

Importancia legal de las buenas relaciones laborales (en tiempos de crisis)

Luis Parada H.

Factores de riesgo

- Bajas en la actividad
- Incertidumbre política
- Recesión a la vista
- ¡Inflación!
- Cadenas de suministro alteradas
- Altas tasas de interés
- Reforma tributaria
- Revolución industrial 4.0
- Potenciales cambios constitucionales en materia de trabajo



¿Cómo vamos?

Picture details



¿Por qué debería importarnos?



Sindicatos lideran protesta contra la inflación en Argentina: Culpan a los empresarios "formadores de precios"

La Confederación General del Trabajo aclaró que la convocatoria callejera no es contra el Gobierno, aunque s illamado de atención por la falta de medidas efectivas para frenar el alza de precios.

17 de Agosto de 2022 | 16:30 | AP/Editado por Ramón Jara A., Emol



EL COMENTARISTA OPI

Federer y llorar

7 5

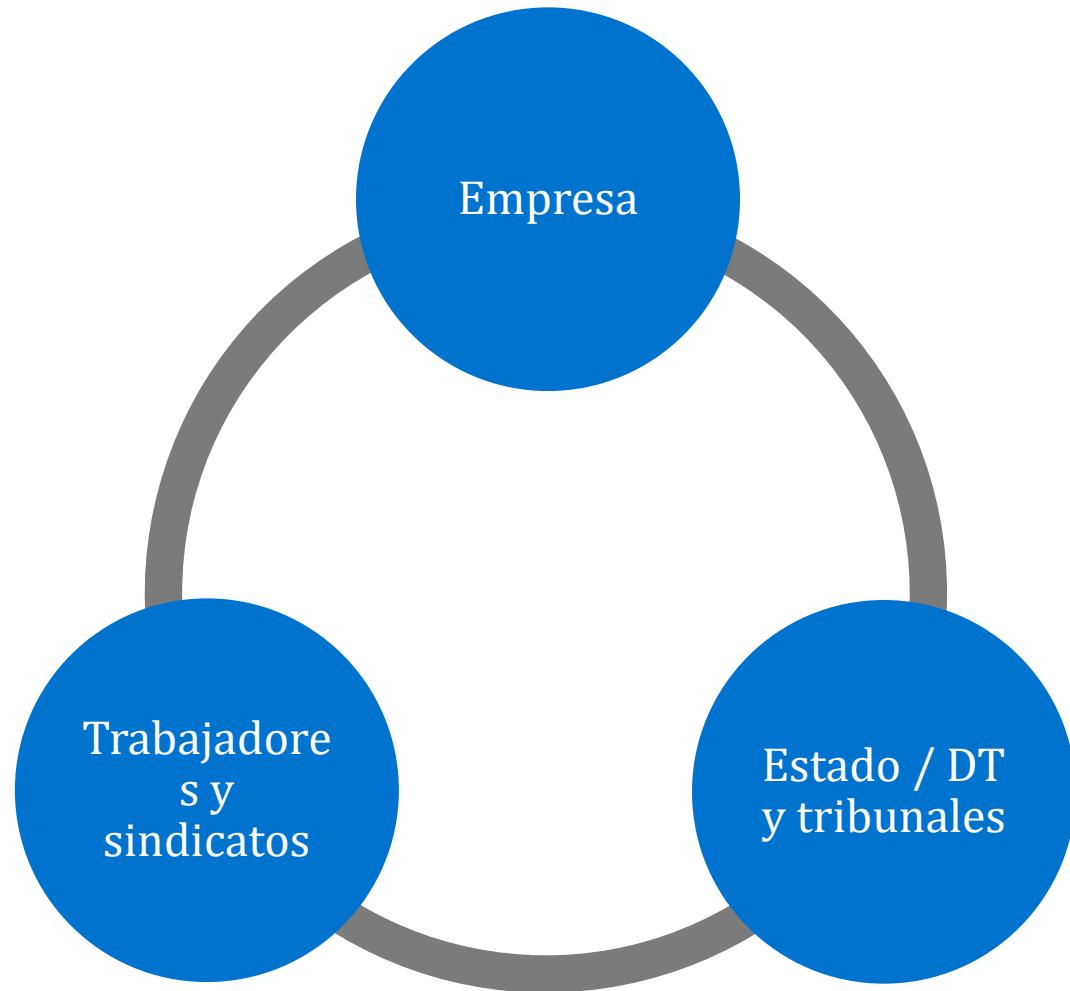


FRASE DEL MOMENTO

"Creo que sería muy buena que EE.UU. reflexione en cuáles conductas (en golpe de 1973)... ¿Ha contribuido a mejorar la democracia? ¡parece"



RECOMENDADOS EMOL



Construyendo buenas RRLL

- Respeto a la ley (de todas las partes).
- Mantener las conversaciones permanentes con sindicatos y trabajadores.
 - Derecho de información legal → ¿Es suficiente?
 - Escuchar / solucionar.
- Jefatura como primera línea de contención
 - Infracciones en materia de ddhh, discriminación, acoso, prácticas antisindicales y negligencia en materia de seguridad ocurren pueden ocurrir en este nivel → deber de vigilancia e instrucción constante.

