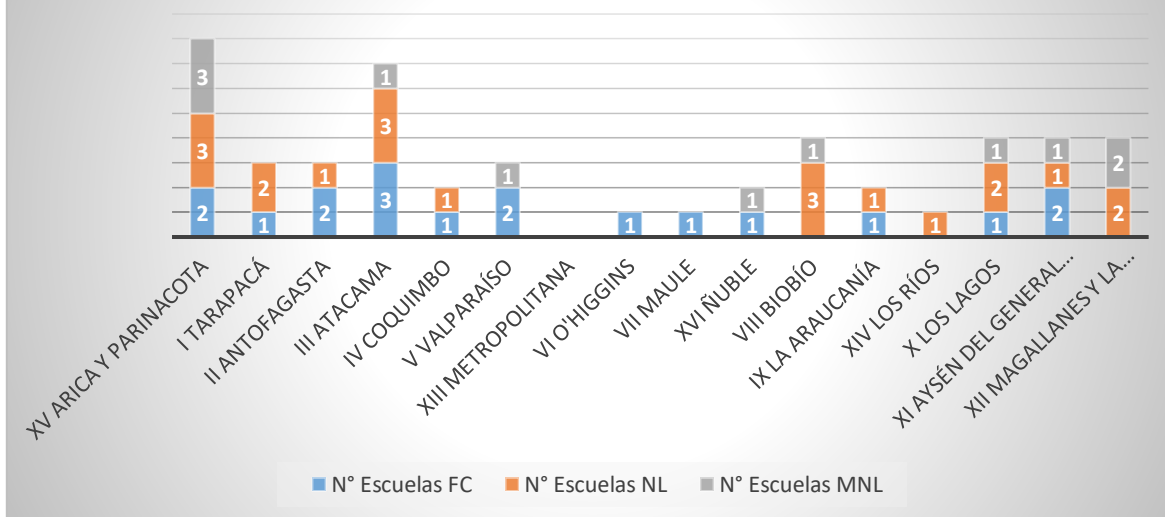
**Cuadro N°1.** “Distribución presupuestaria y número de proyectos por línea de ejecución Escuelas de Formación Sindical 2018”.

LÍNEA DE ACCIÓN	N° DE PROYECTOS	MONTO ADJUDICADO	MONTO TRANSFERIDO	SALDO
Formación Continua	18	\$322.350.000	\$322.157.771	\$192.229
Nuevos Líderes	20	\$330.400.000	\$330.290.064	\$109.936
Mujeres Nuevas Líderes	11	\$162.000.000	\$161.903.519	\$96.481
<b>TOTAL LÍNEAS</b>	<b>49</b>	<b>\$814.750.000</b>	<b>\$814.351.354</b>	<b>\$398.646</b>

Fuente: Departamento Dialogo Social, 2019.

### **Gráfico N°1. Distribución regional de proyectos Escuela de Formación Social 2018**

## PROYECTOS DE EFS SEGÚN LÍNEA POR REGIÓN



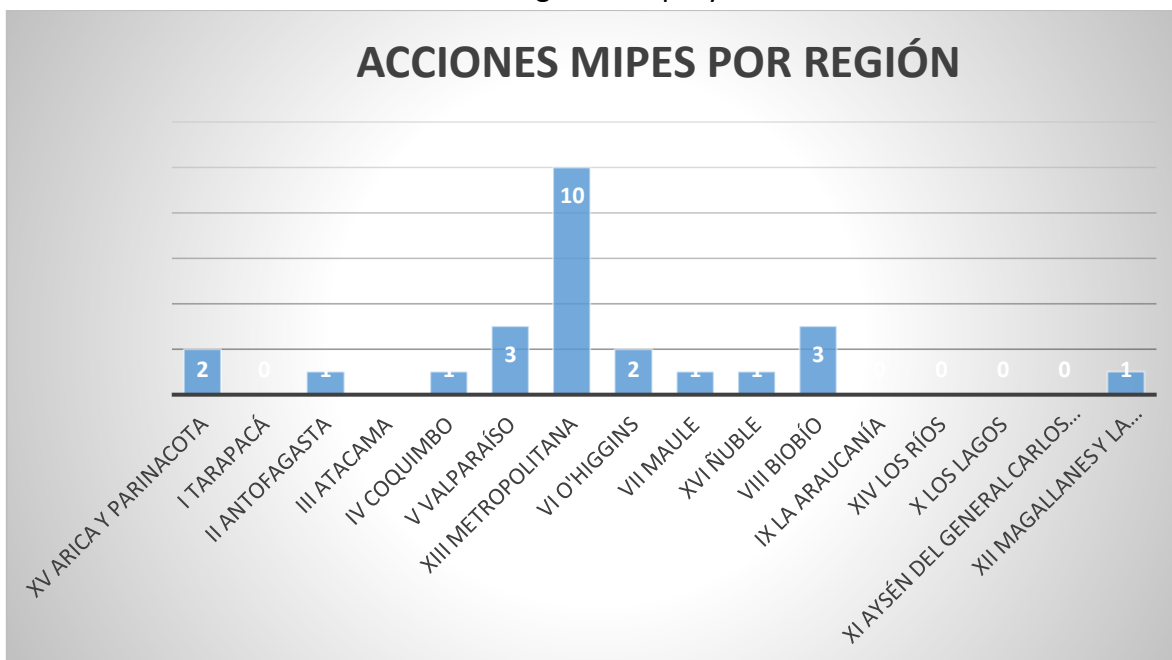
- **Cursos MIPES 2018**

Cuadro N°2. “Distribución presupuestaria y número de proyectos por línea de ejecución Acciones MIPES 2018”.

Fuente: Departamento Dialogo Social, 2019

LINEA DE ACCIÓN		N° DE PROYECTOS	MONTO ADJUDICADO	MONTO TRANSFERIDO	SALDO
Cursos MIPES	Curso Gestión Legal y Relaciones Laborales en las micro y pequeña empresa	21	\$164.040.000	\$164.040.000	0
	Curso Gestión de Personas y Relaciones Laborales en las micro y pequeñas empresas				
Seminarios MIPES	Seminario inclusión, trabajo futuro y feria de innovación para la micro y pequeña empresa.	4	\$65.000.000	\$65.000.000	0
TOTAL ACCIONES MIPES		25	\$229.040.000	\$229.040.000	0

Gráfico N°2. Distribución regional de proyectos Acciones MIPES.



Fuente: Departamento Dialogo Social, 2019.

Para el año 2019, la Ley de Presupuestos del Sector Público asignó un monto total de M\$1.080.503.-, y el Consejo aprobó los siguientes criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo:

a) Distribución territorial:

- Asignar un proyecto por región, salvo en las regiones de Valparaíso, Metropolitana y Bío-bío, en las que habrá más cupos en razón de tener mayor número de trabajadores cotizantes.
- Evitar la concentración de proyectos en zonas extremas, como sucedió el año pasado, dado que en dichas zonas hay menores beneficiarios.

b) Estructura:

- Se fusionarán dos escuelas de formación sindical: la de formación continua y nuevos líderes, en una sola de Liderazgo sindical, aumentándose el número de horas y presupuesto por proyecto.
- Se amplía el número de horas de los cursos MIPES, de 26 a 29 horas, y se fusionan los dos cursos que se dictaban el año pasado en este apartado, en uno solo.





c) Contenidos:

- Las materias a tratar en los distintos cursos: Liderazgo Sindical, Mujeres Líderes y MIPES, estarán orientadas por la Agenda 2030.

d) Destinatarios:

- Se aumentará el número de escuelas de formación para mujeres (de 11 a 17), asegurándose 1 escuela por región.
- Se ampliará el perfil del beneficiario a trabajadores en general además de dirigentes sindicales, no superando en el primero de los casos, el 40% de la inscripción.

El Consejo observa que, consultado el Departamento de Diálogo Social, se mantienen las dificultades para acceder a los montos provenientes del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales, creado por el artículo 2 de la Ley N<sup>º</sup> 20.940, al parecer, por una dificultad en la orden de depósito emanada de los Tribunales de Justicia. Se solicita a la Subsecretaría gestionar esta materia para facilitar el oportuno acceso a dicho monto.

#### **4. CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE MESAS O COMISIONES TEMÁTICAS Y SECTORIALES**

##### **4.1. Antecedentes**

El Consejo Superior Laboral, en el marco de sus atribuciones legales y reglamentarias, aprobó la constitución de cuatro comisiones, dos temáticas y dos sectoriales, para fomentar el diálogo social tripartito entre los actores sociales y políticos:

- Comisión Temática de Discapacidad.
- Comisión Temática de Implementación del Convenio Marítimo.
- Comisión Sectorial Agrícola.
- Comisión Sectorial del Comercio.



En octava sesión ordinaria, de 27 de diciembre de 2017, por unanimidad, se adoptaron los siguientes acuerdos:

- a) Aprobar la integración de la **Comisión Sectorial Agrícola** en la forma propuesta por la Secretaría Ejecutiva – Subsecretaría del Trabajo.
- b) Aprobar la integración de la **Comisión Sectorial Comercio Detallista y Turismo**, en la forma propuesta por la misma Subsecretaría.

Como primer encargo a esa Comisión se establece que deberá ser la misma la que determine cómo abordarán los temas asociados a turismo, debiendo proponer al CSL, si es necesario, la constitución de una comisión exclusiva sobre el sector turismo.

- c) Aprobar integración de la **Comisión Sectorial Discapacidad**, en la forma propuesta por la Subsecretaría. No obstante, se incorporará expresamente, como representante de las organizaciones empresariales, a la Confederación de la Producción y del Comercio-CPC.

Sobre la integración de esta Comisión, revisadas las intervenciones de los consejeros en esta materia, conforme a lo acordado en sesión de miércoles 27 de junio de 2018, aparece **que la consejera señora Figueroa** solicitó que quede registro en Acta, lo que se hizo, de lo siguiente: *“para la CUT, las representaciones en las comisiones sectoriales son las adecuadas y valora que se sumen otras organizaciones superiores; pero hace la prevención que en el caso de comisiones de carácter temático y transversal, y no sectorial, la representación debiera seguir el criterio general de constitución del CSL, esto es, atender al criterio de organización más representativa”*.

- d) Dejar pendiente aprobación de constitución y composición de dos comisiones temáticas adicionales, propuestas por la Presidenta del Consejo:
  - **Comisión de apoyo a la implementación del Convenio Marítimo (MLC, 2006)**, que se entraría en vigencia durante el año 2019.
  - **Comisión para analizar la ratificación de Convenio de Pesca 188 OIT.**



#### **4.2. Integración o composición de las mesas o comisiones temáticas o sectoriales del Consejo**

El 27 de diciembre de 2017, el Consejo mandató a la Secretaría Técnica a formular una propuesta específica de conformación de las distintas mesas sectoriales y temáticas aprobadas, sobre la base de los criterios adoptados en el acuerdo de constitución.

Para tales efectos, la Secretaría Técnica solicitó informes técnicos a la Dirección del Trabajo (correo electrónico al Director del Trabajo de fecha 07/12/2017; con derivación de éste a la Jefa del Departamento de Relaciones Laborales, de fecha 11/12/2017; y respuesta de fecha 22/12/2017).

La Secretaría Técnica propuso la siguiente conformación específica de las comisiones señaladas:

##### **1) Comisión Sectorial Agrícola:**

- a. Por el ejecutivo:
  - i. Representante del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
  - ii. Representante del Ministerio de Agricultura.
- b. Por las organizaciones empresariales:
  - i. SNA.
  - ii. ASOEX.
  - iii. FEDEFRUTA.
- c. Por las organizaciones sindicales:
  - i. CUT.
  - ii. UNT.
  - iii. Confederación Ranquil.
  - iv. Confederación Nahuén.
  - v. ANAMURI.
  - vi. MUCECH.
  - vii. CONAGRO.
  - viii. UOC.
  - ix. Confederación Nacional Campesina.
  - x. Confederación Triunfo Campesino.



2) **Comisión Sectorial Comercio Detallista y Turismo:**

- a. Por el ejecutivo:
  - i. Representante del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
  - ii. Representante del Ministerio de Economía.
- b. Por las organizaciones empresariales:
  - i. Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo.
  - ii. Asociación de Supermercados.
  - iii. Cámara Chilena de Centros Comerciales.
  - iv. FEDETUR.
  - v. CONAPYME (Confederación del Comercio Detallista y Turismo)
- c. Por las organizaciones sindicales:
  - i. CUT.
  - ii. UNT.
  - iii. CAT.
  - iv. CONFECOVE (CUT).
  - v. CONATRACOPS (CUT).
  - vi. CONFETRACOSI (CAT).
  - vii. CONFEDERACIÓN COORDINADORA SINDICATOS COMERCIO (UNT).

3) **Comisión Temática de Discapacidad:**

- a. Por el ejecutivo:
  - i. Representante del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
  - ii. Representante del Ministerio de Desarrollo Social.
- b. Por las organizaciones empresariales:
  - i. Representante de la SOFOFA-CPC.
  - ii. Representante de CONAPYME.
- c. Por las organizaciones sindicales:
  - i. Representante de la CUT.
  - ii. Representante de CAT.
  - iii. Representante de UNT.
- d. Sin tener el carácter de miembros formales de la Comisión, esta deberá convocar a participar a organizaciones de la sociedad civil vinculadas al sector de la discapacidad, así como a empresas y sindicatos con experiencia en el tema.”



El Consejo aprobó la propuesta y encomendó a la misma Secretaría Técnica proceder a:

- a) invitar formalmente a los participantes y
- b) a coordinar la primera reunión de constitución.

El 24 de enero de 2018, consta adopción de Acuerdo sobre propuesta de constitución e integración de la **Comisión Temática “Implementación del Convenio Marítimo”**:

- e. Por el ejecutivo:
  - i. Representante del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
  - ii. Representante de la Dirección del Trabajo.
  - iii. Representante de la Dirección del Territorio Marítimo y Marina Mercante.
  - iv. Representante del Ministerio de Salud.
  - v. Representante del Ministerio de RREE.
  - vi. Representante del Ministerio de Transportes.
  - vii. Asesores de los representantes.
- f. Por las organizaciones empresariales:
  - i. Representante de la Asociación Nacional de Armadores (ANA) y asesores.
- g. Por las organizaciones sindicales:
  - i. Representante de ITF.
  - ii. Representantes de las organizaciones sindicales de gente de mar afectos al convenio, integrantes del Consejo de Organizaciones de Marina Mercante, y asesores.
    - 1. SITRIEMP.
    - 2. FETRICH.
    - 3. SI.MAR.

El Consejo definió que para el año 2018, entrarían en funcionamiento dos de las cuatro mesas de diálogo social: la Mesa sobre la implementación del Convenio Marítimo, y la Mesa de Discapacidad, postergándose para el siguiente periodo, el resto de las mesas sectoriales.



Se revisaron los participantes propuestos por la Secretaría Técnica para conformar las mesas y se cursaron las invitaciones respectivas.

#### **4.3. Constitución y Funcionamiento Mesa Implementación Convenio Marítimo (MARITIME LABOUR CONVENTION MLC, 2006)**

Como se indicó en el Informe presentado ante el Consejo por esta Comisión, desde el depósito del Acta de Ratificación en la OIT, Chile debía definir y ejecutar los procesos administrativos, legales y reglamentarios que la implementación del Convenio exige en un plazo con vencimiento en el mes de febrero de 2019. Ante este reto, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría del Trabajo, inició un estudio y análisis de las adecuaciones pertinentes para dar cabal cumplimiento al MLC, 2006.

De forma paralela, con la finalidad de generar un diálogo entre todos los actores que participarán en la puesta en marcha del Convenio, además de dar cumplimiento con el deber de consulta que impone el mismo Convenio, tanto la Subsecretaría del Trabajo como el Consejo Superior Laboral consideraron pertinente reconstituir una instancia tripartita para tratar de forma concreta los diversos temas del MLC, 2006 y, de esta forma, recoger las propuestas que los actores del rubro tienen respecto a los mismos, propuestas que son presentadas en el presente informe como antecedente no vinculante a la hora de ejecutar la implementación del Convenio.

La Mesa de Implementación del Convenio Marítimo, se conformó con fecha 26 de septiembre de 2018<sup>10</sup> y se reunió en 6 sesiones, tras lo cual presentó un Informe al Consejo de su trabajo. .

---

<sup>10</sup> Los participantes de esta Mesa fueron:

- a) Sindicatos y Federaciones de Gente de Mar: ITF- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte; SITRIEMP- Sindicato de Trabajadores Interempresas de Compañías Navieras; SIOMMA - Sindicato de Oficiales de la Marina Mercante Austral; Sindicato Interempresa Mar Del Sur; Si.Mar- Sindicato Interempresa de Oficiales de Marina Mercante; Fetrich- Federación de Tripulantes de Chile; Fenasiomechi - Federación Nacional Sindicatos Oficiales Naves Mercantes y Especiales de Chile, y Fesimar- Federación De Trabajadores Marítimos De Chile
- b) Asociaciones de Armadores: ANA; Asociación Nacional de Armadores Armasur A.G. y Asociación de Armadores de Transporte Marítimo Sur Austral



Dicho Informe se ordena en 16 apartados relativos a: (i) ámbito de aplicación del Convenio según características del buque; (ii) ámbito de aplicación del Convenio según definición de “Gente de Mar”; (iii) trabajo infantil; (iv) Orientación profesional, educación y formación de gente de mar; (v) vacaciones; (vi) jornada de trabajo y descansos; (vii) forma y periodicidad de pago de remuneraciones; (viii) certificado médico; (ix) contenido y formalidad del contrato de trabajo; (x) servicios de contratación y colocación; (xi) Alojamiento y servicios de esparcimiento a bordo de naves; (xii) alimentación y servicio de fonda a bordo de buques; (xiii) niveles de dotación de buques; (xiv) atención médica a bordo; (xv) salud y seguridad en el trabajo y prevención de accidentes, y (xvi) procedimiento de tramitación de quejas a bordo de buques, respecto a los cuales la Mesa hizo un análisis y determinó el ajuste o no de nuestra legislación con el MLC (Anexo C)

Los Consejeros tras escuchar la presentación e identificar que el punto sobre el cual la Mesa presentó mayores discrepancias fue el de la jornada de trabajo y los descansos, acordaron solicitar a la OIT una opinión sobre el mismo.

Con fecha 4 de abril de 2019, el Director de la oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, respondió nuestra consulta, señalando que sin perjuicio de que la OIT revisará la aplicación por Chile del MLC el año 2020, nos será útil tener en consideración para los ajustes legislativos necesarios para cumplir el convenio, los siguientes objetivos:

- (i) El objetivo de la regla 2.3 del Convenio (Horas de trabajo y de descanso) es asegurar que la gente de mar tenga horarios de trabajo y de descanso reglamentados y, en particular, prevenir el peligro que representa la fatiga de la gente de mar, sobre todo para los marinos que asumen funciones relacionadas con la seguridad de la navegación y la realización de las operaciones del buque en condiciones de seguridad.
- (ii) El Campo de aplicación del MLC, 2006 en su conjunto, incluida la regla A2.3 sobre Horas de trabajo y de descanso, es toda la “gente de mar” tal como se define en el Artículo II, párrafo (f) del Convenio: “toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se aplique el presente Convenio”.

---

c) Organismos Públicos: MINTRAB- Ministerio del Trabajo y Previsión Social; SUBTRAB - Subsecretaría Del Trabajo; MINSAL- Ministerio de Salud; MTT - Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones; DT- Dirección del Trabajo y DIRECTEMAR- Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante.



Cabe señalar que si bien durante las discusiones que llevaron a la adopción del Convenio se planteó la posibilidad de excluir a los capitanes y/o jefes de máquinas del ámbito de aplicación de la regla A2.3, dicha propuesta no fue recogida en el Convenio.

(iii) El Convenio prevé que “Todo Miembro reconoce que la pauta en materia de horas normales de trabajo de la gente de mar, al igual que la de los demás trabajadores, deberá basarse en una jornada laboral de ocho horas, con un día de descanso semanal y los días de descanso que correspondan a los días festivos oficiales” (norma A2.3, párrafo 3). La regla de base es por lo tanto la de 48 horas de trabajo por semana. Es importante observar que este párrafo 3 se utiliza principalmente a los fines de calcular el pago de horas extraordinarias. A este respecto, la pauta B2.2.1, párrafo 1(e), sobre salarios, especifica que la expresión “horas extraordinarias” designa las horas trabajadas que exceden del número de horas normales de trabajo.

El Consejo agradece la respuesta de la OIT y la remite a la Subsecretaría del Trabajo para orientar los ajustes legales y administrativos que correspondan.

