

**Escuela de Formación Sindical de la Micro
y Pequeña Empresa 2025
Línea MIPES Formalizadas**



NUEVAS REFORMAS LABORALES



Financiado por "Subsecretaría del Trabajo – Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas (FFS) – Departamento de Diálogo Social 2022"

REFORMAS LABORALES

Catherine Silva Osorio

Octubre 2025.

El año 2025 ha sido un año clave en materia laboral, se han ido modificando diversas leyes a fin de adaptarse a los cambios sociales y económicos del país.

LAS REFORMAS QUE MARCAN LA AGENDA EN 2025

1. SALARIO MÍNIMO SOBRE LOS \$500.000

- Publicación en el Diario Oficial la Ley N°21.751 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, la asignación familiar y maternal y el subsidio único familiar, entre otras materias.
- Se establece el aumento del sueldo mínimo a partir del 1 de mayo de 2025, elevando el monto a \$529.000 para todas las personas trabajadoras de entre 18 y 65 años
- Desde el 1 de enero de 2026, el monto ascenderá a \$539.000 (aumento histórico de 54%)
- Junto con ello, el proyecto promulgado, considera que el ingreso mínimo mensual para menores de 18 años y mayores de 65 será de \$394.622 a partir del 1 de mayo de 2025, y de \$402.082 desde el 1 de enero de 2026.

2. INCLUSIÓN LABORAL. LEY 21.690

- La cuota se mantiene en 1 %, pero aumenta las sanciones a de 30 UTM mensuales por cada trabajador faltante a las empresas de gran tamaño que no cumplan y de 20 UTM para las de mediano tamaño (objetivo: debe ser más caro incumplir la cuota del 1% que mantener contratada la cantidad de personas con discapacidad requerida.)

Ej

Según régimen original hasta el 01/01/2025)

régimen (vigente

Según nuevo régimen desde el 01/01/2025)

Multa hipotética	60 UTM	21.600 UTM
-------------------------	--------	------------

- Aumento en fiscalizaciones, Respecto al primer punto, en el año 2023, la DT efectuó 4.020 fiscalizaciones sobre el cumplimiento de la normativa en inclusión laboral. En contraste, en 2019 se registraron solo 107 fiscalizaciones en esta materia, 202 en 2020 y 550 en 2021. (aumentaron en más de un 3.500% en menos de 5 años). Según los registros administrativos de la DT.

REFORMAS DEL 2024 CON EFECTOS EN EL 2025.

1. LEY 21.645 DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

- Aun cuando fue dictada en el año 2024, se han visto sus efectos recientemente, tiene por objeto contribuir al bienestar de las familias y superar las desigualdades entre hombres y mujeres en el alcance de una vida plena, promoviendo la corresponsabilidad en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado.

- **Aspectos importantes de la ley**

- **Reconoce** el trabajo de cuidado no remunerado.
- **Derecho** de uso preferente de vacaciones.
- **Derecho** a modificar transitoriamente los turnos o distribución de jornada en periodo de vacaciones escolares.
- **Derecho** al trabajo híbrido.
- **Corresponsabilidad** social en materias de conciliación.
- Deber del empleador de sensibilizar sobre la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- **Posibilidad** de establecer pacto con sindicatos para reducir la jornada de manera transitoria durante el periodo de vacaciones escolares.

- **Incorpora** la protección de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Código del Trabajo
- **Incorpora** los principios de parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección a la maternidad y paternidad en las materias que rigen esos derechos.

2. PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL LA LEY KARIN (21.643)

- El 15 enero de 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.643, que “Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo” conocida como Ley Karin. Aun cuando fue dictada el año anterior, sus efectos se están conociendo en el presente año.
- Esta ley se ajusta a la reciente ratificación del Convenio 190 de la OIT, que busca erradicar la violencia y el acoso en los espacios laborales.
- Establece diversas disposiciones que modifican e incorporan definiciones legales, añade medidas de prevención y resguardo en la materia y perfecciona los procedimientos de investigación.
- Obligaciones de las entidades empleadoras:
 - **Elaborar** un protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y un procedimiento de investigación y sanción, considerando la participación de los representantes de las personas trabajadoras (sindicato, comité paritario, comité de aplicación).
 - **Incorporar** el protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, y el procedimiento de investigación y sanción en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Si la empresa cuenta con menos de 10 personas trabajadoras, deberá poner estos instrumentos en conocimiento de las personas trabajadoras, al momento de la firma del contrato de trabajo e incorporar en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, las medidas de resguardo y sanciones aplicables.
 - **Poner a disposición** de las personas trabajadoras el protocolo de prevención y el procedimiento de investigación y sanción.
 - **Identificar los factores de riesgo** asociados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

- En base a los **riesgos identificados y evaluados**, implementar medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.
- **Capacitar** sobre riesgos identificados y evaluados considerando medidas para mitigar y erradicar dichos riesgos y mecanismos de investigación y denuncia.
- **Ajustar las investigaciones a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género**, respecto de este último principio asegurar que tanto víctima como testigos no sean revictimizados y sean protegidos contra represalias.
- **Solicitar** a su organismo administrador la **atención psicológica temprana**.
- **Adoptar las medidas de resguardo** para las personas involucradas.
- **Designar** preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materia de acoso, derechos fundamentales o género, para que sea quien realice la investigación.
- **Informar semestralmente** los canales de denuncia.
- **Monitorear** el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, e incorporar los avances que resulten de las evaluaciones y mediciones constantes en los espacios laborales.