Construyendo buenas RRLL

- Respeto de ddff
 - Vida, integridad física y psíquica; honra, privacidad y protección de datos personales; inviolabilidad de las comunicaciones privadas; libertad de conciencia, manifestación de todas las creencias y libre ejercicio de cultos; libertad de opinión; libertad de trabajo (libre contratación y libre elección con justa remuneración) y exigencia de afiliación (o lo contrario) para desarrollar un trabajo.
 - Políticas
 - Capacitación
 - Investigación de incidentes y sancionar → implementar canales de denuncia y cursos de acción
- Acoso laboral
- Acoso sexual

Reestructuración de la empresa y buenas RRLL

¿Es posible?

- Si lamentablemente debemos despedir...
- ¿Tengo la obligación de avisar previamente al sindicato?
- ¿Debe estar presente un miembro de la directiva mientras se realizan los despidos?
- ¿Qué causal debo utilizar? → implicancias legales de la causal
- Carta de despido
- Indemnización legal
- ¿Imputar/descontar aporte AFC?
- El aviso de despido → principales obstáculos
- ¿Qué hacer con los trabajadores aforados?
- ¿Habrá otras consideraciones?

Reestructuración de la empresa y buenas RRLL

¿Es posible?

- Necesidad de cambios respecto de los trabajadores restantes...
- ¿Requiero del consentimiento del sindicato? → ojo con los elementos que se encuentran en instrumentos colectivos
- Anexo al contrato de trabajo
- ¿Cambiarán las remuneraciones?
- ¿Polifuncionalidad?
- Cambios unilaterales → ius variandi
 - Reclamos
- No otorgar el trabajo convenido

Sindicatos – derechos (y deberes)

Funciones

- Representación de los trabajadores
 - Negociación colectiva
 - Ejercicio de derechos
 - Colectivos
 - Individuales → a requerimiento de los trabajadores
- Velar por el cumplimiento de las leyes
- Actuación judicial
- Canalizar inquietudes
- Prevención de riesgos laborales → planteamientos y peticiones ante CPHS

Sindicatos – derechos (y deberes)

- Fueros
 - Constitución → desde que se formule solicitud de ministro de fe y 30 días posteriores a la asamblea.
 - Candidatos a director → comunicación DT y empresa
 - Directores y delegados sindicales → desde elección + duración de misión + 6 meses
- Trabajo sindical (ex permisos sindicales)
 - 6 horas hasta 249 afiliados
 - 8 horas desde 250 afiliados
 - Cedible y acumulable – mes calendario
 - ¿Quién los financia?
 - Permisos adicionales

Sindicatos – derechos (y deberes)

Libertad sindical

- Libertad de formación
- Libertad de afiliación / no afiliación
- Libertad de organización
 - Reglamentación, representación y disolución
- Libertad de desafiliación

Prácticas antisindicales

- Afectar la Libertad Sindical
- Tipificación en el Código del Trabajo
 - Ejemplares
 - **No** es necesaria la intencionalidad
- Prueba por indicios

Prácticas antisindicales

- Obstaculizar la formación o funcionamiento
 - No recibir a dirigentes
 - Amenazas de pérdida de empleo o beneficios
- Afectar quórum
- Despido por haber manifestado intención de sindicalizarse
- No entregar información financiera anual de la empresa