#### **4.2. Constitución y Funcionamiento Comisión Temática de Discapacidad**

El día 26 de septiembre de 2018 se constituyó esta mesa<sup>11</sup> y sesionó en 8 oportunidades durante el año 2018 y 2019. Su objetivo era estudiar y proponer medidas que permitieran la efectiva inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, en el marco de la ley N°21.015. Adicionalmente, se buscaba fomentar el diálogo social y se invitó a los participantes a potenciar esta instancia, representando los intereses de cada institución, pero siempre con una mirada país.

Las sesiones se destinaron a analizar y debatir sobre los siguientes temas:

---

<sup>11</sup> Sus participantes fueron: CPC - Confederación de la Producción y del Comercio; Sofofa - Sociedad de Fomento Fabril; Conapyme - Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile ; Walmart; Nestlé; Banco de Chile; CUT - Central Unitaria de Trabajadores; UNT - Unión Nacional de Trabajadores; Confederación Coordinadora de Sindicatos del Comercio; Corfausam - Coordinadora Nacional de Organizaciones de Familiares, Usuarios y Amigos de Personas con Afecciones de Salud Mental.; Fundación Avanzar Juntos; Fundación Descúbreme; Fundación Luz; Mutual de Seguridad; Caja de Compensación Los Andes; Ministerio del Trabajo y Previsión Social; DT - Dirección Del Trabajo; Senadis - Servicio Nacional de la Discapacidad y Ministerio de Desarrollo Social.





- ❖ Buenas prácticas y dificultades implementación de la Ley N°21.015,
- ❖ Calificación y certificación de la discapacidad,
- ❖ Capacitación para procesos inclusivos en la vida laboral,
- ❖ Sindicato como herramienta para contribuir a la inclusión laboral,
- ❖ Indicadores necesarios para medir impacto de la Ley N°21.015,
- ❖ Razones fundadas para cumplimiento alternativo – explicación dictamen N° 6245/047 de la Dirección del Trabajo;
- ❖ Comentarios a documento final para entregar a Consejo Superior Laboral

En el mes de enero de 2019, la comisión hizo entrega al Consejo Superior Laboral del informe de su trabajo durante el año (Anexo B). En él la Mesa propone las siguientes medidas en razón del cometido encomendado:

- a) Elaborar un breve manual/guía de buenas prácticas con la finalidad de contribuir en la inclusión de personas con discapacidad al mundo del trabajo.
- b) Modificar la ley en cuanto a los mecanismos de acreditación de la discapacidad.
- c) Realizar campañas de difusión de los beneficios de la credencial de discapacidad para promover su obtención.
- d) Fomentar la figura del intermediador laboral, capacitarlo en temas de discapacidad para reforzar su rol de intermediador.
- e) Mejorar la difusión y oferta de los programas de SENCE y de los organismos administradores de la Ley 16.744, de tal manera que se orienten a perfiles necesitados por la empresa.
- f) Sensibilizar a las empresas para lograr una cultura inclusiva al interior de ellas (gerencia y trabajadores).
- g) Fomentar la participación de trabajadores con discapacidad en los sindicatos.
- h) Capacitar a los dirigentes sindicales en temas de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- i) Instaurar mecanismos de representación de las personas con discapacidad
- j) listado de indicadores de evaluación de la ley
- k) la realización de un análisis de puesto de trabajo, vinculado a la política de inclusión y diversidad, para determinar el cumplimiento alternativo de la cuota legal.



El Consejo agradeció el informe y a solicitud de la Mesa, definió que ésta tendrá funcionamiento permanente, con el objeto de dar seguimiento a la Ley N°21.015 y proponer aquellas cuestiones de índole legal o administrativa que permitan mejorar la inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral.

## **5. REVISIÓN AGENDA LABORAL**

### **5.1. Exposición SUBTRAB sobre Ley N° 21.015 a tres meses de vigencia**

El 22 de junio, el Subsecretario del Trabajo expone ante el CSL sobre los primeros meses de implementación de la Ley N°21.015 (Ley de Inclusión), la que pretende, en definitiva, promover un cambio cultural que incluya a las personas con discapacidad al mundo del trabajo. Los Consejeros observan que existe un problema de base en la implementación de la ley, que está dado por la baja inscripción de las personas con discapacidad en el registro pertinente, y a su vez, en las dificultades de integración de estas personas a la empresa, tanto por la infraestructura aún deficiente que existe en nuestro país, como por la necesaria adaptación social que requiere una empresa que integra realmente a trabajadores discapacitados.

La Ley de Inclusión prevé la aplicación de cuotas para fomentar la incorporación al mundo laboral de trabajadores con discapacidad. Las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores deberán contar con al menos 1% de trabajadores con discapacidad. Esta cuota de puede cumplirse de manera directa, contratando personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, o a través de alguna de las modalidades de cumplimiento alternativo dispuestas en la ley.

Para revisar la fiscalización de esta ley, el Consejo invitó al Director Nacional del Trabajo.

### **5.2. Exposición SUBTRAB Proyecto de Ley de trabajo a distancia**

El 25 de octubre, el Subsecretario del Trabajo expone ante el CSL sobre el proyecto de ley de trabajo a distancia, presentado por el Gobierno el segundo semestre de 2018. Este proyecto busca mejorar el nivel de empleabilidad en sectores tradicionalmente marginados del mercado laboral, disminuir el desempleo en zonas alejadas del país y permitir la mejor



compatibilización entre las responsabilidades familiares y el mundo laboral. Este proyecto no significa jornadas de trabajo más largas, aclara el Subsecretario, sino disminución de tiempo en los traslados. Además, viene de la mano con el desarrollo de las tecnologías y la generación de empleo verde.

El Consejo advierte que estas modalidades de trabajo presentan ventajas como la mayor libertad de organización del tiempo, por parte de los trabajadores y la generación de oportunidades de empleo para los trabajadores discapacitados; sin embargo, las preocupaciones se orientan al aislamiento que provoca esto en los trabajadores, la dificultad para ejercer derechos colectivos y el respeto por el tiempo de descanso.

### 5.3. Exposición SUBPREV sobre el Proyecto de Ley de Pensiones.

El 22 de noviembre, el Ministro del Trabajo y Previsión Social y la Subsecretaria de Previsión Social exponen ante el CSL sobre el proyecto de ley de reforma previsional, proyecto que se estructura en 5 grandes objetivos, centrados en mejorar los beneficios del pilar solidario, a través del aumento del monto de los beneficios estatales a los pensionados pertenecientes al 60% más vulnerable de la población. En esta línea se encuentra el aumento gradual de la pensión básica en un 10%, la ampliación del seguro de longevidad para las pensiones en Retiro Programado y el aumento gradual de la pensión máxima con aporte solidario.

Asimismo, busca otorgar mejores pensiones para la clase media a través de la creación de un nuevo Pilar, que supondrá un aumento del aporte estatal, incentivos a la cotización y postergación de la edad de retiro. Y, por último, busca mejorar los montos de pensiones vía mayor ahorro a través del aumento de la tasa de cotización a un 4%, de cargo del empleador; la creación de un seguro de lagunas previsionales, y de un seguro y subsidio de dependencia para personas postradas.

Dentro de la exposición, las autoridades destacaron los siguientes principios básicos de la iniciativa legal:

- a) Mejorar las pensiones de actuales y futuros beneficiarios de Pilar Solidario.
- b) Mejorar las pensiones de clase media, mujeres y de aquellos que decidan postergar su jubilación.
- c) Mayor protección económica a adultos mayores dependientes funcionales severos
- d) Mayores pensiones de vejez autofinanciadas.



e) Perfeccionar el sistema y apertura a nuevos actores, mejor información, educación previsional y mayor fiscalización.

#### 5.4. Exposición SENCE sobre el Proyecto de Ley que modifica la institución.

Con fecha 29 de noviembre de 2018, el Director del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), expone a los Consejeros del CSL el proyecto de ley que el Gobierno busca impulsar con el objetivo de modernizar dicho servicio como respuesta a los cambios demográficos que vive Chile (envejecimiento de la población), la automatización del trabajo y al cambio en las competencias necesarias de los trabajadores requeridas en la actualidad para desempeñarse en el mundo laboral.

Conforme lo expuesto, los objetivos del proyecto de ley son alcanzar eficiencia en los diversos instrumentos del SENCE y su gestión; orientar la oferta de programas de capacitación hacia una mayor empleabilidad; y preparar a los trabajadores de Chile frente a los cambios que depara el futuro. Así, las propuestas que destacan en la exposición son:

- Generar incentivos para el correcto uso de la Franquicia Tributaria.
- Permitir la intermediación, acompañamiento y seguimiento laboral de los trabajadores, como una herramienta de apoyo en la búsqueda efectiva de empleo.
- Ampliar uso de la Franquicia Tributaria a instituciones de educación superior.
- Extensión de la capacitación a contratistas, permitiendo que una empresa pueda capacitar a trabajadores de una empresa contratista o prestadora de servicios que sea empresa de menor tamaño.
- Fortalecimiento de la fiscalización y las sanciones del SENCE.
- Potenciar el mecanismo de pago a los OTEC fijando un porcentaje de pago en razón a los resultados de empleabilidad que los alumnos después de finalizar los cursos.
- Aumentar los estándares de calidad para los organismos capacitadores, modificando los ámbitos de evaluación y estableciendo requisitos mínimos de calidad para aquellas entidades que ejecuten programas financiados directamente por el Estado.
- Generar una plataforma digital abierta mediante la cual las empresas y personas puedan conocer el detalle de programas, cursos, organismos de capacitación y sus evaluaciones, de manera de reducir las asimetrías de información en el mercado de la capacitación.



- Eliminar una serie de restricciones que limitan los programas sociales, tales como edad máxima de los beneficiarios y su vulnerabilidad económica.

## **6. OTRAS ACTIVIDADES DEL CONSEJO:**

### **6.1. Presentación del Informe del CSL 2018 ante la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados**

El 28 de mayo de 2018 el CSL, representado por su Presidenta y los Consejeros Andrea Tokman, José Sandoval, Cristian Olavarría y Rafael Sánchez, expusieron ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, el Informe de seguimiento y evaluación de la implementación y aplicación de la Ley N° 20.940.

Tras la exposición de la Presidenta, intervinieron los diputados Melero, Soto y Yeomans, y el Presidente de la Comisión a esa fecha, don Gastón Saavedra. Ellos concuerdan en que no debe circunscribirse el CSL sólo a la revisión de la implementación de la Ley N°20.940, y comprenden que el informe no puede determinar los efectos concretos de la ley a sólo un año de vigencia y considerando que los fenómenos sindicales son de ciclos más largos.

### **6.2. Exposición del Observatorio de huelgas laborales sobre el Informe requerido por el CSL para el Informe 2018.**

Miembros del Observatorio de Huelgas Laborales (OHL), del Centro para el Estudio del Conflicto y la Cohesión Social (COES), y del Departamento de Gestión y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado (UAH), acudieron al Consejo para exponer y discutir el informe “El impacto de la reforma laboral en las huelgas extra legales”, encargado por el Consejo y abordado en el Informe del CSL del 2018.

En dicha oportunidad se revisó la metodología de muestreo y muestra definida y se concordó es que, a un año de vigencia de la ley, las cifras poco podían decir sobre el impacto de la Reforma a la Ley N°20.940.



### 6.3. Reunión con Departamento de Diálogo Social

El Consejo se reunió en cuatro oportunidades con el Departamento de Diálogo social durante el periodo mayo 2018 a abril de 2019: para recibir el informe de las Escuelas Sindicales de 2018, para revisar la solicitud de evaluación de impacto social de las escuelas, formuladas en la reunión anterior y para aprobar los criterios de las Escuelas Sindicales de 2019. Las dos primeras son abordadas en el punto 3 de esta sección del Informe. Respecto a la solicitud de realizar una evaluación de impacto respecto a las Escuelas Sindicales, se nos indicó que no es posible por lo reciente de la implementación de la política, los cambios al programa de capacitación que se aplicarán el 2019 y lo costosa que resulta; por ello, durante el 2019 proponen al Consejo levantar una línea de base para poder hacer la evaluación de impacto de 2 a 3 años más adelante. El Consejo aprueba esta propuesta y pide que sean provisionados los fondos necesarios para la ley de presupuesto 2019.

### 6.4. Exposición SUBTRAB sobre cierre de empresas en el 2018

Producto del impacto social generado por el cierre de grandes empresas como IANSA, Suazo, SIAL y Maersk, el Consejo pide a la Subsecretaría mayores antecedentes sobre estas situaciones para analizar si las mismas obedecen a circunstancias puntuales o son producto de un fenómeno más amplio.

Del Informe presentado al CSL, se advierte que entre el año 2015 y 2017 hay un aumento en el uso de la liquidación concursal de activos. En parte, porque la ley comienza a ser más conocida, sin embargo, en cuanto a tendencia largo plazo, no se visualiza un aumento de cierre de empresas.

El impacto de cada cierre ha sido distinto, dependiendo de cuánto la empresa ha podido preparar el cierre, informando a las autoridades y a sus trabajadores. En los casos de IANSA, Suazo y Maersk, existió una planificación mayor de parte de las empresas, permitiendo la capacitación y reconversión laboral de los trabajadores de las empresas cerradas. En el caso de SIAL, el cierre tomó de sorpresa a los trabajadores y al ejecutivo, por lo que el ejercicio de contención del impacto laboral y social, fue más tardío.



#### 6.5. Reunión con el Director del Trabajo

En la sesión del 13 de diciembre de 2018, el Director del trabajo concurrió a una invitación cursada por el Consejo para tratar los siguientes temas: (i) indicadores de la Reforma Laboral; (ii) cuenta general sobre los nuevos pronunciamientos de la Dirección del Trabajo sobre la reforma, (iii) el estado actual de la calificación de los servicios mínimos y (iv) fiscalización de la Ley de Inclusión. Además, nos expuso sobre el proyecto de modernización de la Dirección del Trabajo.

Los dos primeros puntos fueron actualizados e incorporados a este Informe como anexos E y A y el tercero se trató en el cuerpo del Informe, sección 2, punto 3.

En materia de servicios mínimos, el Director explica las razones de la demora en las calificaciones, sosteniendo que se debe a la escasez de recursos humanos, la metodología casuística que se había utilizado para determinar los servicios mínimos y el alto número de reclamaciones administrativas, que vuelve los procesos hacia atrás. Por lo anterior, sostiene que el 2019 se buscará disminuir los retrasos, por ejemplo, estandarizando la solicitud que hace el empleador de servicios mínimos.

Sobre la fiscalización de la Ley de Inclusión, el director informa que durante enero a marzo se revisará el cumplimiento por parte de las empresas, ya sea en su modalidad de cumplimiento directo o alternativo. El Consejo comenta que al parecer ha habido dificultades para cumplir directamente, en parte, por la dificultad de encontrar trabajadores con registro de discapacidad.

Respecto al tema de la modernización, el Director le señaló al Consejo que la reforma pone el foco en los usuarios, pero también en las personas. En relación a las primeras, se está trabajando un sistema integrado de información que otorgue respuestas integradas, estandarizadas y previsible a los usuarios (“Escritorio laboral”), poniendo un foco especial en facilitar la formalización de las relaciones laborales en las PYMES. Por otra parte, se está trabajando en una nueva ley de plantas para la Dirección.



## **Conclusiones**

El Consejo sesionó en 15 oportunidades en el periodo comprendido entre mayo de 2018 y abril de 2019, en sesiones de 2 horas cada una, en dependencias del Ministerio del Trabajo. Su conformación se mantiene igual que en el Informe anterior, sin perjuicio de lo cual, se deja constancia que el 2 de mayo cumplen su nombramiento original 2 consejeros y la presidencia.

El Consejo participó durante el 2018 de distintas instancias de diálogo social a nivel internacional, destacándose la visita a Suecia de una delegación tripartita para conocer el modelo sueco de relaciones laborales y la visita del Consejo de Diálogo Social de Castilla y León. Asimismo, recibió la cuenta del funcionamiento de las Escuelas Sindicales y para Pymes financiadas con el Fondo de formación sindical y relaciones laborales colaborativas, y aprobó los criterios de asignación del mismo para el 2019. El Consejo deja constancia de la necesidad de avanzar en sistemas más expeditos para que las multas por prácticas antisindicales y desleales se dirijan oportunamente al Fondo antes señalado.

El Consejo conformó las mesas temáticas de diálogo social de implementación de convenio marítimo y discapacidad, recibiendo sus respectivos informes. Finalmente, revisó las principales temáticas de la agenda laboral: Ley de Inclusión, proyecto de ley de trabajo a distancia, de pensiones y modificación del SENCE, además de tratar temas contingentes como el cierre de empresas del 20018 o la demora en la calificación de los servicios mínimos.





## **Sección 2**

### **Análisis del proceso de aplicación práctica de la Ley N°20.940**

Una vez revisados los aspectos administrativos de la implementación de la Ley N°20.940 a lo largo del año 2018, el Consejo Superior Laboral (en adelante, “CSL”) debió analizar la aplicación y efectos prácticos que dicha ley ha producido a lo largo de sus dos años de vigencia, tanto en las relaciones laborales en general, como en las negociaciones colectivas en particular.

En base a la estructura adoptada en el Informe de seguimiento y evaluación publicado por el CSL en abril de 2018, esta sección busca dar continuidad a la información ahí entregada, analizando las cifras y demás contenidos que se pudieron recabar durante el segundo año de aplicación de la reforma laboral y, al mismo tiempo, el comportamiento de dicha información a lo largo del tiempo.

Hacemos presente que, por la naturaleza propia de la vida sindical y de los diversos procesos de negociación colectiva, la evaluación total del impacto de la reforma laboral es una carrera de largo aliento, por lo que sólo será posible tener una mirada plena una vez que hayan transcurrido una o dos rondas de negociaciones colectivas en cada empresa. Es por esta misma razón que el presente Informe no profundiza en el impacto macroeconómico de la reforma, estudio que requiere de cifras y datos de varios años de aplicación, sino que sólo en ciertas normas o situaciones puntuales que han generado debate y, en algunos casos, han sido fuente de incertidumbre jurídica, atendidos los pronunciamientos contradictorios sobre la materia (ya sea administrativos o judiciales).

Así, el análisis de los diversos efectos producidos por la Ley N°20.940 que se presenta a continuación, se hizo en base a una serie de indicadores elaborados por el Departamento de Estudios del Ministerio del Trabajo, junto con los Departamentos de Estudios y de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo. Asimismo, cabe hacer presente que parte de los indicadores utilizados se elaboraron sobre la base de los datos del Seguro de Cesantía y de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).



En virtud de lo anterior, a continuación, se detalla cada una de las materias estudiadas y discutidas por el CSL, para lo que se presenta una breve explicación del cambio normativo introducido por la reforma laboral, las estadísticas recogidas en cada caso y/o la jurisprudencia administrativa o judicial existente, todo lo anterior, con las respectivas conclusiones alcanzadas por el CSL o parte de sus Consejeros.

### **1. Sindicalización**

Al igual que en el informe del año anterior, las cifras y datos que se presentan a continuación buscan dilucidar el impacto que ha tenido la reforma laboral en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y/o en el aumento de la afiliación de trabajadores a dichas organizaciones, para lo cual se tuvo a la vista la evolución histórica de la tasa de sindicalización, del número de sindicatos activos y del número de trabajadores afiliados a sindicatos vigentes.

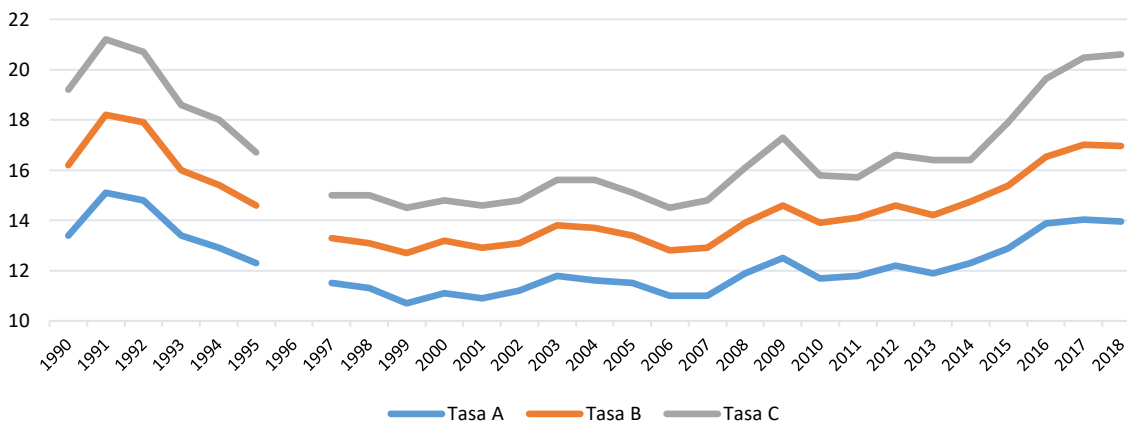
Las tasas de sindicalización nacional muestran un sostenido aumento desde el año 2010 y una estabilización en torno al 20% (en la medición sobre trabajadores asalariados)<sup>12</sup> en los últimos dos años. La sindicalización alcanzada en los últimos años es similar a la de principios de los noventa, siendo superada solo en uno o dos años de las últimas tres décadas.