- **obligaciones de las personas trabajadoras**

- **Cumplir** con las normas de los reglamentos internos en materias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- **Tratar a todos y todas con respeto** y no cometer ningún acto de acoso y violencia en el trabajo.
- **Tomar conocimiento** del protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- **Cooperar** en la investigación de casos de acoso y violencia, cuando sea requerido, y mantener la confidencialidad.
- **Tomar conocimiento del procedimiento de investigación y sanción.**

- **derechos de las personas trabajadoras:**

➤ **Información**

Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y del procedimiento de

investigación y sanción, así como de su cumplimiento y aplicación de sanciones.

➤ **Seguridad**

Derecho a trabajar en un entorno laboral libre de violencia y acoso.

➤ **Denunciar**

Derecho a denunciar conductas de violencia y acoso.

➤ **Canales**

Derecho a conocer los canales de denuncia, internos o externos, y a ser informadas de los mecanismos de prevención, investigación y sanción de conductas.

3. JORNADA LABORAL, LAS “40 HORAS”.

- **La Ley 21.561, entró en vigencia el 26 de abril de 2024** que reduce gradualmente la jornada laboral, concretándose la primera etapa de implementación de la Ley con una reducción obligatoria de la jornada de trabajo de 45 a 44 horas semanales. Aun cuando fue dictada en el 2024, al ser progresiva aun esta en curso en el presente año.
- La ruta de la reducción:
 - Abril 2024 → 44 horas semanales.
 - Abril 2026 → 42 horas.
 - Abril 2028 → 40 horas.
- De todas maneras, nada impide que las empresas reduzcan la jornada de trabajo semanal a 40 horas antes de las fechas indicadas en la propia Ley.
- **Formas de reducción:**
 - En una jornada de 5 días semanales, el empleador deberá reducir la jornada en al menos una hora en un día. “Tratándose de una jornada de lunes a viernes, el 26 de abril de 2024 el empleador deberá reducir al menos una hora la jornada diaria en alguno de los 5 días que forman parte de la jornada semanal”
 - En una jornada semanal de 6 días, de lunes a sábado, el dictamen sostiene que “el empleador deberá reducir al menos 50 minutos en una jornada diaria y la fracción de 10 minutos en otra, en alguno de los 6 días que forman parte de la jornada semanal”.
- **Aplicación:** La Ley sobre reducción gradual de la jornada de trabajo se aplica a todas las y los trabajadores cuya relación laboral se encuentra íntegramente regulada por el Código del Trabajo.

- **En 2025 seguimos con 44 horas, pero las empresas deben prepararse para reducir a 42 en apenas un año. Además, la ley permite:**
 - Compensar horas extras con días libres (previo acuerdo).
 - Establecer contratos a tiempo parcial de máximo 30 horas semanales.
 - Respetar un límite de 52 horas totales (ordinarias + extras).

LA GRAN REFORMA DEL LA LEY N° 20.940 (2016)

Esta ley buscó **modernizar las relaciones laborales**, fortaleciendo la negociación colectiva, la igualdad de género y la libertad sindical.

PRINCIPALES MODIFICACIONES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO:

- **Género:** inclusión de “orientación sexual” e “identidad de género” como causales de no discriminación y exigencia de **cuotas mínimas femeninas** en directivas sindicales.
- **Constitución sindical:** restricciones a los ministros de fe (solo inspectores del trabajo), normas para evitar abusos (“sindicatos del día después”) y requisitos distintos según el tamaño de la empresa.
- **Prácticas antisindicales:** nuevas conductas sancionadas y mayores multas.
- **Negociación colectiva:** obligación de negociar de buena fe, inclusión de nuevas materias (conciliación familiar, igualdad de género, corresponsabilidad parental), derecho a información, igualdad de efectos entre sindicatos y grupos negociadores, y regulación de la extensión de beneficios.
- **Derecho a huelga:** se reconoce expresamente como **derecho fundamental**, se prohíbe el reemplazo de trabajadores, se regulan los equipos de emergencia y los servicios mínimos, y se mantiene que solo puede ejercerse **en el contexto de la negociación colectiva**.

LOS CAMBIOS:

I. DE LA LIBERTAD SINDICAL

El difícil camino en la experiencia chilena

- El recorrido hacia la libertad sindical ha sido extenso e inacabado;
- Distintas variables acompañan al proceso de implantación de mayores derechos sindicales;
- El fallido proyecto de ley que se rechaza en 1995

- Las leyes de 1991, 2001 y 2016 y la ratificación en 1999 y 2000 de los convenios básicos de Libertad Sindical, se inscriben en un contexto de mayores derechos sindicales.