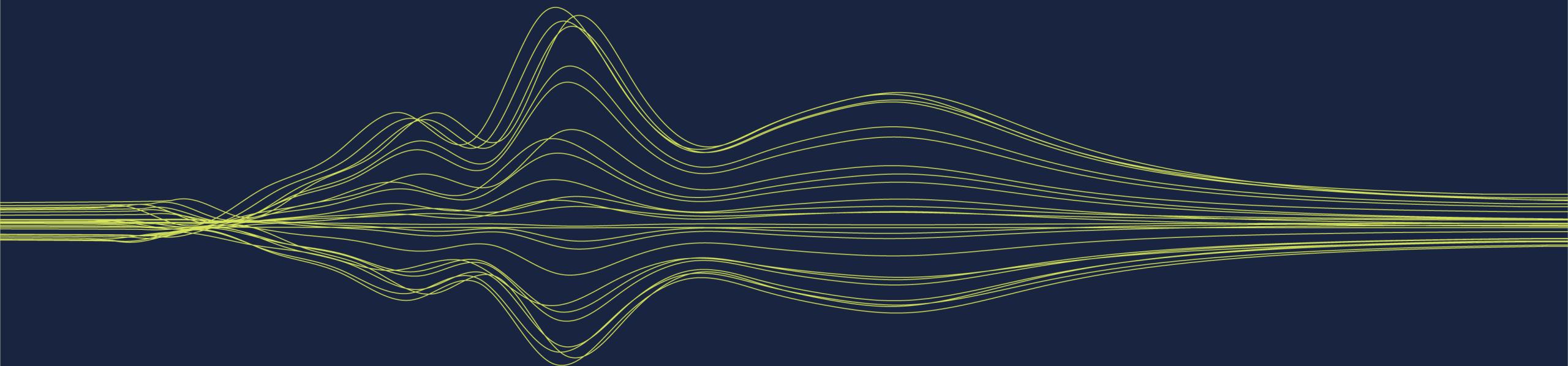
Prácticas antisindicales

- Beneficios para desestimular la formación de un sindicato o afiliación
- Injerencia sindical
 - Intervenir activamente en la organización de un sindicato
 - Presionar para hacer ingreso a una organización
 - Discriminar entre organizaciones sindicales
 - Condicionar la contratación a afiliación sindical

Prácticas antisindicales

- Negativa a reincorporación de un dirigente aforado
- Discriminación entre trabajadores que signifiquen incentivar o desestimular afiliación / desafiliación
- Extender beneficios de un instrumento colectivo a terceros sin acuerdo del sindicato
- No descontar – pagar cuotas sindicales de socios y beneficiarios de extensión

Gracias



Para mayor información, contactar al expositor Sr. Luis Parada al +562-27982606 o al correo lparada@dlapiper.cl
Linkedin: linkedin.com/in/luis-parada-54114236

Esta presentación provee de información breve sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en este, ni tampoco está destinado a proporcionar un consejo legal particular sobre las mismas. Se sugiere buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en esta presentación. Esta presentación no puede ser reproducida por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de © DLA Piper Chile 2022



LA IMPORTANCIA EXTRATÉGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

WWW.OPEN-POINT.CL

RELACIONES LABORALES

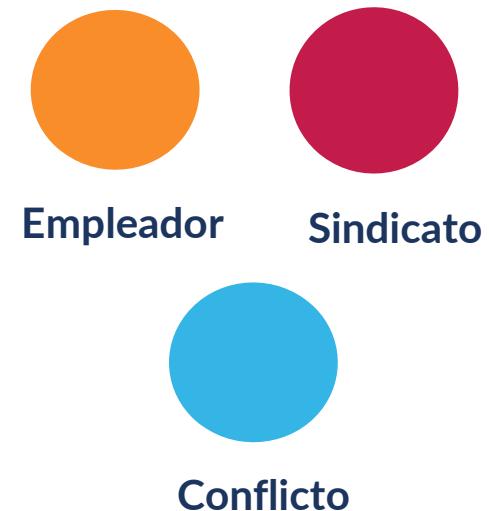


RELACIONES LABORALES:

Interacción entre empleador y sus empleados con las respectivas organizaciones sindicales.

Los resultados de estas interacciones pueden acarrear conflictos y disputas.

Lo que exige contar con un sistema de gestión de conflictos.



DESAFÍOS INDUSTRIA METALÚRGICA Y METALMECÁNICA :

- Transformación digital, automatización y expansión del uso de las energías renovables traerá un aumento de la demanda en manufactura de materiales metálicos y maquinarias.
- Contar con sistemas de gestión de conflictos y generar confianza con los actores laborales.
- Generar información fidedigna y actual en materia de relaciones laborales en el sector (fuerza laboral, tasa sindicalización, conflictividad, negociación colectiva, impacto en rentabilidad del sector, etc.).

PROBLEMÁTICA EN ÁREA DE RELACIONES LABORALES



-  
-  
-  
-  
-  
-  

Problemas de confianza entre los actores laborales.

Falta una estrategia en el manejo de las relaciones laborales.

Falta una estrategia de diálogo para anticiparse a los procesos colectivos que vienen.

Falta información fidedigna en tiempo real. Mala gestión de la información entre: áreas soporte, área negocio, organizaciones sindicales.

Falta claridad los riesgos específicos del área de relaciones laborales, sus causas y medidas de control.

Falta capacitación en materia de comunicación efectiva, liderazgo, y otros temas.

IMPACTO REAL

-   Aumento de la conflictividad.
-   Mayor judicialización de los conflictos.
-   Afecta la rentabilidad del negocio.
-   Afecta la productividad y el rendimiento de los trabajadores.
-   Genera pobreza.



METODOLOGÍA PREVENCIÓN DE CONFLICTOS



¿QUÉ TE FALTA PARA COMENZAR...?



01

Tomar conciencia de los desafíos que te impone el mundo del trabajo.

02

Toma conciencia de la importancia que tiene el área de relaciones laborales para el cumplimiento de tus objetivos.

03

Identifica el problema o dolor de tu empresa en esta área.

04

Busca aliados estratégicos.

05

Genera una estrategia.

“Las crisis son oportunidades para resolver conflictos.” (Albert Einstein)





Open Point

WWW.OPEN-POINT.CL

CONTACTO@OPEN-POINT.CL

Open Point SpA
OPENPOINT2022