Es posible que no se produjeran aumentos en la tasa de sindicalización en los últimos dos años por una aceleración en el periodo previo, durante la discusión de la reforma laboral, adelantando aumentos que hubiesen venido en fechas posteriores, si se hubiera mantenido la misma tendencia de sindicalización.

---

<sup>12</sup> Tasa de Sindicalización C.

Gráfico 1. Tasa de sindicalización 1990-2018.<sup>13</sup>



Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Tasa de sindicalización (A)

[Pob. Afiliada / F.T. Ocupada]<sup>14</sup>

Tasa de sindicalización (B)

[Pob. Afiliada / F.T. Ocupada]<sup>15</sup>

Tasa de sindicalización (C)

[Pob. Afiliada / F.T. Asalariados]<sup>16</sup>

Una tendencia similar se ve en el número de sindicatos activos y personas afiliadas a dichos sindicatos. En ambos casos el aumento comienza antes, a fines de los noventa, y se estabiliza en los últimos dos años. La coincidencia en la estabilización en las tasas y en los números absolutos permite descartar que esta se explique por un aumento abrupto en la fuerza de trabajo en los últimos años que compensara un aumento en sindicalizados que hubiera, por ejemplo, mantenido su velocidad de crecimiento. Lo que se puede concluir es una inamovilidad de la cobertura sindical en los últimos años que no podemos atribuir a la reforma y que tampoco podemos predecir si será permanente.

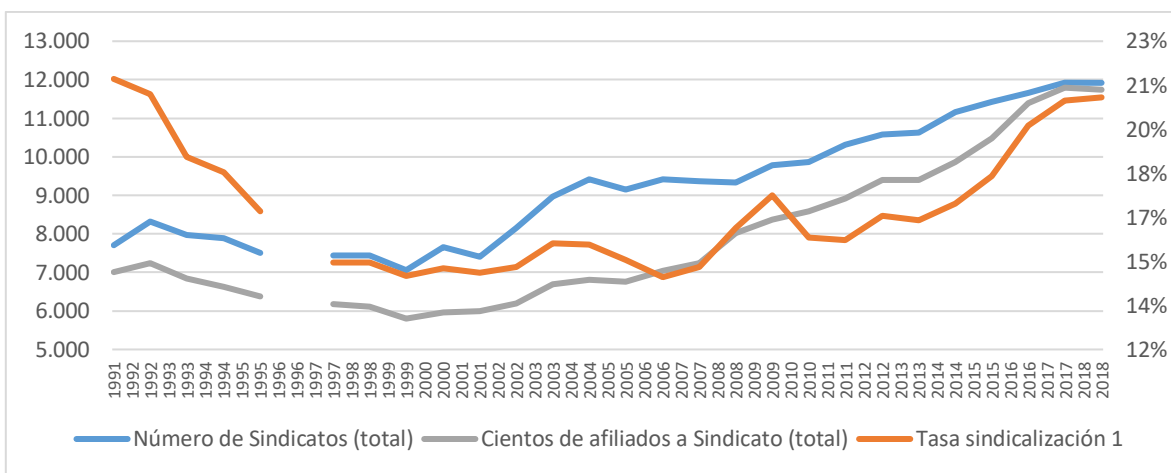
<sup>13</sup> No hay registros de la tasa de sindicalización del año 1996, ya que en tal año existió un cambio en la forma de recolectar datos y procesarlos, lo que implicó no adquirir las cifras correspondientes a dicha anualidad.

<sup>14</sup> La tasa incluye en su denominador a personas no susceptibles de sindicalizarse. Su mantención obedece a la necesidad de establecer comparaciones internacionales con países que la utilizan (Fuente: ENE, INE).

<sup>15</sup> El denominador incluye a los siguientes asalariados: Sector Privado + Personal de Servicio + Trabajadores por Cuenta Propia (Fuente: ENE, INE). Excluye a los asalariados de la Administración Pública, ya que éstos están impedidos de formar sindicatos. Las cifras de asalariados de la Administración Pública de los años 1990 a 1995 son estimaciones hechas en base a las proporciones de asalariados de los sectores público y privado de los años 1996 a 2005 (Elaboración: Departamento de Estudios de Dirección del Trabajo a partir de datos ENE, INE).

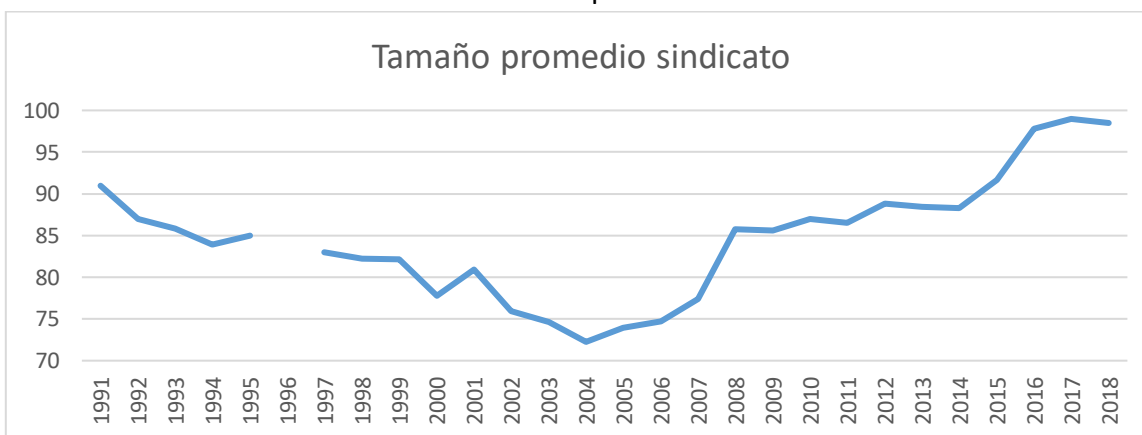
<sup>16</sup> El numerador considera trabajadores afiliados a sindicatos de empresa, establecimiento, interempresa y transitorios, pero excluye a sindicatos de trabajadores independientes. El denominador sólo considera a asalariados del sector privado y personal del servicio.

Gráfico 2. Sindicatos, número de afiliados y tasa de sindicalización totales 1991-2018



Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.  
Elaboración: CSL

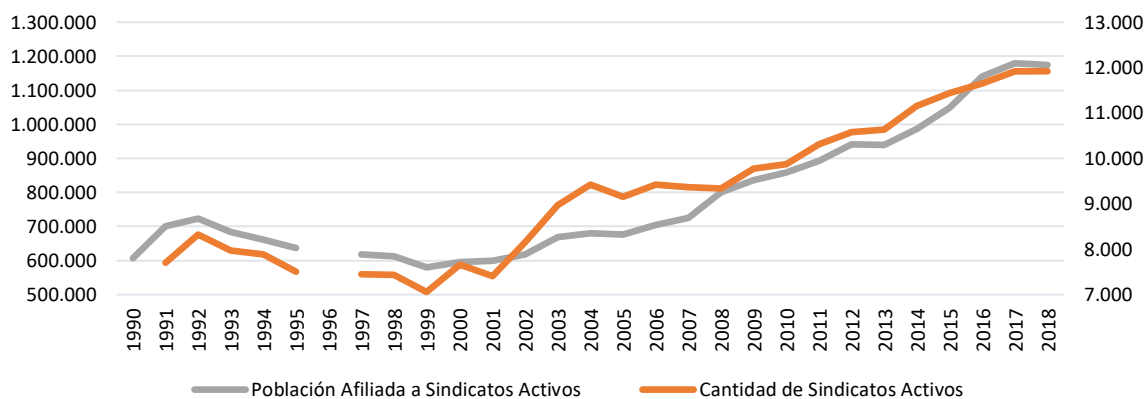
Gráfico 3. Tamaño promedio sindicato



Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.  
Elaboración: CSL

La evolución del tamaño promedio de los sindicatos en las últimas tres décadas también es de reducción de tamaño en la primera mitad (hasta mediados de los 2000) para luego crecer en los últimos quince años. Al igual que la tasa de sindicalización, el tamaño también se estabiliza al final del período en torno a 100 trabajadores por sindicato, pero, a diferencia de la tasa de sindicalización, este número es mayor que el más alto registrado.

Gráfico 4. Tamaño promedio de los sindicatos<sup>17</sup> 1990-2018.



Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: CSL

La tendencia en los números agregados de sindicatos esconde diferencias en el comportamiento entre los distintos tipos de sindicatos. La estabilización de los últimos años se explica por lo que pasa en los sindicatos interempresas y eventuales y no en sindicatos de empresas o establecimientos. De hecho, en estos últimos, afiliados, número de sindicatos y tamaño promedio crece casi sin parar y con una velocidad constante desde mediados de los 2000, con un salto en torno a 2014, pero sin aceleración posterior. Estos sindicatos representan el 64% del total de sindicatos y el 72% del total de afiliados a sindicatos, cifra que venía creciendo desde mediados de los 2000, que cae entre 2014 y 2016, y sube para llegar al máximo en 2018. Este comportamiento en los últimos 4 años, pero a la inversa, se ve en la afiliación interempresa. Donde hay un aumento paulatino de su participación, que se acelera en 2016, se estabiliza en 2017 y se reduce en 2018 para volver al nivel de 2014 cercano a 14% de los afiliados totales.

Junto a lo anterior, se aprecia que, a diferencia de lo ocurrido en los años 2016 y 2017, la proporción de trabajadores afiliados a un sindicato interempresa disminuyó casi en 3 puntos porcentuales, retomando un histórico número entorno al 14%. Se conviene que esta

<sup>17</sup> Para estos efectos, se considera como “sindicato activo” aquellas organizaciones sindicales vigentes que, al momento de tener la obligación de realizar un trámite o acto sindical, lo cumplió (están fuera de esta cifra aquellos sindicatos activos que no registraron movimientos cuando debieron hacerlo).



disminución puede obedecer a las modificaciones introducidas por la reforma laboral que buscaron impedir que a través de los sindicatos interempresa, se pudieran desarrollar figuras contrarias a la libertad sindical como el abuso de fueros.

Otro de los temas tratados en el Informe del año 2018 fue la atomización sindical. Los Consejeros intentaron dilucidar si la reforma laboral habría incidido en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, en el sentido de propiciar la afiliación versus la creación de nuevos sindicatos (“menos sindicatos, más afiliación”), acordando que las cifras iniciales no permitían sacar conclusiones certeras en la materia. Después de dos años de vigencia de la Ley N°20.940, una forma de poder observar el comportamiento de la atomización sindical es estudiando el promedio de sindicatos de empresa vigentes en empresas con sindicatos vigentes. En 2017 existía un promedio de 1,41 sindicatos por empresa con sindicato vigente, en cambio, en 2018, este promedio bajó a 1,35 sindicatos por empresa, disminución que podría reflejar una menor atomización sindical. Se deja constancia que la variación entre ambas cifras es tan menor, que también podría hablarse de una estabilización en torno al 1,4.

Si bien el promedio de sindicatos por empresa ha bajado marginalmente, la cantidad de empresas con más de un sindicato ha aumentado en los últimos años junto con la cantidad de empresas con sindicatos.

Cuadro 1. Número de empresas que tienen más de un sindicato a marzo de 2017, 2018 y 2019.

	31-03-2019	31-03-2018	31-03-2017
<b>Empresas con más de un sindicato</b>	1.997	1.821	1.628
<b>Total empresas con sindicatos</b>	7.875	7.142	6.609

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

En conclusión, el CSL observa que la tasa de sindicalización parece haberse estabilizado durante los 2 años de vigencia de la Ley N° 20.940, alcanzando tasas propias de principios de los noventas. Lo mismo ocurre con el número de sindicatos activos y población afiliada a los sindicatos activos, datos que solo dan cuenta de una ralentización de estas variables en los últimos dos años. Esto, sin embargo, no lo vemos en los datos de sindicatos de empresas o establecimiento, que siguen aumentando en los últimos años. Asimismo, se



advierte una disminución de la proporción de trabajadores afiliados a los sindicatos interempresa, probablemente, producto de las mayores exigencias incorporadas por la Ley N°20.940 en este aspecto.

## **2. Negociaciones Colectivas**

Uno de los objetivos de la reforma laboral fue promover una mayor cobertura de la negociación colectiva e instar a un diálogo que fomentara acuerdos beneficiosos tanto para trabajadores como empleadores. En el informe de 2018 el CSL concluyó que, sin perjuicio de no existir una trayectoria de implementación de la Ley N°20.940 que permitiera sacar conclusiones a largo plazo, dichos objetivos no se vieron reflejados en las cifras del primer año de vigencia de la ley, puesto que se constató una caída en los procesos de negociación colectiva, tanto en su número como en la cantidad de trabajadores y empresas involucradas. Esto puede deberse, como se propuso anteriormente, a un adelantamiento de las negociaciones colectivas por la discusión de la reforma laboral.

En el año 2018 se iniciaron 2.241 negociaciones colectivas, las que involucraron un total de 312.475 trabajadores. Esto es 114 negociaciones menos que en 2017, continuando la caída que reportamos el año pasado. Sin embargo, el número de trabajadores involucrados aumenta en 31 mil recuperando casi completamente la caída de 2017 y volviendo casi al nivel alcanzado en 2016.

El Consejo advierte que, en materia de negociaciones iniciadas, hemos vuelto a las cifras del año 2008 pero con un aumento del 52% en la cantidad de trabajadores involucrados. Es decir, negociamos lo mismo, pero abarcando a más trabajadores que antes. Este efecto no es necesariamente atribuible a la Reforma, pues la tendencia viene desde el año 2012 de forma estable, salvo la baja constatada en el año 2017 y comentada en el Informe anterior, y que podría deberse a la incerteza que generó en las partes la dictación de nuevas normas sobre la materia, lo que podría haber desincentivado las negociaciones.

El Consejo discute en qué medida aquello puede dar cuenta de una menor atomización sindical, objetivo de la reforma, y cuánto podrá ser consecuencia de la eliminación de la extensión de beneficios unilateral. Respecto de lo primero, si se revisan los datos del número de empresas que tiene más de un sindicato se advierte un aumento de un 8% respecto de marzo de 2017.

En relación a lo segundo, y considerando que la tasa de sindicalización se mantuvo estable los últimos años, en términos relativos el porcentaje de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas es en promedio 26% del total de afiliados a sindicatos entre 2008 y 2018, con fluctuaciones durante los últimos 10 años de 2,5% por sobre o bajo ese porcentaje.

Cuadro 2. Cantidad de procesos de negociación colectiva iniciados, número de trabajadores involucrados y total de asalariados privados y personal de servicio 2008 - 2018<sup>18</sup>.

Año	Negociaciones colectivas iniciadas por año	Trabajadores involucrados
2008	2.210	204.505
2009	2.149	200.887
2010	2.419	234.906
2011	2.585	248.238
2012	2.263	233.670
2013	2.462	268.540
2014	2.617	282.130
2015	2.503	278.407
2016	2.741	318.815
2017	2.355	275.123
2018	2.241	312.475

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

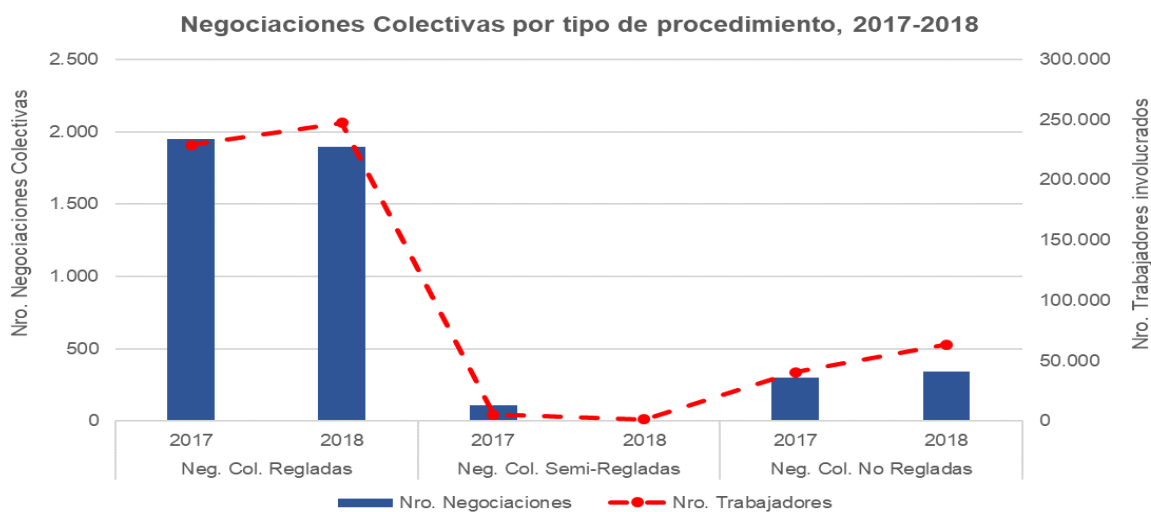
Elaboración: CSL/Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

La mayoría de las negociaciones colectivas iniciadas en 2018 fueron regladas (1.898 negociaciones regladas vs. 343 negociaciones no regladas), sin embargo, este número es el menor desde el año 2009.

<sup>18</sup> En el informe anterior, no se comparaban años completos porque en el 2017 había coexistencia de regulaciones. Sin perjuicio de ello, en el informe anterior hay un error en la tabla 1, en la columna de trabajadores involucrados, la que debería dar cuenta de un aumento sostenido en el número de trabajadores involucrados en los últimos 10 años con una pequeña baja el 2017, como se indica en este cuadro.



Gráfico 5: Negociaciones colectivas por tipo de procedimiento entre los años 2008 y 2018.



Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.  
Elaboración: CSL

Las negociaciones no regladas, en tanto, muestran un sostenido aumento en la última década, llegando el año pasado a crecer un 15% con respecto al año anterior y triplicando las negociaciones de hace 10 años.

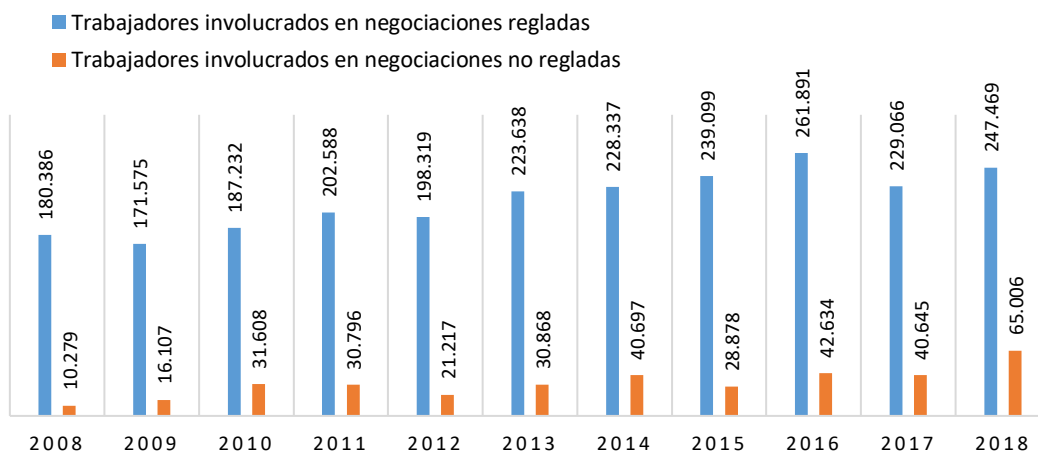
El Consejo ya había reflexionado sobre el aumento de las negociaciones no regladas el año 2017, explicándolas en parte por el adelantamiento de las mismas producto de la incertidumbre del cambio legal. El aumento del 2018 en parte también puede ser explicado por la incertidumbre que ha generado la Reforma, ya sea por omisiones o vacíos de la norma legal vigente o por cambios de interpretación del órgano administrativo, como, por ejemplo, frente al tema de los grupos negociadores. Todo ello, a opinión de los Consejeros, habría motivado a las partes a llegar a acuerdos bajo un procedimiento no reglado, para evitar riesgos de huelgas; atrasos en la calificación de servicios mínimos y como consecuencia suspensión del proceso de negociación colectiva; la negociación de la extensión de beneficios, entre otros.

Cuadro 3. Cantidad de procesos de negociación colectiva iniciados y trabajadores involucrados, según tipo de negociación, 2008 - 2018.

Año	Negociaciones colectivas regladas	Negociaciones colectivas no regladas	Trabajadores involucrados en negociaciones regladas	Trabajadores involucrados en negociaciones no regladas
2008	1.910	97	180.386	10.279
2009	1.766	136	171.575	16.107
2010	1.910	225	187.232	31.608
2011	2.065	250	202.588	30.796
2012	1.919	164	198.319	21.217
2013	2.026	183	223.638	30.868
2014	2.126	229	228.337	40.697
2015	2.067	209	239.099	28.878
2016	2.182	272	261.891	42.634
2017	1.948	298	229.066	40.645
2018	1.898	343	247.469	65.006

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.  
Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Gráfico 6: Trabajadores involucrados en negociaciones colectivas por tipo de procedimiento entre los años 2008 y 2018.



Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.  
Elaboración: CSL

En cuanto a la cantidad de trabajadores involucrados según procedimiento de negociación, si bien se aprecia el último año un aumento tanto en los trabajadores involucrados en negociaciones colectivas regladas como en negociaciones no regladas, es en este último donde los aumentos son más significativos. Al igual que en número de negociaciones, la proporción de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas no regladas ha

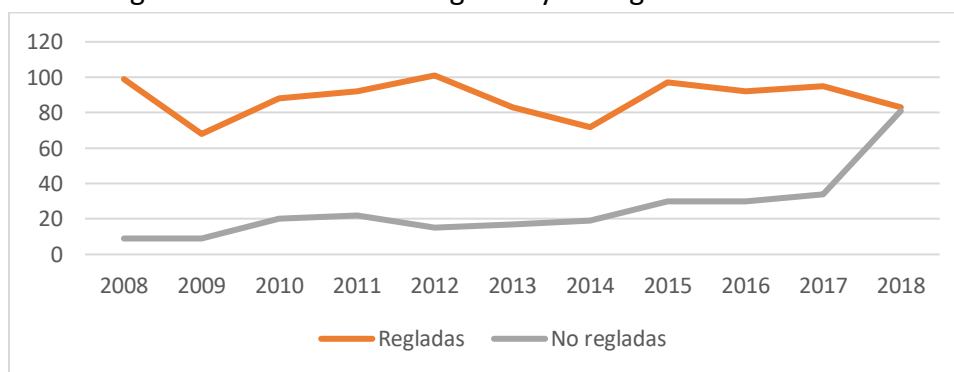


aumentado fuertemente. Si del total de trabajadores involucrados el año 2008 un 95% correspondía a negociaciones regladas<sup>19</sup> y un 5% a no regladas, hoy esta última cifra ha aumentado a un 20%. Es importante notar que el aumento, en todo caso, es continuo en la última década y no se ve cambio significativo que se pueda asociar directamente a la reforma en cuestión.

Los trabajadores involucrados en procesos de negociación colectiva reglada aumentan de 180 mil a 248 mil, es decir, un 38% en los últimos 10 años; en igual lapso, los trabajadores involucrados en negociaciones colectivas no regladas se quintuplicaron. Si consideramos sólo el último año, el aumento de trabajadores en negociaciones no regladas crece en 23 mil, lo que supera a los 18 mil que aumentaron los trabajadores en negociaciones regladas.

Si bien en todos los sectores sigue siendo cierto que el número de negociaciones regladas es mayor a las no regladas, es interesante notar que en todos ellos crecen las no regladas, mientras que el comportamiento de regladas es más disímil por sector. Por otra parte, se aprecia que las negociaciones colectivas no regladas se concentran, principalmente, en la construcción, minería, comercio y hoteles y restaurantes (en orden decreciente). Por su parte, las negociaciones colectivas regladas se concentran en la minería, comercio y hoteles y restaurantes (en orden decreciente).

Gráfico 7: Negociaciones colectivas regladas y no regladas en sector Construcción



Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: CSL

<sup>19</sup> Descartando a las negociaciones semiregladas, el porcentaje es de un 88% que baja a 80%.



Se destaca la situación del rubro de la construcción, especialmente, los cambios evidenciados durante los últimos dos años. Mientras en 2017 las negociaciones regladas eran tres veces las no regladas (95 vs 34), en 2018 son casi idéntica cantidad de regladas y no regladas (85 vs 81). Si bien la tendencia ascendente de las negociaciones no regladas viene desde 2008, es la aceleración en los últimos dos años lo que llama la atención. Es decir, en construcción, el último año las negociaciones no regladas aumentan en 138% y explican casi la totalidad del aumento de negociaciones no regladas de este año. Del aumento de no regladas en el último año, 29% es explicado por este sector que pasa a representar 24% del total de negociaciones de este tipo en el último año (versus 9% hace una década atrás).

En este sector específico el Consejo es de la opinión que el cambio es muy relevante, ya que podría obedecer a un efecto directo de la reforma laboral. Como es sabido, en este rubro generalmente se utiliza el contrato de trabajo por obra o faena y la Ley N° 20.940 modifica la regulación de la negociación colectiva a su respecto. Así, el nuevo artículo 365 del Código del Trabajo dispone que los trabajadores por obra o faena transitoria sólo pueden negociar colectivamente de manera no reglada o a través de las normas especiales de los artículos 365 y siguientes del Código, sin perjuicio que el empleador sólo está obligado a negociar con estos trabajadores y bajo estas últimas normas especiales, si la obra o faena transitoria tiene una duración superior a 12 meses. Esta modificación normativa explicaría el brusco cambio en las cifras antes mencionadas y su impacto en el número total de negociaciones colectivas no regladas.

En cuanto al número de empresas que negocian colectivamente por año, en 2018 se alcanzó un total de 1790, mismo número que en 2008, pero menor que en la mayoría de los años anteriores, excepción que da cuenta de una estabilidad a largo plazo en esta cifra.

Según tamaño de empresa y procedimiento de negociación<sup>20</sup>, la negociación colectiva reglada ha aumentado en la micro y mediana empresa, y disminuido en la pequeña y gran empresa. La no reglada, por su parte, revisada a largo plazo ha aumentado en todos los tamaños de empresa, sin perjuicio de lo cual, el crecimiento en la gran empresa ha sido más importante en los últimos 10 años (de 43 negociaciones el 2008 a 241 el 2018) y más

---

<sup>20</sup> Sólo se contemplan las negociaciones iniciadas por sindicatos de empresa, no considera aquellas iniciadas por sindicatos interempresa.

pronunciado el último año. En consecuencia, el aumento de la no reglada es un fenómeno de la gran empresa principalmente.

Cuadro 4. Cantidad de procesos de negociación colectiva iniciados por sindicatos de empresa según tamaño de empresa y tipo de negociación, 2008 -2018<sup>21</sup>.

Tipo Negociación	Tamaño empresa	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Reglada	Microempresa	65	39	48	60	72	47	71	86	80	83	133
	Pequeña empresa	277	287	386	328	386	312	396	393	371	364	457
	Mediana empresa	645	585	699	667	660	662	572	609	569	522	505
	Gran empresa	846	916	948	913	909	871	762	858	764	692	687
	Sin tamaño <sup>22</sup>	135	142	118	118	109	137	127	124	130	120	140
No-Reglada	Microempresa	6	6	6	5	3	4	5	7	7	6	3
	Pequeña empresa	25	27	34	19	22	14	25	30	23	13	12
	Mediana empresa	58	60	45	41	47	40	33	53	39	31	29
	Gran empresa	241	194	175	129	131	112	93	142	144	78	46
	Sin tamaño <sup>7</sup>	22	22	21	16	26	13	9	22	13	11	7
Semi-Reglada <sup>6</sup>	Microempresa	0	0	1	0	1	1	0	3	4	2	1
	Pequeña empresa	0	5	16	16	19	15	11	25	26	17	23
	Mediana empresa	0	19	86	63	67	66	48	55	81	57	36
	Gran empresa	0	79	181	147	172	170	114	183	167	166	135
	Sin tamaño <sup>7</sup>	0	2	3	2	4	1	7	5	6	5	8

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Junto con lo anterior y con el fin de tener un panorama completo de este escenario, resulta necesario revisar las cifras de cantidad de negociaciones colectivas iniciadas por todo tipo de entidad negociadora, no sólo sindicatos de empresa. En la siguiente tabla se ve que hubo un aumento en las negociaciones iniciadas por sindicatos interempresa, de establecimiento, transitorios y federaciones.

Cuadro 5. Cantidad de procesos de negociación colectiva iniciados por tipo de entidad negociadora, 2008 - 2018

Entidad Negociadora	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
---------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

<sup>21</sup> Este indicador sólo contempla las negociaciones iniciadas por sindicatos de empresa, no considera aquellas iniciadas por sindicatos interempresa.

<sup>22</sup> El tamaño de empresa se obtiene a partir del cruce entre los datos de los procesos de negociación colectiva registrados en la Dirección del Trabajo y los datos mensualizados del seguro de cesantía (AFC) período enero 2008 a diciembre 2018, considerando como llave de cruce el RUT de la empresa, año y mes de la notificación al empleador del inicio del proceso de negociación colectiva.

<b>Sindicato empresa</b>	1.845	1.792	2.081	1.883	1.980	1.833	1.757	1.852	1.771	1.571	1.577
<b>Sindicato interempresa</b>	314	240	235	122	101	102	80	125	137	63	83
<b>Sindicato establecimiento</b>	258	223	213	267	192	203	148	142	103	101	82
<b>Sindicato transitorio</b>	5	2	8	1	2	0	3	2	1	1	1
<b>Federación de sindicatos</b>	1	0	1	4	2	4	3	1	0	3	2
<b>Grupo negociador<sup>23</sup></b>	0	180	411	412	469	428	359	495	448	447	489
<b>Otros sindicatos</b>	0	1	0	1	0	0	0	2	0	0	2
<b>Total</b>	<b>2.423</b>	<b>2.438</b>	<b>2.949</b>	<b>2.690</b>	<b>2.746</b>	<b>2.570</b>	<b>2.350</b>	<b>2.619</b>	<b>2.460</b>	<b>2.186</b>	<b>2.236</b>
<b>Porcentaje de negociaciones con más de una entidad negociadora</b>	<b>8,1%<sup>24</sup></b>	<b>3,5%</b>	<b>7,6%</b>	<b>7,5%</b>	<b>4,9%</b>	<b>4,4%</b>	<b>3,8%</b>	<b>1,3%</b>	<b>1,7%</b>	<b>1,7%</b>	<b>1,2%</b>

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Un escenario similar al que se da respecto a las cifras de negociaciones colectivas iniciadas, se da respecto de las cifras de instrumentos colectivos suscritos cada año. Es decir, en 2018 se aprecia una disminución en la cantidad total de instrumentos colectivos suscritos, pero un aumento importante en la cantidad de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo (cobertura): en 2018 se suscribieron 2.864 instrumentos colectivos (un 1,7% menos que el año 2017), instrumentos que tuvieron una cobertura total de 403.436 trabajadores (10% más en comparación con el 2017). En conclusión, si bien se celebraron menos instrumentos colectivos, dichos instrumentos cubren a más trabajadores que los suscritos en años anteriores.

<sup>23</sup> Posterior a la entrada en vigencia de la reforma laboral 2017, las negociaciones iniciadas por grupos negociadores corresponden a procesos no reglados, sin obligación de registrar su inicio en la inspección del trabajo. Sólo se debe registrar el instrumento final acordado por el grupo.

<sup>24</sup> El 8,1% de las negociaciones colectivas iniciadas en 2018, fueron iniciadas por más de una entidad negociadora a la vez.

Cuadro 6. Cantidad de instrumentos colectivos suscritos y de trabajadores cubiertos, 2008- 2018.

<b>Año</b>	<b>Instrumentos colectivos negociados suscritos</b>	<b>Trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos</b>
<b>2008</b>	2.633	251.283
<b>2009</b>	2.476	231.336
<b>2010</b>	2.918	300.054
<b>2011</b>	3.018	300.071
<b>2012</b>	2.869	324.685
<b>2013</b>	3.001	323.389
<b>2014</b>	3.193	344.542
<b>2015</b>	3.069	347.116
<b>2016</b>	3.237	365.396
<b>2017</b>	2.913	366.768
<b>2018</b>	2.864	403.436

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Las cifras de cobertura se pueden desagregar según el tipo de negociación que se llevó a cabo, estudio que muestra que el 59,7% de los trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo (240.729 trabajadores), negociaron de forma reglada, mientras que el 38,4% lo hicieron a través de un proceso de negociación colectiva no reglada (154.987 trabajadores) y sólo el 0,4% a través de una negociación semireglada (1.793 trabajadores). Al revisar las cifras históricas de este indicador y siguiendo la línea de los datos antes revisados, es posible concluir que existe una tendencia al alza en la cantidad de trabajadores cubiertos por instrumentos suscritos por medio de negociaciones no regladas, a diferencia de la tendencia a la baja de los trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos celebrados en el contexto de negociaciones regladas.

Por su parte, si se desagrega la cantidad de instrumentos colectivos según la entidad negociadora, el resultado es el esperado luego de la entrada en vigencia de la Ley N°20.940: una caída sostenida de los instrumentos colectivos negociados por grupos negociadores y una tendencia al aumento de instrumentos suscritos por sindicatos (en términos de



proporción, el 96,2% de los instrumentos colectivos suscritos en 2018 fueron negociados por sindicatos y sólo el 3,7% por un grupo negociador). La misma tendencia muestra la cantidad de trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos suscritos por sindicatos y por grupos negociadores.

Si bien este es el comportamiento esperado posterior a la reforma, parte de los Consejeros destacan la notoria influencia que han tenido ciertos cambios legislativos en las cifras de instrumentos colectivos celebrados por grupos negociadores. Así, el siguiente gráfico muestra que en los años 2001 y 2016 se han producido importantes bajas en esta cifra, desplomes que coinciden con la entrada en vigencia de las leyes 19.759 (modificó el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica) y 20.940, respectivamente.

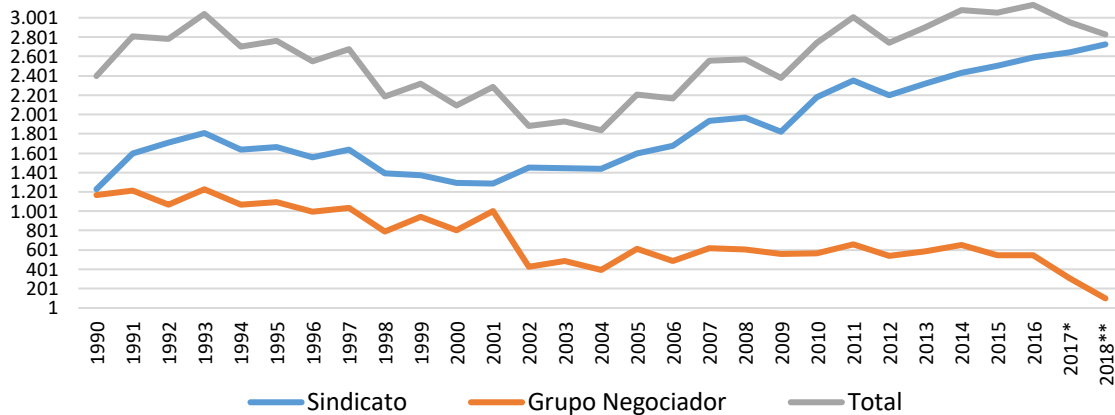
Asimismo, se hace presente que la cifra referente a la cantidad de instrumentos colectivos suscritos por grupos negociadores podría variar, ya que en el año 2018 se intentó aclarar, por vía judicial y administrativa, si corresponde o no registrar dichos instrumentos colectivos en la Dirección del Trabajo<sup>25</sup>. Así, al comenzar la entrada en vigencia de la reforma laboral y a consecuencia de la falta de regulación del procedimiento de negociación colectiva de los grupos negociadores, la Dirección del Trabajo optó por no registrar los instrumentos colectivos de los grupos, sin embargo, conforme a la última doctrina del servicio, los instrumentos colectivos de grupos negociadores sí se pueden registrar, por lo que podría suceder que aquellos instrumentos que no fueron registrados, ahora cumplan con la formalidad, conllevando un aumento en las cifras revisadas, lo que podría hacer variar al alza el número final antes señalado.

---

<sup>25</sup> Revisar Capítulo relativo a Grupos Negociadores (página X del presente informe).

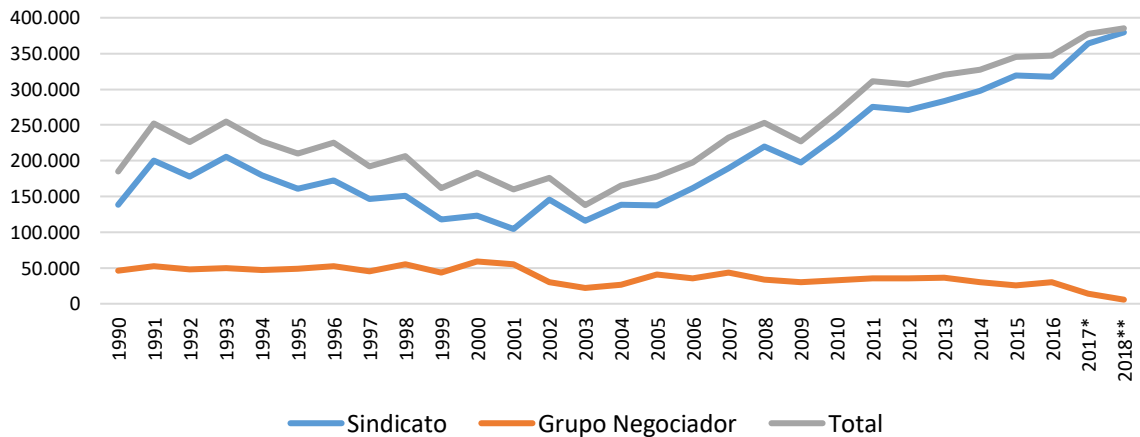


Gráfico 8. Evolución de instrumentos colectivos que inician su vigencia cada año, según entidad negociadora, 1990 - 2018.



Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.  
Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Gráfico 9. Evolución de trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos que inician su vigencia cada año, según entidad negociadora, entre los años 1990 y 2018.



Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.  
Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

En cuanto a la duración de los instrumentos colectivos suscritos, se aprecia que el promedio de duración general (todo tipo de instrumento colectivo) es de 30,7 meses, es decir, por



debajo de los 36 meses que prevé, como máximo, la reforma<sup>26</sup>. Por tipo de instrumento, se ve que los convenios colectivos suscritos tienen una duración promedio de 31,6 meses, los contratos colectivos de 30,2 meses y los acuerdos de grupo de negociador de 33 meses. Como tendencia, es posible afirmar que en los últimos 10 años existe una baja en el promedio de duración de todos los instrumentos colectivos, especialmente de los convenios (en 2013 y 2014, por ejemplo, la duración promedio era cercana a 37 meses).

En conclusión, los Consejeros sostienen que hubo una baja en las negociaciones colectivas iniciadas durante el 2018, al igual que el año anterior, pese a lo cual, se constató un aumento en los trabajadores que participaron en dichas negociaciones y en los trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo. Estas últimas dos constataciones, corresponden a una tendencia en los últimos 10 años por lo que no es atribuible a la Reforma. Dentro de esto, se destaca el aumento proporcional de las negociaciones colectivas no regladas y de los trabajadores cubiertos por dicha modalidad en los últimos dos años, con lo cual, también se advierte una menor atomización bajo este tipo de negociaciones.

El aumento de las negociaciones colectivas no regladas y su mayor cobertura, es un efecto que no resulta expresamente buscado por la Reforma<sup>27</sup>. Es más, el Proyecto pretendía “legitimar un sistema institucional que permita procesar el conflicto laboral al interior de las empresas, generando un procedimiento que contiene un conjunto de incentivos destinados a promover el diálogo directo entre las partes, el acuerdo y mecanismos pacíficos de resolución de controversias.”<sup>28</sup> Los Consejeros evalúan si el mismo es positivo o negativo, definiendo que dependerá de si esto demuestra que la reforma permitió reequilibrar el poder de negociación de ambas partes sin la necesidad de recurrir a la huelga como mecanismo de presión, o si más bien, es tan incierto y costoso para ambas partes el resultado del nuevo procedimiento de negociación reglada, que para ambos es conveniente optar por el procedimiento voluntario.

---

<sup>26</sup> La Ley N° 20.940 rebajo de cuatro a tres años la duración máxima de los instrumentos colectivos. Así también, redujo a 1 año la duración mínima de los Convenios Colectivos.

<sup>27</sup> De hecho, en el Mensaje Presidencial se indicaba que se mantendría la modalidad no reglada o voluntaria de negociación, y en un punto especial, se daba cuenta de las modificaciones al procedimiento reglado, en aras de su simplificación: “El actual procedimiento reglado de negociación colectiva limita las opciones de diálogo directo entre las partes, haciendo prevalecer las formas procedimentales por sobre los actos sustantivos.

Por lo anterior, éste se simplifica, reconociendo el principio de buena fe del procedimiento, esto es, el deber de las partes de cumplir con las obligaciones y plazos previstos, sin poner obstáculos que limiten sus opciones de entendimiento.” Historia de la Ley N° 20.940, p. 9, Mensaje Presidencial.

<sup>28</sup> Mensaje Presidencial, Proyecto de Ley N° 20.940, Historia de la Ley, p.6.

### 3. Servicios Mínimos

#### 3.1. Calificación

La figura de los servicios mínimos fue creada por la Reforma como una contrapartida a la prohibición absoluta del reemplazo en la huelga y guardando ciertas semejanzas con los denominados “equipos de emergencia” existentes con anterioridad a su entrada en vigencia. La ley los define como “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 característica 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”<sup>29</sup>.

En lo procedimental, la ley N° 20.940 señala que los servicios mínimos deben ser fijados antes de iniciarse la negociación colectiva, preferentemente por acuerdo de las partes y, en caso de no producirse acuerdo (comprendiendo dentro de esta hipótesis cuando no concurren todas las organizaciones sindicales existentes en la empresa), cualquiera de las partes puede requerir la calificación administrativa a la Dirección Regional del Trabajo. De esta calificación se podrá reclamar ante la Dirección Nacional del Trabajo.

En lo que respecta al año 2018, los datos de calificación de servicios mínimos son los siguientes:

Cuadro 7. Tabla Servicios mínimos. Acuerdos y requerimientos administrativos 2018.

ACUERDOS ENTRE LAS PARTES			REQUERIMIENTOS			Total de acuerdos más requerimientos 2017 (1)	Total de acuerdos más requerimientos 2018 (2)
	Cantidad de acuerdos 2017 (Informado a 31/03/2018)	Cantidad de acuerdos 2018 (Informado a 31/03/2019)		Cantidad de requerimientos 2017. (Informado a 31/03/2018)	Cantidad de requerimientos 2018 (Informado a 31/03/2019)		
Acuerdos vigentes	253	162	Requerimientos de calificación en trámite	28	25		

<sup>29</sup> Dirección del Trabajo, dictamen N°5346/92 de 28 de Octubre de 2016.

Sin acuerdo [1]	36	28	Requerimientos de calificación finalizados	237	66		
Acuerdos en revisión	1	7	Recursos Jerárquicos en trámite	20	30		
			Recursos Jerárquicos Terminados	S/ <sup>30</sup>	33		
Total de Acuerdos depositados	290	197	Total de requerimientos ingresados	285	154	575	351
Porcentaje de acuerdos sobre el total	50,4%	56,1%	Porcentaje de acuerdos sobre el total	49,6%	43,9%		

Fuente Unidad de Servicios Mínimos, Dirección del Trabajo  
Elaboración: Consejo Superior Laboral

De los 351 acuerdos y requerimientos de servicios mínimos del 2018, un 56,1% corresponde a acuerdos de las partes y un 49,6% a calificación administrativa. Esto representa un aumento de 5 puntos porcentuales en el primero y de 6 puntos porcentuales en el segundo.

El Consejo señala que del total de negociaciones regladas en el 2018 (1898), sólo se pidieron o acordaron servicios mínimos en 351 casos, lo que representa un 18,5%. Es decir, y en opinión del Consejo, los servicios mínimos están siendo poco utilizados por los negociadores en el proceso de negociación colectiva. Lo anterior, puede responder a múltiples factores, como el optar por negociaciones no regladas, donde no es necesario fijar servicios mínimos porque no habrá huelga; la interpretación restrictiva de servicios mínimos que hizo la Dirección del Trabajo al inicio de la entrada en vigencia de la ley; la demora en las calificaciones de servicios mínimos por parte del órgano administrativo; el efecto de suspensión de la negociación colectiva que provoca el no acuerdo o calificación de servicios mínimos; la judicialización de las calificaciones de servicios mínimos; entre otras.

Este bajo número de requerimientos y acuerdos puede no generar problemas si se considera el menor número de huelgas aprobadas el 2018 (41 huelgas menos que el año anterior), pero si preocupa, si se advierte que la duración de las huelgas ha aumentado en los últimos años.

Por otra parte, destaca el alto número de requerimientos que fueron objeto de recurso jerárquico el año 2018, puesto que casi la mitad de los requerimientos presentados llegaron

<sup>30</sup> No se contaba con esta información de lo informado a la fecha 31.03.2018.



a dicha instancia (63, de un total de 154). Si el 2017 el número de requerimientos jerárquicos representaba el 7% de las solicitudes de calificación, el 2018 este número alcanza el 41% de las solicitudes.

### 3.2 Reclamación judicial

La Ley N° 20.940 estableció que sería la Dirección Regional del Trabajo la encargada de resolver las solicitudes de calificación de servicios mínimos, resolución que sería reclamable ante el Director Nacional del Trabajo.

Para el informe anterior, aún se discutía si eran reclamables judicialmente los pronunciamientos del Director Nacional sobre servicios mínimos o no, e incluso, cuál era la vía adecuada (recursos de protección, reclamaciones administrativas en procedimiento monitorio o de aplicación general).

Conforme a lo informado por el Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, del total de 154 requerimientos de calificación ingresados durante el 2018, 27 han sido objeto de reclamación judicial (17,5%). Este porcentaje es mayor al del 2017 (13%), aunque sigue siendo bajo, considerando la cantidad total de solicitudes de calificación.

Respecto a la vía judicial elegida por las partes para reclamar de la decisión del Director nacional del trabajo, durante este segundo año de vigencia parece dilucidarse, empleando mayoritariamente el procedimiento monitorio, y dejando el recurso de protección sólo para reclamar por la demora en la dictación de la resolución que califica los servicios mínimos para una empresa (2 casos). Sobre las primeras, en la mayoría de los casos los jueces de instancia y la Corte de Apelaciones, han optado por acoger y confirmar la incompetencia de los tribunales laborales para conocer de estas reclamaciones (11 casos). En 5 casos han sido acogidas las reclamaciones (3 de ellos, mediando recurso de queja, en el que la Corte Suprema de Oficio ha declarado que los tribunales laborales si son competentes).

A falta de acuerdo sobre servicios mínimos y de resolución del requerimiento de calificación de servicios mínimos, la Dirección del Trabajo había declarado de forma reiterada la suspensión de la negociación colectiva, interpretando así lo dispuesto en el artículo 360 del Código del Trabajo. La Corte de Apelaciones de Copiapó, pronunciándose sobre un recurso de protección presentado en contra de la Dirección del Trabajo por este concepto<sup>31</sup>, señaló que la facultad de suspensión sólo corresponde en los casos en que no existe sindicato, lo

---

<sup>31</sup> Corte de Apelaciones de Copiapó, causa rol N° 154 – 2018, de 5 de noviembre de 2018 (recurso de protección).



que no correspondía al caso objeto del recurso. Por lo tanto, declaró que la resolución del órgano administrativo había sido arbitraria e ilegal. Sin embargo, con fecha 21 de marzo de 2019<sup>32</sup>, la Corte Suprema revocó tal decisión, señalando que el recurso no satisfacía las exigencias de artículo 20 de la Constitución Política (forma), sin perjuicio de dejar abierta la posibilidad de que la organización sindical recurrente pueda ejercer las acciones de reclamación que franquea la ley, ante el tribunal competente, en conformidad a lo establecido en el artículo 399 y siguientes del Código del Trabajo.

En definitiva, el Consejo observa que disminuyó el total de acuerdos y requerimientos de calificación de servicios mínimos entre el 2018- y el 2017 (a casi la mitad); es decir, la figura está siendo menos usada. Siguen siendo más los acuerdos de servicios mínimos que los requerimientos de calificación, creciendo la distancia entre ambos este 2018. Se advierte también un alto número de recursos jerárquicos (41%), lo que implica un aumento de 34 puntos porcentuales respecto al 2017. La judicialización también aumentó a un 15%. Todo lo anterior da cuenta, a juicio de los Consejeros, que en esta materia aún persisten muchas dudas de las partes y el actual procedimiento no ha sido una vía expedita para facilitar las negociaciones.

### 3.3 Estándares técnicos

El artículo 360 del Código del Trabajo le encarga a la Dirección del Trabajo publicar cada año los estándares técnicos de carácter general que sirvieron de base para la calificación de los servicios mínimos. En el Informe de abril de 2018, presentado al Consejo con posterioridad al primer informe de seguimiento de la reforma, el órgano administrativo sostuvo que, si bien ciertas solicitudes son comunes en las distintas áreas productivas, dado que el análisis debe hacerse en relación a la limitación al derecho de huelga, éste debe hacerse de forma particular a las condiciones de cada empresa. En consecuencia, no es factible, a juicio del órgano administrativo, establecer criterios generales de servicios mínimos.

Lo anterior implica que no es posible generar certezas que permitan simplificar el proceso de requerimiento administrativo de calificación de servicios mínimos.

En conclusión, los Consejeros opinan que esta figura está presentando ciertas dificultades que hay que observar con atención: su bajo uso, el retraso en la calificación de servicios mínimos, el alto reclamo jerárquico y el 15% de reclamo judicial, la dificultad para

---

<sup>32</sup> Corte Suprema, causa rol N° 29.423 – 2018, de 21 de marzo de 2019.



estandarizar los criterios de calificación administrativa, todo lo cual, suspende el inicio de la negociación colectiva y entraba el fondo de la negociación. Asimismo, estiman que esto puede haber influido en la caída de las negociaciones colectivas e instrumentos colectivos celebrados el año 2018; como así también, en la preferencia por el procedimiento no reglado de negociación colectiva.

#### **4. Grupos Negociadores**

El informe del año 2018 da cuenta que si bien el proyecto de ley que dio origen a la Ley N°20.940 contenía disposiciones de titularidad sindical, prohibiendo la existencia de grupos negociadores en aquellas empresas donde hubiera un sindicato legalmente constituido, el Tribunal Constitucional (causas ROL N° 3016-2016 y ROL N° 3017-2016) declaró inconstitucional dichas disposiciones, puesto que, a su juicio, el titular del derecho a negociar colectivamente son los trabajadores individualmente considerados, quienes son libres para elegir si ejercen el derecho mediante una organización sindical o un grupo negociador.

Ahora bien, aun cuando el fallo del Tribunal Constitucional, lo que técnicamente hace es retirar del texto las disposiciones consideradas inconstitucionales, éste no puede reemplazar ni legislar situaciones nuevas. Así las cosas, uno de los problemas observados por el CSL durante el primer año de implementación de la Ley N°20.940 es la ausencia de un procedimiento legal para que negocien los grupos de trabajadores.

Para efectos de conocer la evolución de la negociación colectiva de los grupos negociadores en el contexto antes expuesto, el CSL solicitó a la Dirección del Trabajo estadísticas al respecto, así como también se revisó la jurisprudencia a este respecto de los Tribunales de Justicia desde la entrada en vigencia de la reforma laboral.

Respecto a la información entregada por la Dirección del Trabajo es necesario señalar que al entrar en vigencia la reforma laboral y ante la incertidumbre generada por la falta de un procedimiento que permita negociar a los grupos negociadores, no sólo se dejaron de registrar las negociaciones colectivas iniciadas por los mismos, sino que también se dejaron de registrar los instrumentos colectivos suscritos por éstos, lo que implicó no contar con información certera al respecto. Sin embargo, a contar del mes de julio de 2018, la Dirección



del Trabajo cambió su criterio y comenzó a registrar los instrumentos suscritos por los grupos negociadores, tratando de reconstruir el registro hacia atrás (año 2017 y primer semestre de 2018) lo que permitirá conocer con mayor exactitud su comportamiento en el tiempo.

De dicha información se advierte una fuerte contradicción entre la cantidad de negociaciones colectivas llevadas por grupos negociadores (180 en los dos últimos años)<sup>33</sup> y el número de instrumentos colectivos celebrados por estos (407 en 2017 y 2018). Esta contradicción es permitida por el estado actual de la norma que, tras el fallo del Tribunal Constitucional, admite la celebración de instrumentos colectivos por parte de los grupos negociadores, pero no les prevé un procedimiento a través del cual arribar a él.

Por otra parte, si bien los primeros pronunciamientos de la Dirección del Trabajo en materia de grupos negociadores señalaron que éstos pueden existir y negociar, como lo reconoce el Tribunal Constitucional, señalaban que los acuerdos alcanzados son contratos entre particulares y sus efectos jurídicos no gozan de las prerrogativas del Libro IV del Código del Trabajo (por no haberse seguido un procedimiento legal para ello, como mandata la Constitución y la ley). A mediados del año 2018 hubo un cambio en dicha doctrina, en virtud del cual se reforzó la idea que los grupos negociadores pueden existir legalmente y que se encuentran reconocidos en el Código del Trabajo, concluyéndose que, conforme al análisis sistemático y armónico de todas las normas de dicho cuerpo normativo, los acuerdos de grupos negociadores constituyen legalmente un instrumento colectivo y, por tanto, producen todos sus efectos, obligando a la Dirección del Trabajo a llevar el registro de los mismos .

Luego, se analizó la evolución que ha tenido la jurisprudencia en relación a la situación de los grupos negociadores luego de la entrada en vigencia de la reforma laboral. A este respecto, se concluye que no ha habido un mayor avance en relación a lo revisado para el informe anterior, ya que la mayoría de los requerimientos que intentan zanjar el conflicto de derechos en la materia, se han conducido a través de recursos de protección, vía no apta

---

<sup>33</sup> Posterior a la entrada en vigor de la reforma laboral 2017, las negociaciones iniciadas por grupos negociadores corresponden a proceso no reglados, sin obligación de registrar su inicio ante la Inspección del Trabajo. El instrumento final acordado sí se registra.





para que el tribunal realice un análisis del fondo de lo discutido. Además, la jurisprudencia que se ha pronunciado sobre estos recursos tampoco es uniforme.

Parte de los Consejeros propone que el CSL recomiende revivir la parte del proyecto de ley que regulaba un procedimiento para que los grupos negocien, lo que generó una discusión acerca de la efectividad que tendría ese camino. Otros destacan que se debe recoger el derecho a negociar y a afiliarse a una organización sindical sin excluir el derecho de todo trabajador para negociar colectivamente con la empresa, sea dentro o fuera del sindicato, como ya resolvió el Tribunal Constitucional.

Sin perjuicio de lo anterior, los Consejeros representantes de la CUT señalan que no están disponibles para regular un procedimiento para que los grupos negocien colectivamente cuando existen sindicatos en la empresa, siendo importante dejar presente los fundamentos que tuvo en consideración la propia Dirección del Trabajo al dictar el ORD N° 1163/0029 de fecha 13 de marzo de 2017<sup>34</sup>.

En conclusión, si bien la mayoría de los miembros del CSL cree necesario legislar en el sentido de establecer un procedimiento que regule claramente el proceso de negociación de los grupos de trabajadores para evitar la incerteza que permite actualmente la legislación, los Consejeros de la CUT sostienen que no se puede legislar en el sentido de permitir que negocien grupos de trabajadores cuando haya sindicatos en la empresa.

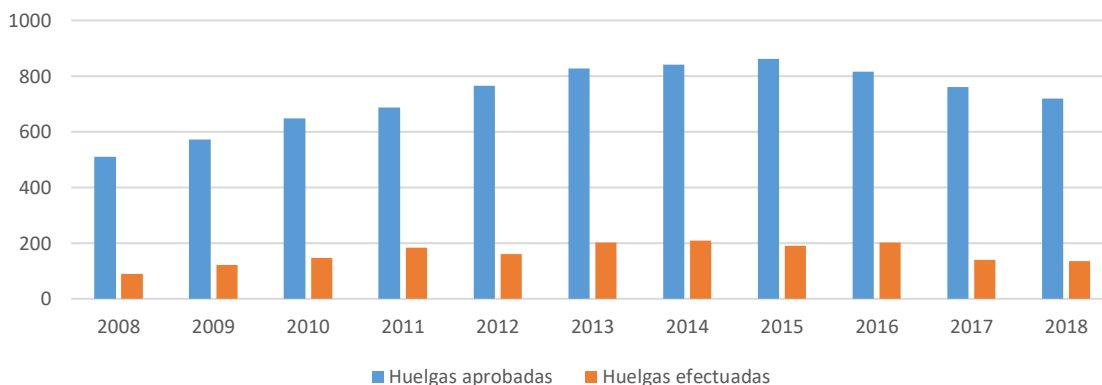
## **5. Derecho a Huelga**

La Ley N°20.940, con el objetivo de tutelar el ejercicio efectivo de la huelga, incorporó una serie de modificaciones importantes en la materia, tales como la prohibición de reemplazo en huelga y la configuración de su incumplimiento como una práctica desleal (art. 403 d), las limitaciones al ejercicio del descuelgue y la posibilidad de reclamar judicialmente la determinación triministerial de las empresas en las que no se puede ejercer este derecho.

---

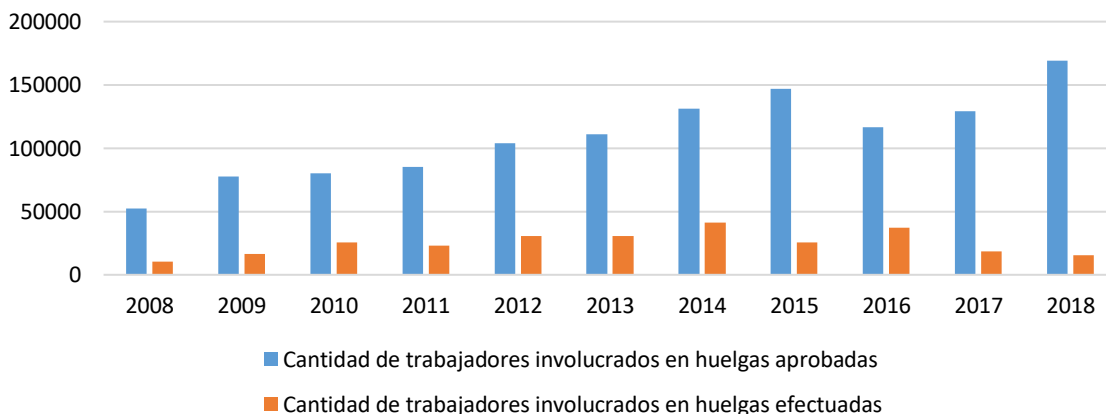
<sup>34</sup> El citado Dictamen señaló que una de las cuestiones centrales de la reforma laboral era “(...) reconocer a las organizaciones sindicales como las entidades privilegiadas para asumir la representación de los trabajadores en la negociación colectiva en las empresas donde existiera representación sindical, admitiendo la representación de los trabajadores por parte de grupos negociadores sólo en las empresas donde no existirá dicha presencia sindical”.

Gráfico 10. Cantidad de huelgas aprobadas y huelgas efectuadas, 2008-2018.



Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.  
Elaboración: CSL

Gráfico 11. Cantidad de trabajadores involucrados en huelgas aprobadas y efectuadas, 2008-2018.



Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.  
Elaboración: CSL

Las huelgas aprobadas y las huelgas efectuadas durante el 2018 (719 y 136 respectivamente) continúan su senda a la baja iniciada el 2016, sin variación evidente en la velocidad de la caída. Esto es consistente con la baja en el número de trabajadores en negociaciones colectivas regladas.



Los Consejeros opinan que la baja en las huelgas efectuadas puede tener relación con la mayor proporción de huelgas que una vez aprobadas no se efectúan tras haber pasado por la instancia de mediación obligatoria. En los últimos dos años esta proporción se ha mantenido entorno al 19%, por debajo del 22% del periodo 2008-2016.

Por su parte, a pesar del aumento de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas, el número de trabajadores involucrados en huelgas efectuadas tuvo en 2018 un comportamiento a la baja similar al constatado durante el primer año de implementación de la reforma, bajando de 18.661 trabajadores en 2017 a 15.384 en 2018, nivel más bajo desde el año 2009<sup>35</sup>.

Cuadro 8: Duración promedio de huelgas terminadas, periodo 2008-2018.

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Duración promedio de huelgas terminadas	15,6	16,2	15,9	14,9	11,5	13,8	11,6	12,3	13,6	11,5	10,5

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: CSL

En materia de duración de las huelgas, el número de días se mantiene estable durante los últimos tres años en torno a los 15 y 16 días, lo que representa una estabilización luego de una tendencia creciente hasta 2016.

Los Consejeros observan que la duración de las huelgas se ha ido ajustado al plazo legal para ejercer por parte de los trabajadores el descuelgue individual, es decir, el plazo para que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva que se encuentran en huelga, puedan regresar a trabajar acogidos a la última oferta (décimo sexto día).

<sup>35</sup> Sin perjuicio de lo anterior, viendo el comportamiento de estas variables durante los años, se advierte que la cantidad de huelgas declaradas viene en descenso desde el año 2016, en cambio la cantidad de huelgas efectuadas sólo desciende los últimos 2 años (2017 y 2018).

En relación a los trabajadores involucrados en las huelgas se da el mismo comportamiento, es decir, una baja en los trabajadores involucrados en huelgas declaradas en los últimos 3 años, y una disminución de los trabajadores involucrados en huelgas efectuadas sólo en los últimos 2 años.



En consecuencia, los Consejeros observan una disminución en el número de huelgas aprobadas y efectuadas el 2018, pudiendo entenderse estas últimas por la mayor efectividad de las mediaciones obligatorias en los últimos dos años. A su vez, también baja el número de trabajadores involucrados en las huelgas, pese al aumento del número de trabajadores involucrados en procesos de negociación colectiva. Esto obedece a que el aumento de trabajadores involucrados en procesos de negociación colectiva es proporcionalmente mayor, en negociaciones no regladas, donde no se ejerce el derecho a huelga en los términos previstos en la ley. Finalmente, se estabiliza la duración de las huelgas en torno al plazo de ejercicio del reintegro individual.

#### 5.1. Término de la huelga

La antigua legislación establecía una serie de vías legales que daban certeza al término de la huelga en un proceso de negociación colectiva. Estas eran:

- a. El antiguo artículo 374 inciso 2° del Código del Trabajo que disponía que si la huelga no se hacía efectiva, se entendía que los trabajadores se desistían de la misma. Precisaba que no se hacía efectiva si más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación continuaban laborando.
- b. Por su parte, el antiguo artículo 373 del Código del Trabajo establecía que la huelga debía ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. En caso que no se obtuviera dicho quórum se entendía que los trabajadores aceptaban la última oferta.
- c. El antiguo artículo 383 de la norma citada disponía que el reintegro de más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación al trabajo ponía término a la huelga ese mismo día. En este caso, los restantes trabajadores debían reintegrarse dentro de los 2 días siguientes al del término de la huelga en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.
- d. Además, el proceso de negociación colectiva podía terminar con la suscripción del contrato colectivo forzado. Esta alternativa, recogida en el artículo 369 del Código del trabajo, permitía a la comisión negociadora exigir en cualquier oportunidad -inclusive haciendo ejercicio del derecho a huelga-, la suscripción de un nuevo contrato con iguales



estipulaciones a las contenidas en el contrato vigente al momento de presentarse el proyecto, no incluyéndose las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

e. Finalmente, el reintegro individual de los trabajadores (descuelgue) sobre la base de lo que disponía el anterior artículo 381 del Código del Trabajo, también terminaba la huelga si se reintegraba más de la mitad de los trabajadores involucrados.

La Ley Nº 20.940 eliminó las normas destinadas a terminar la huelga descritas en las letras a, b y c anteriores, de tal forma de instaurar la huelga de carácter indefinido. Asimismo, modificó las alternativas dispuestas en las letras d. y e. de lo cual se han derivados diversas interpretaciones sobre el efecto del término para los trabajadores y las empresas. La reforma establece que la suscripción del contrato colectivo forzado otorga al trabajador el derecho al piso (artículo 342 CT) y, por su parte, el derecho a reintegro individual no tiene efecto colectivo cuando se incorpora más del 50% de los trabajadores involucrados.

Otros cambios incorporados por la Ley Nº 20.940 son:

- La ley dispuso que la última oferta o huelga debe ser acordada con la mayoría absoluta de los trabajadores. Si no se alcanzan los *quórum*s necesarios para acordar la huelga el artículo 351 CT, el sindicato tiene 3 días contados desde la votación para ejercer el derecho al piso (artículo 342 CT). En el caso de no ejercer esta facultad se entiende que el sindicato ha optado por aceptar la última oferta del empleador.
- La nueva ley contempla como herramienta para efectos de terminar el proceso de negociación colectiva la posibilidad del empleador de presentar nuevas ofertas formales (artículo 356 CT) y que se voten ante ministro de fe, después de ejercida la huelga, lo que no se encontraba en la anterior legislación.

Sobre las dificultades interpretativas que en la práctica han generado estas nuevas regulaciones, el Consejo revisó dos casos particulares pero relevantes para analizar los problemas adicionales que se generan para trabajadores y empleadores cuando la negociación fue infructuosa: el caso LATAM y el de Minera Escondida. En el primero, tras una larga negociación y casi al borde de cumplirse el plazo para que los trabajadores pudieran ejercer su derecho al descuelgue individual, la comisión negociadora sindical



comunicó a la empresa su deseo de acogerse a la última oferta presentada por la empresa, declarando entonces concluida la huelga. La empresa sostuvo que el sindicato ya no podía acogerse a la última oferta, pues ésta había sido votada y rechazada por los trabajadores, por lo que, a su entender, la huelga continuaba, pues dicha última oferta ya había caducado con su rechazo. Siendo consultado su parecer al órgano administrativo, éste acogió la interpretación sostenida por el empleador, citando el nuevo artículo 342 del Código del Trabajo, según el cual, el contrato forzoso acoge a los trabajadores al piso de la negociación y no a la última oferta. Así lo confirmó también el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, en causa RIT O-2753-2018<sup>36</sup>.

En el segundo caso expuesto, los trabajadores haciendo uso del contrato forzado previsto en la anterior legislación y en la nueva, fueron generando sucesivas negociaciones por 18 meses, sujetándose al piso de la negociación, frente a la negativa de la empresa de acceder al petitorio de las organizaciones sindicales.

Los Consejeros comentan que en el caso de LATAM la huelga perdió su naturaleza colectiva dado que hoy la misma es mantenida solo por cuatro trabajadores de la empresa (3 directores sindicales y un tripulante). Los Consejeros de la CUT señalan que el problema de LATAM se produjo por la interpretación administrativa que le negó a la comisión negociadora el derecho a notificar el fin de la huelga en representación de sus bases. El que la ley no lo señale expresamente, no obsta a que no se le reconozca este derecho como fruto de la autonomía sindical y su representación de intereses de sus bases. En consecuencia, la huelga en el caso LATAM expiró al momento de la notificación que, en tal sentido, hizo la comisión negociadora sindical a la empresa.

El CSL opina que, a partir de estos casos, es posible advertir diferencias interpretativas sobre el cómo se termina una negociación, que han generado dificultades en algunos procesos colectivos. El cómo la comisión negociadora puede poner término a la huelga y si puede, entre estas alternativas, acogerse a la última oferta votada y rechazada; y luego, producido el reintegro individual, la naturaleza del contrato que vincula a los trabajadores con el empleador, parecen temas que exigen mayor certeza de cómo deben operar en la práctica.

---

<sup>36</sup> Actualmente se encuentra pendiente la resolución del Recurso de Nulidad interpuesto por el Sindicato ante la Corte de Apelaciones de Santiago, rol N° 2652 – 2018.



### 5.2. Derecho de suscripción del piso de la negociación (nueva modalidad del contrato colectivo forzado).

El nuevo artículo 342 del Código del Trabajo, disposición modificada por la reforma laboral, permite a la comisión negociadora sindical durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, poner término a la negociación comunicándole al empleador la decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación. Por su parte, el empleador no puede negarse a esta exigencia, salvo excepcionales casos. El contrato colectivo que se suscribe en estas condiciones tiene una duración de 18 meses. Esta norma reemplazo al antiguo artículo 369. que permitía a la organización sindical prorrogar la vigencia del contrato colectivo anterior por 18 meses.

De acuerdo con las cifras entregadas por la Dirección del Trabajo, en 2018 hubo un total de 43 negociaciones en que se ejerció el derecho del artículo 342 del Código del Trabajo, equivalente al 2,3% del total de negociaciones colectivas regladas. El promedio de aplicación del artículo 369 entre el 2008 y el 2016, es de 3,5% de las negociaciones regladas realizadas cada año.

Si bien se aprecia cierto aumento en comparación con el año 2017 (en dicho año 37 negociaciones se acogieron al artículo 342), los Consejeros coinciden en que estos números no son relevantes dentro del universo de negociaciones realizadas<sup>37</sup>. Sin perjuicio de lo anterior, los Consejeros destacan que es más el número de huelgas que declaradas no se efectúan y se acogen al artículo 342, que el de las que se acogen al piso una vez iniciada la huelga.

### 5.3. Reemplazo Ilegal

Si se revisan los efectos producidos por la reforma laboral en la huelga, no se pueden dejar de estudiar las modificaciones insertadas por dicha reforma en lo relativo al reemplazo de los trabajadores. La nueva normativa prohíbe el reemplazo de trabajadores en huelga en todas sus formas (externo e interno), calificando la infracción a dicha prohibición como práctica desleal y facultando a la Dirección del Trabajo a disponer el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.

---

<sup>37</sup> Esta cifra no está aumentada con el ejercicio del 342 realizado en la empresa Minera Escondida

Cuadro 9. Cantidad de denuncias de prácticas antisindicales y desleales<sup>38</sup> por reintegro y reemplazo 2013-2018.

Indicador	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Número total de denuncias de prácticas antisindicales y desleales presentadas en la DT	1.586	1.673	1.651	1.793	1.555	1.576
Número total de denuncias presentadas a la DT por reintegro individual ilegal o reemplazo de huelguistas	143	90	66	99	92	96

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo  
Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Cuadro 10: Cantidad de denuncias<sup>39</sup> interpuestas ante la Dirección del Trabajo por reintegro individual de trabajadores o reemplazo de huelguistas, periodo 2013 - 2018

Año	Cantidad de denuncias presentadas a la DT por reintegro individual ilegal o reemplazo de huelguistas	Variación interanual
2018	143	58,9%
2017	90	36,4%
2016	66	-33,3%
2015	99	7,6%
2014	92	-4,2%
2013	96	

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo  
Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Como se puede apreciar, en los dos últimos años se advierte un aumento sostenido en el número de denuncias recibidas por la Dirección del Trabajo por reintegro individual ilegal o reemplazo de huelguistas. Sin perjuicio de lo anterior, al igual que en el informe del año 2018, no hemos podido estudiar cómo terminaron o en qué estado se encuentran dichas denuncias por no existir mayores antecedentes disponibles al respecto.

#### 5.4. Huelga y Adecuaciones Necesarias

El informe anterior levantaba las dificultades interpretativas que había generado el artículo 345 del Código del Trabajo al prohibir el reemplazo de trabajadores en huelga, sancionar el mismo como práctica desleal de la negociación colectiva, pero dejar fuera del concepto de

<sup>38</sup> Denuncias constatadas no se encuentran disponibles a la fecha.

<sup>39</sup> Una denuncia puede contener más de una materia denunciada.





reemplazo, las “adecuaciones necesarias” que puede hacer el empleador para enfrentar la huelga.

El órgano administrativo, en el Dictamen Ord. N° 441/7 del 25 de enero de 2017 había definido que las adecuaciones necesarias debían concebirse como todas aquellas medidas del empleador que adaptan o ajustan los recursos de la empresa para obtener que los trabajadores no involucrados en la huelga ejecuten sus funciones contractuales, siempre que sean indispensables para ello. Es decir, centraba la definición del concepto, en lo estrictamente necesario para impedir que el derecho al trabajo de los trabajadores no afectados a la huelga fuese afectado.

Por su parte, al pronunciarse en específico sobre un caso en que se debatía si se estaba incurriendo en un reemplazo ilegal de trabajadores o una adecuación necesaria de la empresa, la Dirección del Trabajo sostuvo en el Dictamen Ord. N° 0440/005 del 24 de enero de 2018, que el poner a otro trabajador manejando la máquina del trabajador huelguista constituía un reemplazo ilegal de trabajadores en huelga, y, por lo tanto, una práctica desleal.

Con posterioridad, el 31 de agosto de 2018, la Dirección del Trabajo fue nuevamente consultada por los márgenes de este concepto, a raíz de una modificación de turnos durante un proceso de huelga. En dicha oportunidad, la Dirección del Trabajo sostuvo que si bien la empresa está facultada legalmente para modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias destinadas a asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar sus funciones contractuales, tales ajustes debe adoptarlos con las limitaciones que precisamente derivan de la necesaria conciliación entre la libertad de trabajo de los dependientes reincorporados y el derecho a huelga de quienes se mantienen en la negociación colectiva. En tal sentido, el ejercicio por parte de la empresa de medidas que provoquen minimizar el efecto de la huelga, podrá configurar una conducta ilícita, sancionable judicialmente como práctica desleal del empleador<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> Dictamen Ord. N° 4605, 31 de agosto de 2018.



Sin embargo, el concepto de adecuaciones necesarias todavía sigue generando debate e incertezas entre las partes, pues no existe claridad acerca de los límites que tiene el empleador para modificar funciones de los trabajadores que no están en huelga.

#### 5.5. Huelga y Empresas Estratégicas

La Ley N° 20.940 introdujo un nuevo artículo 362 en el Código del Trabajo, para regular el procedimiento de calificación de empresas en las que, acorde al inciso 5º, numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, sus trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga. Junto a ello, la normativa incorporó un nuevo Título VIII al Libro IV, titulado “De los Procedimientos Judiciales en la Negociación Colectiva”, en cuyo artículo 402 creó un procedimiento judicial de reclamación especial para la determinación de las empresas sin derecho a huelga.

En aplicación de la ley, se dictó la Resolución Exenta Triministerial N°41, de fecha 31 de marzo de 2017, que establece el mecanismo de coordinación para la calificación de las corporaciones y empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, de conformidad al artículo 362 del Código del Trabajo. Además reguló la manera de tramitar las solicitudes, traslado a las contrapartes y notificación general. La tramitación quedó en manos del Ministerio de Economía, y se estableció que éste podría solicitar informes técnicos a los Ministerios, servicios u organismos públicos competentes en las materias que motiven la causal invocada, los que serán incorporados y tenidos a la vista para efectuar la calificación.

El 28 de julio de 2017 se dictó la Resolución Exenta N° 133<sup>41</sup>, suscrita por los Ministros de Economía, Defensa Nacional y Trabajo y Previsión Social, en la que se determinaron que 100 empresas y corporaciones se encuentran en las hipótesis del artículo 362 del Código del Trabajo, y en tal sentido, los trabajadores de estas instituciones ven limitado su derecho a huelga y deben en caso de falta de acuerdo en sus respectivos procesos de negociación colectiva, someterse a arbitraje obligatorio<sup>42</sup>. Esta Resolución fue publicada en el Diario

---

<sup>41</sup> Complementada con la Resolución exenta n° 133 de 6 de octubre de 2017, que corrige las razones sociales de las empresas Gasco y Gasoducto Gas Andes.

<sup>42</sup> A mayor abundamiento, el año 2017, bajo la vigencia de esta normativa, 136 empresas solicitaron su incorporación a la nómina, quedando 132 para el análisis por parte de la autoridad en atención a que 3 no cumplieron los requisitos y 1 retiró la solicitud.



Oficial con fecha 5 de agosto de 2017 (Resolución 133/2017, <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1106201&buscar=huelga>).

Durante el año 2018 se presentaron 4 nuevas solicitudes de empresas para ser incorporadas en el listado<sup>43</sup> todas las cuales fueron rechazadas por extemporáneas o por carecer de alguno de los requisitos impuestos en la normativa.<sup>44</sup>

- **Estado reclamaciones judiciales.**

Respecto del procedimiento de reclamación judicial que puede plantearse en contra de la calificación administrativa antes aludida, el artículo 402 del Código del ramo establece que aquella debe ser deducida por la empresa o los afectados, ante la Corte de Apelaciones de Santiago o la que corresponda al domicilio del reclamante, dentro de los 15 días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la Resolución de Calificación.

A la fecha del presente informe, y según antecedentes aportados por la Subsecretaría del Trabajo, se han presentado un total de 36 recursos; 28 fueron formuladas ante la Corte de Apelaciones de Santiago, 3 ante la Corte de Apelaciones de Concepción, 1 ante Corte de Apelaciones de Iquique y 1 ante la Corte de Apelaciones de Talca. Un total de 32 fueron declaradas admisibles.

De las 32 reclamaciones declaradas admisibles, 3 fueron desistidas. De las 29 restantes, 1 causa se encuentra suspendida<sup>45</sup>, 1 fue acogida y en 27 de los casos las Cortes de Apelaciones rechazaron las reclamaciones, confirmándose el criterio de la autoridades triministeriales al momento de determinar las empresas sujetas a la prohibición señalada. A modo de ejemplo, en la causa rol N° 1694-2017, seguida ante la Corte de Apelaciones de Santiago, el tribunal declaró que, “la calificación hecha por la autoridad administrativa en la Resolución que se reclama, de acuerdo al artículo 362 del Código del Trabajo, en concordancia con el artículo 19 N°16 de la Constitución Política, por encontrarse la firma

---

Se presentaron un total de 134 postulaciones para ser calificados en esta categoría. El número finalmente seleccionado, es inferior al anteriormente vigente en el año 2016, que contenía 127 empresas.

<sup>43</sup> Correspondientes a las empresas Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, la Sociedad de Servicios Clínicos Médicos Domiciliarios San Juan de Dios Limitada, la asociación Chilena de Seguridad y la Cooperativa de servicios de abastecimientos y distribución de agua potable, alcantarillado y saneamiento ambiental Yungay Gulto Los Lirios Ltda.

<sup>44</sup> Resoluciones exentas N°s 167 y 168 de 2018, del Ministerio de Economía.

<sup>45</sup> Causa rol n° 328-2017, caratulada “Sindicato de Ingenieros y Profesionales de CGE transmisión con Ministerio del Trabajo y Previsión Social”, seguida ante la Corte de Apelaciones de Concepción, se encuentra suspendida a petición de partes desde el 4 de abril del año en curso.



Empresa Eléctrica la Frontera S.A. en las dos situaciones bajo las cuales procede incorporar a una corporación o empresa en la nómina de quienes están impedidos de declarar la huelga a saber: a) Trabajadores de empresas o corporaciones, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública; y b) Trabajadores de empresas y corporaciones cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. (Considerando Noveno).

De las 27 causas en que los tribunales han rechazado los recursos interpuestos, actualmente se encuentran en trámite 15 recursos de queja y un recurso de casación en el fondo ante la Corte Suprema.

Respecto a la reclamación que fue acogida, es decir, en la cual no se confirmó el criterio administrativo, ésta corresponde a la causa rol nº 1738-2017, caratulada “Sindicato de Empresas N°2 Colbún S.A. con Krauss” y conocida por la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago. En esta causa el tribunal declaró que la empresa Colbún Transmisión S.A. debe ser retirada del listado de las empresas calificadas en el artículo 362 del Código del Trabajo dado que un porcentaje importante de su servicio corresponde a labores de generación eléctrica, el cual, a diferencia del servicio de distribución, está provisto de planes de acción para paliar los efectos del cese de operación de los generadores.

En conclusión el CSL advierte que, en general y hasta el momento, la justicia ha corroborado el criterio administrativo para calificar a determinadas empresas como de aquellas en las cuales sus trabajadores no pueden ejercer el derecho a huelga -salvo un caso-, dado que atienden servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional<sup>46</sup>.

Los Consejeros de la CUT rechazan la existencia de esta norma por encontrarla contraria al derecho a negociar colectivamente, y a Convenios Internacionales de la OIT ratificados por Chile, y por tanto parte de su legislación interna. Asimismo, sostienen que es un error abrir anualmente el periodo de solicitud para entrar al listado de empresas sin derecho a huelga, por una parte, porque es contradictorio con lo dispuesto en el artículo 362 inciso 2 del Código del Trabajo, y por otra, ya que los recursos de reclamación se están demorando más de dos años en ser tramitados, lo que hace que estando prontos a una nueva calificación, aun no tengamos resultados del recurso de queja presentado en la Corte Suprema contra

---

<sup>46</sup> Artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República de Chile.



la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago que rechazó por mayoría la presentación de los sindicatos.

#### 5.6. Huelga y Subcontratistas<sup>47</sup>

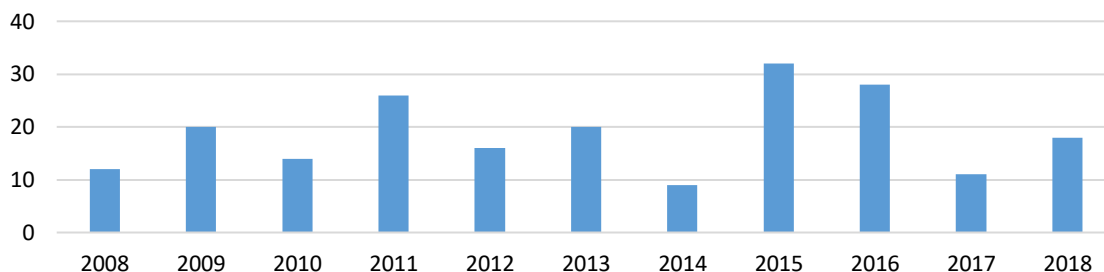
La Ley N°20.940 hizo modificaciones que tienen repercusiones en el ejercicio del derecho a huelga de trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas. Una de las modificaciones más emblemáticas fue la incorporación del siguiente texto en el inciso final del artículo 306 del Código del Trabajo: “la negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga”. Asimismo, otras de las modificaciones importantes es el artículo 405 del Código del Trabajo, que incorpora una práctica desleal específica de la empresa principal, consistente en prohibirle la posibilidad de contratar directa o indirecta a trabajadores huelguistas de una empresa contratista o subcontratista que se encuentra en huelga.

Durante el 2018, hubo 18 huelgas terminadas en empresas contratistas, cifra que, si bien muestra un aumento en comparación al año 2017, ha sido muy irregular en los últimos 10 años, no resultando posible establecer una tendencia de comportamiento. Ahora bien, con respecto al total de huelgas terminadas en el año 2018, las huelgas en empresas contratistas representan el 12.6%.

---

<sup>47</sup> Empleador denominado contratista o subcontratista, quien ejecuta obras o servicios por cuenta y riesgo propio para una empresa principal, dueña de la obra o faena.

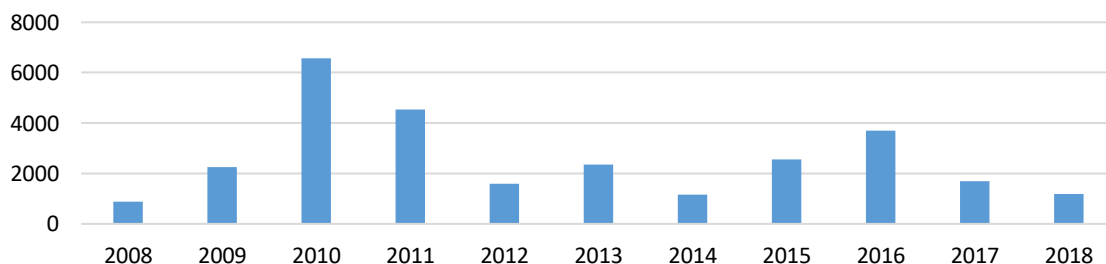
Gráfico 12. Cantidad de huelgas terminadas<sup>48</sup> en negociaciones colectivas de empresas contratistas, 2008-2018.



Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo  
Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Sin perjuicio lo anterior, cabe destacar que, si bien el número de huelgas terminadas creció respecto el 2017, la cantidad de trabajadores involucradas en dichas huelgas disminuyó considerablemente en 2018, tendencia a la baja que se puede percibir desde el año 2016. Con respecto al total de trabajadores involucrados en una huelga en 2018, los trabajadores partícipes en huelgas de empresas contratista representa el 7.5%, proporción que ha mantenido una baja sostenida desde el año 2016.

Gráfico 13. Cantidad de trabajadores involucrados en huelgas terminadas de empresas contratistas, 2008-2018.



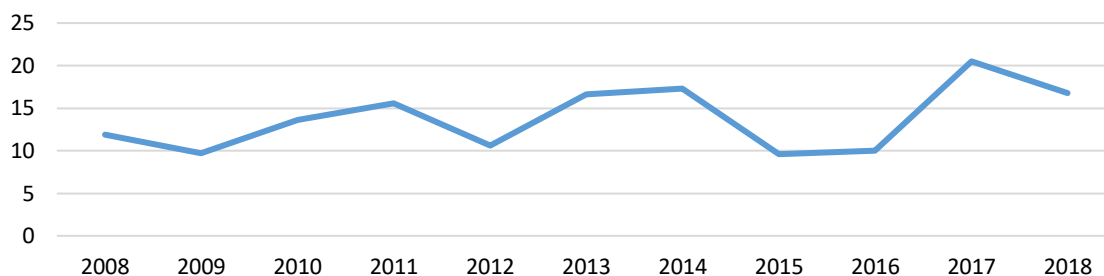
Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo  
Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Por su parte, el comportamiento de la duración promedio de las huelgas en empresas contratistas también disminuyó en 2018 respecto del 2017, sin perjuicio de constatarse un alza importante entre los años 2016 y 2017. Durante el 2018, la duración promedio de las

<sup>48</sup> Huelgas que terminaron durante un mismo año.

huelgas en empresas contratistas fue de 16,8 días, un poco más largo que las huelgas vistas anteriormente.

Gráfico 14. Duración promedio (en días) de huelgas terminadas en empresas contratistas, 2008-2018.



Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo  
Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Junto con analizar la realidad de las huelgas de empresas contratistas, se tuvo a la vista la cantidad de denuncias<sup>49</sup> interpuestas ante la Dirección del Trabajo por práctica desleal de la empresa principal (vulneración al artículo 405 del Código del Trabajo)<sup>50</sup> y su variación interanual. En 2017 sólo hubo 2 denuncias por este tipo de práctica, cifra que en 2018 aumentó a 5 y, en lo que llevamos de 2019, ya van 2.

En conclusión, la huelga en empresas contratistas presenta particularidades respecto al mismo fenómeno en empresas principales. Por un lado, aumentó el número de huelgas terminadas en procesos de negociación colectiva, y por otro, aumentó la duración de las huelgas efectuadas.

## 6. Libertad Sindical y Adaptabilidad

La Ley N°20.940 buscó incorporar espacios que permitieran a empleadores y organizaciones sindicales celebrar pactos de adaptabilidad a las condiciones particulares de empleo y trabajo en la empresa, siempre y cuando en la empresa existiera una afiliación sindical igual o superior al 30% y se aprobara de forma directa por los afiliados al sindicato en la forma

<sup>49</sup> Una denuncia puede contener más de una materia denunciada.

<sup>50</sup> Práctica desleal de la empresa principal: la contratación directa o indirecta de los trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista por parte de la empresa principal será considerada práctica desleal.



establecida en el estatuto, y si nada se dijera, por la mayoría absoluta en asamblea convocada al efecto y ante ministro de fe.

Cumplidos dichos requisitos, la reforma laboral introdujo la posibilidad de acordar dos tipos de pactos “sobre condiciones especiales de trabajo” (más conocidos como pactos de adaptabilidad):

a) Pacto sobre distribución de jornada de trabajo semanal: permite que las partes puedan acordar que la jornada semanal se distribuya en 4 días (“4x3”); y

b) Pacto sobre trabajadores con responsabilidades familiares: Permite que las partes puedan acordar sistemas de jornada de trabajo que combine tiempos de trabajo presencial con tiempos de trabajo fuera de la empresa (da lugar al trabajo a distancia).

Conforme a los datos entregados por el Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, durante el 2018 se acordaron 15 pactos de adaptabilidad, a diferencia del año 2017 en que sólo se suscribieron 4 pactos de adaptabilidad.

De los 15 pactos de 2018, 11 fueron relativos a la distribución de jornada 4x3 y 4 respecto a trabajadores con responsabilidades familiares. En total, abarcaron 1.006 trabajadores (621 trabajadores en pacto de 4x3 y 385 trabajadores en pacto de responsabilidades familiares) y se pactaron por una duración promedio de casi 20 meses.

En cuanto a la cantidad de empresas y sindicatos que han celebrado estos pactos, las cifras muestran que, sólo 11 sindicatos y 10 empresas pactaron estos acuerdos durante el 2018, lo que significa que fueron el 0,1% de los sindicatos vigentes y el 0,3% de las empresas con al menos 30% de sindicalización. Estos números muestran cierto aumento respecto el año 2017, pero continúan siendo extremadamente bajos.

Ahora bien, con el objetivo de dar explicación al bajo uso de esta herramienta de adaptabilidad, el CSL revisó las cifras de sindicalización de trabajadores asalariados según tamaño de empresa, cifras que esclarecen la proporción de trabajadores sindicalizados y, por tanto, si se cumple o no el requisito exigido para celebrar un pacto de adaptabilidad.





Conforme se puede apreciar en la siguiente tabla, es posible concluir que la posibilidad de celebrar este tipo de pactos se concentra, principalmente, en las grandes empresas, puesto que es el único segmento de empresa que cuenta con un promedio de afiliación sindical superior al 30%. Si bien la tabla sólo muestra un promedio de afiliación según tamaño de empresa, se puede entrever que los promedios en la micro, pequeña y mediana empresa están lejos de acercarse al requisito impuesto por la reforma, motivo por el cual estos pactos para la gran mayoría de empresas se ven como un imposible de acceder, debido a la tasa de sindicalización exigida.

Cuadro 11. Tasa de sindicalización de trabajadores asalariados por tamaño de empresa. Año 2018.<sup>51</sup>

Tamaño empresa	Afiliados	Trabajadores Asalariados	Tasa
<b>Microempresa</b>	59.438	1.041.981	5,7%
<b>Pequeña Empresa</b>	43.771	975.616	4,5%
<b>Mediana Empresa</b>	118.855	944.721	12,6%
<b>Gran Empresa</b>	639.808	1.813.135	35,3%

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo, ENE – INE, Base seguro de cesantía AFC.  
Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Junto a lo anterior, la Dirección del Trabajo informó que durante el año no hubo solicitudes de registro de pactos de condiciones especiales rechazadas.

<sup>51</sup> (1) Fuente Dirección del Trabajo: En el tamaño de empresa para categorizar el sindicato no se consideró el sindicato interempresa, ni el sindicato independiente dado que presentan discrepancias en la asignación del empleador (mismo sindicato múltiples empleadores en el caso de interempresa). Asimismo, solo se muestran los casos en donde existe la relación del registro administrativo Organización/Empresa/Tamaño de empresa obtenido de la base del seguro de cesantía AFC. (2) Fuente INE: Procesamiento en los trabajadores asalariados se utilizó variable de tamaño de empresa indicado b15\_1 de ENE 2018, la cual arroja valores perdidos.

Debido a la pérdida de información dada las restricciones anteriores solo se indican los resultados en donde la información puede ser cruzada desde distintas fuentes y existe el vínculo entre ellas, asimismo se ilustra la tasa global a modo comparativo.



## 7. Extensión de Beneficios

Con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley N°20.940, la decisión de extender los beneficios acordados en un instrumento colectivo a trabajadores no involucrados en la negociación colectiva radicaba sólo en manos del empleador. Hoy esta decisión recae tanto en el sindicato negociador como en el empleador, quienes pueden acordar extender todo o parte de los beneficios pactados, a qué trabajadores hacer la extensión y el cobro total o parcial de la cuota sindical.

Es importante señalar que, si bien la extensión de beneficios es una práctica de larga data en nuestro país, no existen datos históricos al respecto. Sólo bajo la aplicación de la reforma se construyó un indicador con el que se busca mostrar la cantidad de contratos colectivos registrados que cuentan con una cláusula de extensión de beneficios y, al mismo tiempo, intentar dilucidar a cuántos trabajadores abarca la extensión y qué porcentaje de beneficios se extienden.

Al revisar las cifras sobre extensión de beneficios, se concluye que entre los años 2017 y 2018 hubo un aumento evidente en la cantidad de instrumentos colectivos con cláusula de extensión de beneficios, pasando de 826 instrumentos en 2017 a 1.353 en 2018. Es decir, el 47,2% de los instrumentos colectivos suscritos el año pasado, cuenta con esta cláusula. Este dato no considera las cláusulas pactadas después de la suscripción del instrumento colectivo, ni las particularidades de dicha extensión (si se encuentra condicionada a la afiliación o no o si es respecto a todo o parte de los beneficios acordados).

Por otra parte, en 2018 el 46,4% de los sindicatos con instrumento colectivo suscrito y el 50,2% de las empresas con instrumento colectivo suscrito, acordaron extender beneficios.

Cuadro 12. Detalles de instrumentos colectivos con cláusula de extensión de beneficios, 2017-2018.

DETALLE	2018	2017
Número total de instrumentos colectivos con cláusula de extensión de beneficios	1.353	826

<b>Número de sindicatos que acordaron con la empresa extender los beneficios</b>	1.241	810
<b>Número total de empresas que acordaron con el sindicato extender los beneficios</b>	1.062	698

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.  
Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Si esta información se desagrega según tipo de negociación, el 65,2% de los instrumentos colectivos con cláusula de extensión de beneficios fueron pactados mediante negociaciones regladas, el 34,2% en negociaciones no regladas y el 0,6% por grupos negociadores.

Cuadro 13. Instrumentos colectivos suscritos con cláusula de extensión de beneficios según tipo de negociación, 2017-2018.<sup>52</sup>

<b>Tipo negociación colectiva</b>	<b>Tipo instrumento</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Reglada	Contrato Colectivo	882 (65,2%)	591 (71,5%)
No-Reglada	Convenio Colectivo	463 (34,2%)	231 (28,0%)
<b>Total</b>		<b>1.345</b> <b>(100,0%)</b>	<b>822</b> <b>(100,0%)</b>

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.  
Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Parte del CSL señala que el aumento en el número de instrumentos colectivos con cláusula de extensión de beneficios se podría deber al aumento constatado en las negociaciones no regladas iniciadas en el 2018, ya que ese tipo de proceso de negociación facilita el diálogo y las posibilidades de alcanzar este tipo de acuerdos. Esta explicación toma sentido al constatarse que entre el año 2017 y 2018, los convenios colectivos con cláusula de extensión de beneficios se duplicaron.

<sup>52</sup> Con respecto a grupos negociadores, en 2018 se constataron 8 acuerdos con extensión de beneficios y 4 acuerdos en 2017. Estas cifras fueron contabilizadas para efectos de calcular los porcentajes detallados en el cuadro.



En relación al Dictamen emitido por la Dirección del Trabajo sobre “Beneficios Históricos”, los Consejeros de la CUT cuestionan la forma como la Dirección del Trabajo ha interpretado las normas sobre extensión de beneficios, recordando que, mediante el Ordinario N° 2238 de fecha 11 de mayo de 2018, resolvió que el empleador debe seguir otorgando los llamados “*beneficios históricos*” a trabajadores no sindicalizados<sup>53</sup>. Otros Consejeros en cambio, apoyan la interpretación administrativa, por cuanto la otra vulnera el derecho de propiedad de los trabajadores no afectos a la negociación colectiva y que han gozado siempre de ciertos beneficios entregados por la empresa. Si la interpretación fuera la sostenida por los Consejeros de la CUT, esos trabajadores deberían pagar la cuota sindical a un sindicato al que no pertenecen y por beneficios que siempre han gozado.

## **8. Negociación Sindicato Interempresa**

La Ley N°20.940 introdujo una importante modificación respecto a la posibilidad de los sindicatos interempresa de negociar colectivamente: los empleadores que sean calificados como gran y mediana empresa, no se pueden negar a negociar colectivamente con un sindicato interempresa, siempre, en todo caso, dentro de los marcos de la empresa y por los afiliados que el sindicato interempresa tenga en dicha empresa específica. Asimismo, para efectos de la negociación colectiva, los sindicatos interempresa deben cumplir con ciertos *quórum*s mínimos de trabajadores afiliados en la empresa con que negocia y sólo pueden agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica.

En la micro y pequeña empresa, en cambio, la negociación del sindicato interempresa es voluntaria o facultativa para el empleador. En caso de negativa del empleador, los trabajadores afiliados al sindicato podrán presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar una negociación colectiva reglada en forma directa con el empleador, entendiéndose que, para los efectos de esta negociación, constituyen un sindicato de empresa.

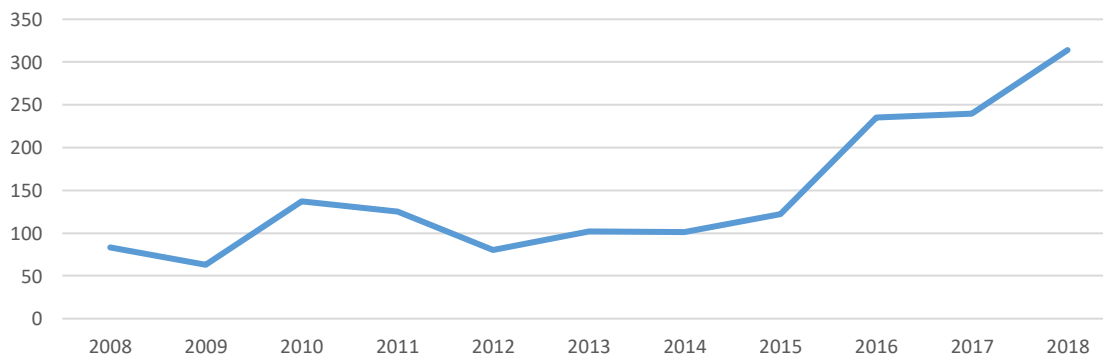
---

<sup>53</sup> Causa RIT O – 482 – 2017, del Juzgado de Letras del Trabajo de Colina, el que resolvió con fecha 16/02/2018, en lo pertinente: “Octavo: Que por lo expuesto precedentemente, concluyo que existiendo un contrato colectivo vigente, una legislación que regula expresamente lo referente a la extensión de beneficios, la ultractividad que en este caso no procede, pues siempre existieron contratos colectivos, no dando lugar a que esta opere, y que en consecuencia la ley ha de cumplirse a cabalidad, so pena de ser Juzgados y condenados por su infracción, se ha arribado a la absoluta convicción que la empresa demandante no puede extender beneficios históricos obtenidos por el sindicato a lo largo de las negociaciones, sin su acuerdo, debiendo imperativamente cumplir y ceñirse fielmente al propio acuerdo colectivo vigente, libremente pactado y a la legislación que impera”. Esta sentencia fue ratificada por la Corte de Apelaciones (Rol de Ingreso N° 654 – 2018).

El 2018, el 63,7% de los sindicatos son de empresa o establecimiento, 11,1% son sindicatos interempresa y 2,3% sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios, existiendo cierta estabilidad en dichos porcentajes en comparación con años anteriores. Sin embargo, a diferencia de lo ocurrido en los años 2016 y 2017, la proporción de trabajadores afiliados a un sindicato interempresa disminuyó casi un 3%, retomando su histórico porcentaje entorno al 14,4%.

Ahora bien, sin perjuicio de los cambios introducidos por la reforma en materia de constitución de sindicatos interempresa, las cifras de negociaciones colectivas iniciadas por este tipo de organizaciones muestran cierta tendencia al alza en los últimos años, alcanzando un total de 314 en 2018.

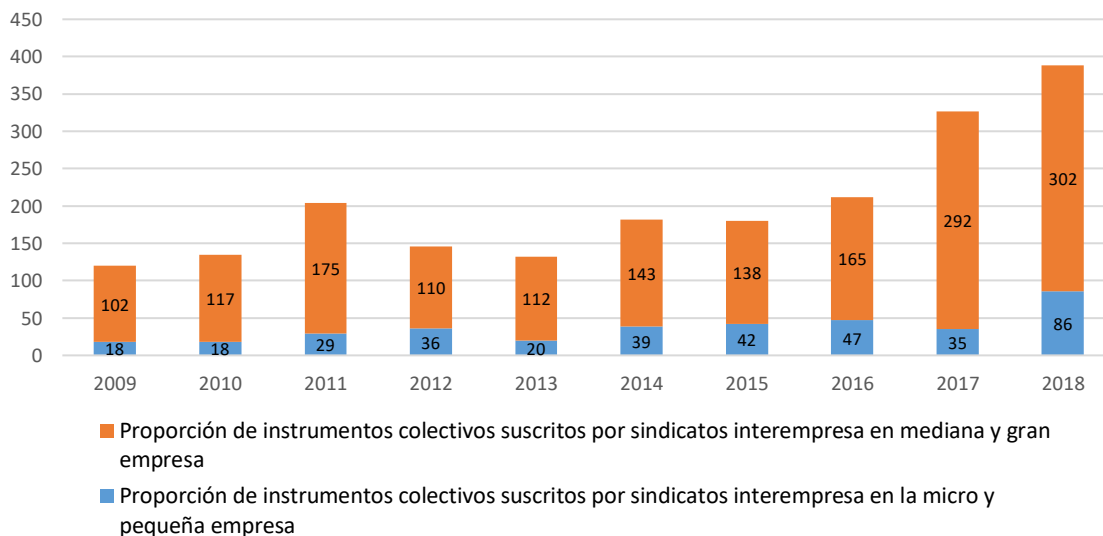
Gráfico 15. Cantidad de procesos de negociación colectiva iniciados por sindicatos interempresa, entre los años 2008 - 2018.



Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.  
Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Una tendencia similar tiene la cantidad de instrumentos suscritos por sindicatos interempresa, alcanzando en 2018 un total de 379 instrumentos. Por su parte, el 79,7% de dichos instrumentos abarcaron a la media y gran empresa, y el restante 22,7% a la micro y pequeña empresa.

Gráfico 16. Instrumentos suscritos por sindicatos interempresa por tamaño de empresa.<sup>54</sup>



Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.  
Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Los Consejeros destacaron el alza de instrumentos suscritos en la mediana y gran empresa entre los años 2016 y 2017; la baja en los instrumentos suscritos en la micro y pequeña empresa entre los años 2016 y 2017, y el notorio repunte de los instrumentos suscritos en la micro y pequeña empresa entre los años 2017 y 2018.

Si bien la reforma laboral aumentó los requisitos necesarios para la negociación colectiva del sindicato interempresa, ante el aumento de instrumentos colectivos suscritos por este tipo de organización sindical, algunos de los Consejeros postulan que este aumento obedecería a que antes de la reforma muchos sindicatos interempresa negociaban bajo la forma de grupo negociador y, una vez aprobada la reforma y no zanjado el tema de grupos negociadores, dichas organizaciones habrían optado por negociar colectivamente como entidad sindical. Así, este fenómeno no sería más que una “formalización” de la negociación que antes se llevaba a cabo bajo la forma de grupo negociador.

<sup>54</sup> Cifras acumuladas últimos 12 meses. Información de tamaño de empresa proviene de AFC sep-18.



Esta explicación no resulta suficiente para todos los Consejeros, puesto algunos opinan que no explicaría la baja de los instrumentos suscritos en la micro y pequeña empresa en 2017 ni su posterior repunte en 2018.

## **9. Participación Femenina en Sindicatos, Directivas Sindicales y Huelga**

Para potenciar la participación de mujeres en las dirigencias de las organizaciones sindicales y en las comisiones negociadoras, la Ley N° 20.940 estableció que los sindicatos deberán incorporar en sus estatutos un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por mujeres en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes, con derecho al fuero y a las demás prerrogativas que establece este Código, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor (artículo 231 incisos 3° y 4°). Asimismo, dispuso que en caso que el o los sindicatos que negocien tengan afiliación femenina y la respectiva comisión negociadora sindical no esté integrada por ninguna trabajadora, se deberá integrar a una representante elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos, con normas especiales para la micro y pequeña empresa (artículo 330 incisos 3°, 4° y 5°).

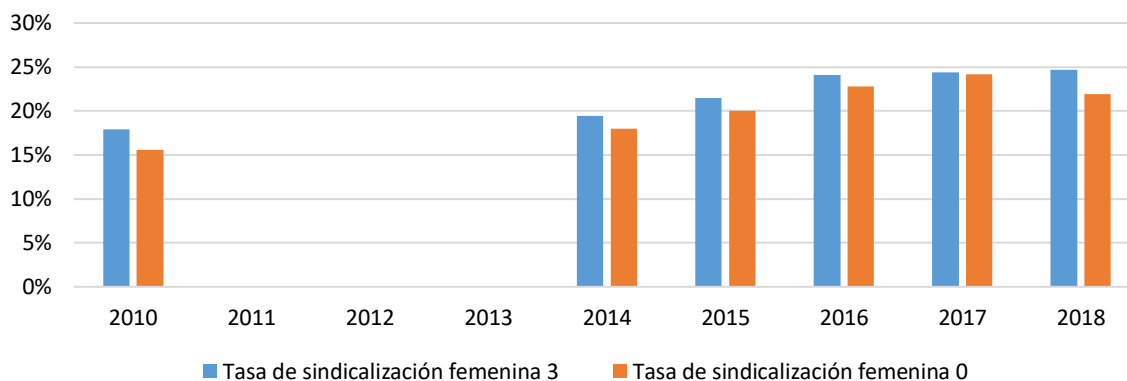
Esta normativa fue objeto de interpretación por parte de la Dirección del Trabajo, la que en diversos pronunciamientos definió:

1. La forma de contabilización del quórum para efectos de determinar el tercio (Ordinario N°1306/31, del 22 de marzo de 2017);
2. Sobre la aplicabilidad de la norma del artículo 231, inciso tercero, del Código del Trabajo, que promueve la representación femenina en los directorios sindicales, a los sindicatos de trabajadores independientes (Ordinario N° 1026/019, de 21 de febrero de 2018);
3. Sobre la inobservancia por parte de las organizaciones sindicales de incluir en sus estatutos un mecanismo destinado a promover la representación femenina en los directorios sindicales (Ordinario N° 1028/021, de 21 de febrero de 2018);
4. Sobre cuota de participación femenina en el directorio sindical como mecanismo de integración (Ordinario N°1862/26, de 16 de abril de 2018).

Desde el año 2014 a la fecha, se advierte un aumento sostenido de la tasa sindicalización femenina en el sector privado, la que se mantenía en torno al 20%. Durante el último año

de vigencia de la ley (2018), se verifica una pequeña baja en la tasa de sindicalización femenina respecto al año anterior, sin que baje del promedio señalado. Esta cifra revisada en comparación al 15% de principios de esta década, da cuenta de un aumento importante y sostenido.

Gráfico 17. Tasa de sindicalización femenina 2010-2018<sup>55</sup>



Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo  
Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

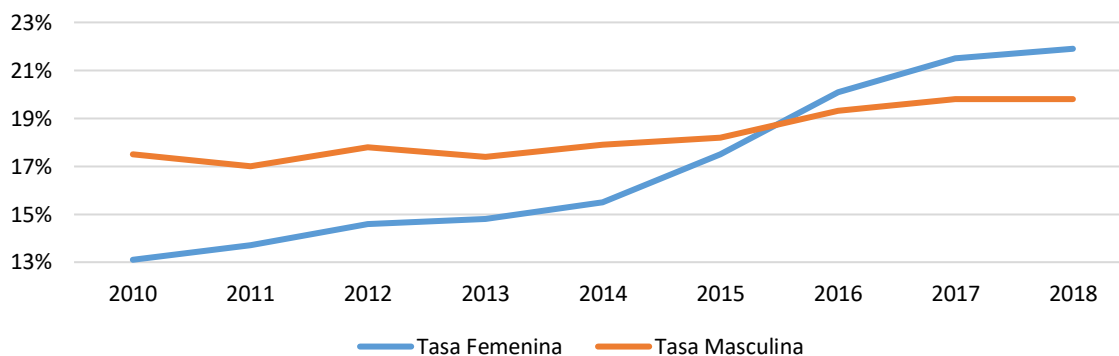
Ahora bien, cabe destacar que, si se compara la tasa de sindicalización femenina con la misma tasa masculina, se produce una situación interesante, puesto que la primera ha mantenido un sostenido aumento en el tiempo y la segunda ha tenido movimientos irregulares en los últimos años e incluso ha sufrido una disminución. Así, se genera el fenómeno en que ambas curvas se cruzan, puesto que al año 2018 la tasa de sindicalización femenina alcanzó un 21,9% y la masculina sólo llegó al 19,8%<sup>56</sup>.

<sup>55</sup> (1) Tasa de sindicalización femenina 3: (N° de trabajadoras asalariadas privados y públicos y personal de servicio afiliadas a sindicatos o asociaciones de funcionarios en t/N° total de asalariadas privados y públicos y personal de servicios en t)\*100.; y (2) Tasa de sindicalización femenina 0: (N° de trabajadoras asalariadas privados y personal de servicio afiliadas a sindicatos o asociaciones de funcionarios en t/N° total de asalariadas privados y personal de servicios en t)\*100.

<sup>56</sup> Ambas tasas se calcularon en base a la siguiente operación: (N° de trabajadoras/es asalariadas/os privados y personal de servicio afiliadas/os a sindicatos o asociaciones de funcionarios en t/N° total de asalariadas/os privados y personal de servicios en t)\*100



Gráfico 18. Tasas de sindicalización femenina y masculina 2010-2018<sup>57</sup>



**Fuente:** Registros administrativos Dirección del Trabajo  
**Elaboración:** Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

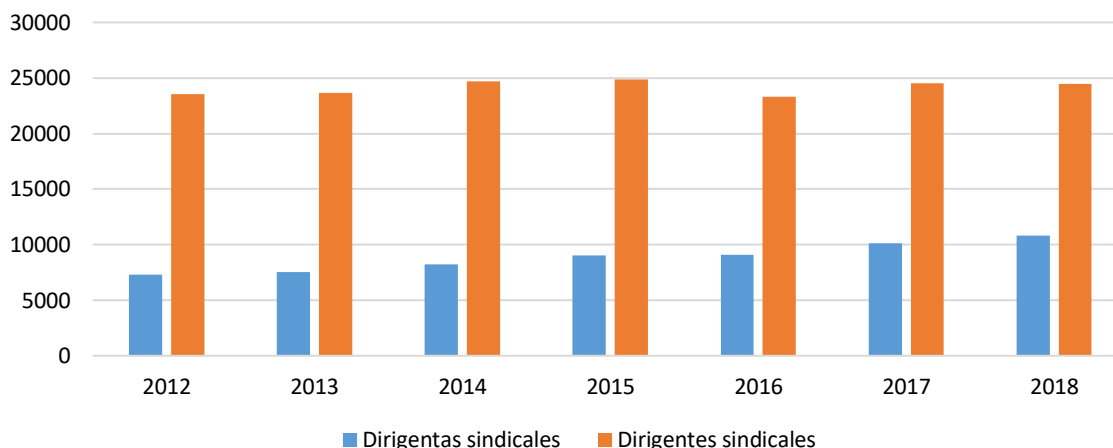
La proporción de mujeres afiliadas a sindicatos ha ido en constante alza en los últimos 10 años, pasando de un 31,8% en el 2010 (273.187 mujeres afiliadas a un sindicato) a un 42% en el año 2018 (492.947 mujeres afiliadas a un sindicato).

Al momento de discutir el origen de los resultados de las cifras recién expuestas, se tuvo a la vista la tasa de participación laboral femenina de los años 2012 a 2018 del INE, indicador que muestra un aumento sostenido en los últimos 7 años (pasando de un 47,7% en 2012, a un 49,5% en 2018), por lo que los miembros del CSL coinciden en que el aumento de la participación femenina en el mundo sindical podría deberse a su mayor participación en el mercado laboral.

En cuanto a las cifras de participación femenina en cargos directivos en las organizaciones sindicales, se aprecia un alza sostenida en el tiempo, alcanzando una proporción de 30,6% dirigentes sindicales de sexo femenino al año 2018. Asimismo, entre los años 2017 y 2018, la proporción de presidentes de sindicatos de sexo femenino, aumentó de un 25,2% a un 26,2%.

<sup>57</sup>Ambas tasas se calcularon en base a la siguiente operación:  $(N^{\circ} \text{ de trabajadoras/es asalariadas/os privados y personal de servicio afiliadas/os a sindicatos o asociaciones de funcionarios en } t / N^{\circ} \text{ total de asalariadas/os privados y personal de servicios en } t) * 100$

Gráfico 19. Cantidad de mujeres y hombres en directorios sindicales 2012-2018



En conclusión, el CSL considera que los números dan cuenta de un aumento sostenido de la participación femenina en las organizaciones sindicales y, a su vez, en cargos de dirección dentro de dichas organizaciones. Entre el año 2017 y 2018, se ve una pequeña disminución en la tasa de sindicalización femenina y, sin embargo, un aumento en la cantidad de mujeres directoras de organizaciones sindicales. Lo anterior, sin duda, obedece a la entrada en marcha de la ley, la que otorga a las organizaciones sindicales un plazo de un año para adecuar sus estatutos a la nueva normativa, por lo que recién en los números del 2018 podemos apreciar el efecto de la incorporación de cuotas. Los próximos años deberíamos revisar con atención si la norma ha permitido promover la participación de mujeres en directivas sindicales más allá de los mínimos establecidos por la norma legal.

A su vez, y respecto a la participación de mujeres en las mesas negociadoras, reiteramos la necesidad de generar un informe cualitativo que levante la incorporación de diversas temáticas a estos procesos, cuestión que se tuvo a la vista a la hora de incorporar cuotas de género en esta materia. La Presidenta del CSL solicita a la División de Diálogo social que se aplique algún instrumento que permita identificar esto en las futuras Escuelas Sindicales.

## **10. Manifestaciones laborales extra-legales**

En el Informe anterior, el Consejo identificaba como línea de base del análisis al futuro, la actividad sindical y conflictividad que ocurren al margen del proceso reglado de negociación colectiva, declarando como hipótesis, que una negociación reglada eficiente y legitimada



como la pretendida por la Ley N°20.940, debiera tender a disminuir los episodios extra-legales y canalizar la conflictividad laboral.

Cabe precisar, que en esta hipótesis contraponíamos la huelga legal a la extra-legal, en términos de su comprensión o no por la institucionalidad vigente. Así, el Observatorio de Huelgas Laborales (OHL), define en el informe preparado para el Consejo a las huelgas extra-legales como “huelgas realizadas fuera del marco de la negociación colectiva reglada. También son conocidas como huelgas ilegales o huelgas de hecho”<sup>58</sup>.

En el Informe del OHL de 2017 (generado con posterioridad al Informe del Consejo del año pasado), se indica que el número de huelgas legales y extra-legales disminuyó; en un 35% las primeras y en un 45% las segundas, ambas considerando solamente el sector privado. En el sector público por su parte, también se produjo una disminución aunque más tenue que la anterior. De acuerdo a lo sostenido por los autores del informe, si respecto al sector privado la disminución puede tener su causa en la expectativa y desconocimiento de la nueva legislación; en relación al sector público, la explicación es el cambio de Gobierno y el poco efecto de una negociación y huelga que se celebra en un proceso de elecciones.

Como señalan los autores, la reforma no tuvo efectos significativos en las huelgas extralegales del año 2017, quedando pendiente el análisis que hagan respecto al 2018.

En cualquier caso, podemos estimar que la disminución en los procesos de huelga legal de los años 2017 y 2018, al menos en el primer año de vigencia de la Ley N° 20.940, no ha repercutido en más procesos de huelga extralegal.

### **Conclusiones**

El Consejo Superior Laboral, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 3 y 4 de su Reglamento constitutivo, cumple en emitir su segundo informe de cuenta de su actividad de 2018 y de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la Reforma Laboral, Ley N° 20.940.

---

<sup>58</sup> “Las huelgas extralegales son las realizadas fuera del marco de la negociación colectiva reglada. También son conocidas como huelgas ilegales o huelgas de hecho”. Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) Universidad Alberto Hurtado (UAH) y Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES), Informe Huelgas Laborales en Chile 2016, p.5. Consultado en <https://observatoriodehuelgas.cl/download/informe-2016-observatorio-de-huelgas-laborales.pdf>



Los Consejeros agradecen el apoyo entregado por la Dirección del Trabajo, principalmente a través de su Unidad de Estudios, y por la Subsecretaría del Trabajo, para la formulación de este informe.

De los datos y análisis realizado en forma tripartita, es posible concluir lo siguiente:

1. Se observa que la tasa de sindicalización parece haberse estabilizado durante los 2 años de vigencia de la Ley N° 20.940, alcanzando tasas propias de principios de los noventas. Lo mismo ocurre con el número de sindicatos activos y población afiliada a los sindicatos activos, datos que solo dan cuenta de una ralentización de estas variables en los últimos dos años. Esto, sin embargo, no lo vemos en los datos de sindicatos de empresas o establecimiento, que siguen aumentando en los últimos años.
2. Se advierte una disminución de la proporción de trabajadores afiliados a los sindicatos interempresa, probablemente, producto de las mayores exigencias incorporadas por la Ley N° 20.940 en este aspecto.
3. A partir de las bajas de los últimos dos años de la variable “número de sindicatos por empresa”, es posible concluir una menor atomización sindical.
4. En materia de negociaciones colectivas, hubo una baja de las negociaciones iniciadas durante el 2018, al igual que el año anterior, pese a lo cual, se constató un aumento en los trabajadores que participaron en dichas negociaciones y en los trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo. Estas últimas dos constataciones, corresponden a una tendencia en los últimos 10 años por lo que no es atribuible a la Reforma.
5. Se destaca el aumento proporcional de las negociaciones colectivas no regladas y de los trabajadores cubiertos por dicha modalidad en los últimos dos años. Los Consejeros evalúan si este hecho es positivo o negativo, definiendo que dependerá de si esto demuestra que la reforma permitió reequilibrar el poder de negociación de ambas partes sin la necesidad de recurrir a la huelga como mecanismo de presión, o



si más bien, es tan incierto y costoso para ambas partes el resultado del nuevo procedimiento de negociación reglada, que para ambos es conveniente optar por el procedimiento voluntario.

6. En un bajo número de negociaciones colectivas se pidieron o acordaron servicios mínimos, por lo que, en opinión del Consejo, los servicios mínimos están siendo poco utilizados por los negociadores en el proceso de negociación colectiva. Lo anterior, puede responder a múltiples factores, como el optar por negociaciones no regladas, donde no es necesario fijar servicios mínimos porque no habrá huelga; la interpretación restrictiva de servicios mínimos que hizo la Dirección del Trabajo al inicio de la entrada en vigencia de la ley; la demora en las calificaciones de servicios mínimos por parte del órgano administrativo; el efecto de suspensión de la negociación colectiva que provoca el no acuerdo o calificación de servicios mínimos; la judicialización de las calificaciones de servicios mínimos; entre otras. Sin perjuicio de ello, destaca el alto número de requerimientos que fueron objeto de recurso jerárquico el año 2018 (casi la mitad de los requerimientos presentados llegaron a dicha instancia).
7. En materia de grupos negociadores, la mayoría de los miembros del CSL cree necesario legislar en el sentido de establecer un procedimiento que regule claramente el proceso de negociación de los grupos de trabajadores que se unen exclusivamente para negociar. Esto con el objeto de corregir la falta de consistencia que quedó en la ley tras el fallo del Tribunal Constitucional y el veto supresivo del Ejecutivo en materia de negociación colectiva y grupos. Los Consejeros de la CUT rechazan que los grupos negocien existiendo sindicatos en la empresa.
8. Se advierte una disminución en el número de huelgas aprobadas y efectuadas el 2018, pudiendo entenderse estas últimas por la mayor efectividad de las mediaciones obligatorias en los últimos dos años. También baja el número de trabajadores involucrados en las huelgas, pese al aumento del número de trabajadores involucrados en procesos de negociación colectiva. Esto obedece a que el aumento de trabajadores involucrados en procesos de negociación colectiva es proporcionalmente mayor, en negociaciones no regladas, donde no se ejerce el derecho a huelga en los términos previstos en la ley.



9. Se estabiliza la duración de las huelgas en torno al plazo de ejercicio del reintegro individual.
10. Es posible advertir diferencias interpretativas sobre el cómo se termina una negociación, que han generado dificultades en algunos procesos colectivos.
11. Ha habido un aumento sostenido en el número de denuncias recibidas por la Dirección del Trabajo por reintegro individual ilegal o reemplazo de huelguistas.
12. En cuanto a las empresas estratégicas, se advierte que, en general y hasta el momento, la justicia ha corroborado el criterio administrativo para calificar a determinadas empresas como de aquellas en las cuales sus trabajadores no pueden ejercer el derecho a huelga -salvo un caso-, dado que atienden servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. Los Consejeros de la CUT rechazan la existencia de esta norma por encontrarla contraria al derecho a negociar colectivamente, y a Convenios Internacionales de la OIT ratificados por Chile.
13. El concepto de adecuaciones necesarias todavía sigue generando debate e incertezas entre las partes, pues no existe claridad acerca de los límites que tiene el empleador para modificar funciones de los trabajadores que no están en huelga.
14. La huelga en empresas contratistas presenta particularidades respecto al mismo fenómeno en empresas principales. Por un lado, aumentó el número de huelgas terminadas en procesos de negociación colectiva, y por otro, aumentó la duración de las huelgas efectuadas.
15. Finalmente, y en relación al fenómeno de las huelgas extralegales, el Consejo estima que la disminución en los procesos de huelga legal de los años 2017 y 2018 no ha repercutido en más procesos de huelga extralegal, al menos, de acuerdo a lo informado por el OHL.

30 de abril de 2019