¿Qué tipo de negociaciones reconoce la ley?

La negociación colectiva se puede clasificar en:

a) Negociación colectiva reglada, es aquella que se aplica a los sindicatos de empresa en virtud de lo dispuesto en los artículos 327 y siguientes y a los sindicatos interempresa, en virtud de lo dispuesto en los artículos 364 y siguientes. En este caso, los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica.

b) Negociación colectiva no reglada, se refiere a ella el artículo 314.

c) Negociación colectiva semi reglada; se aplica sólo a los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, en virtud de lo dispuesto en los artículos 365 y siguientes.

¿Dónde puede tener lugar la negociación colectiva?

- En las empresas del sector privado
- Empresas en las que el Estado tenga aportes, participación y representación.

¿Cuáles empresas tienen prohibición de negociar colectivamente?

- Las empresas del Estado que dependan del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionan con el Gobierno a través de ese Ministerio;
- En aquellas en que leyes especiales así lo determinen;
- En aquellas empresas o instituciones públicas o privadas en que el Estado haya financiado en más de un 50% sus presupuestos, en cualquiera de los dos años anteriores, sea en forma directa, o a través de derechos o impuestos.

¿Qué trabajadores pueden negociar colectivamente? Por regla general, pueden negociar todos aquellos trabajadores que presten servicios en empresas en las que puede tener lugar la negociación colectiva, salvo los trabajadores que se encuentren exceptuados.

Excepciones:

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

- Las micro, pequeñas y medianas pueden excusarse de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje

¿Qué materias son objeto de negociación? todas aquellas materias de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores

Ejemplos:

- Las materias que se refieren a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero.
- Las condiciones comunes de trabajo.
- Acuerdos para el ejercicio de la corresponsabilidad parental.
- Mecanismos de resolución de controversias.
- Acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares.
- Planes de igualdad de oportunidades.
- Planes de equidad de género.
- Creación y mantención de servicios de bienestar.
- Acuerdos de capacitación y reconversión productiva.

Qué materias no pueden negociarse?

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

¿Los trabajadores que negocian, tienen fuero?

Sí, este es un derecho que siempre beneficia a los trabajadores involucrados en una negociación colectiva reglada (sindicato de empresa e interempresa).

Derecho a la información:

Grandes y Medianas Empresas: Obligación de entregar información a los sindicatos que tengan derecho a negociar colectivamente.

A) Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con la fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.

B) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.

C) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los 2 últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y este hubiere sido celebrado con duración superior a 2 años, se deberán entregar los costos globales del período de duración del contrato.

D) Información periódica que no haya sido entregada oportunamente. Por ejemplo: balance general, estados de resultado.

E) Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga a juicio del empleador, carácter confidencial.

Organización sindical debe estar autorizada expresamente en sus estatutos o por cada trabajador.

Micro y Pequeñas Empresas: Obligación de entregar información a los sindicatos que tengan derecho a negociar colectivamente.

A) Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con la fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.

B) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.

C) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los 2 últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y este hubiere sido celebrado con duración superior a 2 años, se deberán entregar los costos globales del período de duración del contrato.

- Organización sindical debe estar autorizada expresamente en sus estatutos o por cada trabajador.
- Es una práctica desleal del empleador (artículo 403 CT) el incumplimiento de la obligación de suministrar la información periódica a que tienen derecho los sindicatos de las grandes empresas (balance general, estado de resultados y estados financieros auditados, información de carácter público que la empresa esté obligada a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros) o la información específica y necesaria para preparar la negociación colectiva (planilla de remuneraciones, valor actualizado de los beneficios del instrumento colectivo vigente, costos globales de mano de obra de la empresa de los 2 últimos años, información que incida en la política futura de inversiones de la empresa).

1. Modificaciones en materia de género

Una de las primeras cuestiones que aparecen al revisar la Ley 20.940 y que quizás no ha sido lo suficientemente destacada, es el avance que significa en la protección en materia de género, por dos vías o mecanismos diversos.

- Se introducen las categorías de “orientación sexual” e “identidad de género”, cuestión que supone un avance notable, toda vez que desde la incorporación de dicho artículo 2º (en su texto original), el operador de la norma había debido realizar una interpretación absolutamente forzada e incorrecta de la categoría “sexo”, para incluir en aquella todas las denuncias vinculadas a actos de discriminación basados en orientación sexual e identidad de género.
- inclusión de diversas normas que consagran un mínimo necesario de participación femenina sea en las directivas de sindicatos de empresa, sindicatos interempresa, directorios de federaciones y confederaciones, así como también en las comisiones negociadoras. La ley señala:
 - 1.- Se garantiza representación de mujeres en directorios sindicales, mediante regla de cuota (1/3), o por la proporción de directores que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el sindicato, si es menor.
 - 2.- Se establece la obligación de integrar al menos una mujer a la comisión negociadora sindical, en los casos que no se aplique la regla de cuota, y el sindicato tenga afiliación femenina.

II. DERECHO A HUELGA:

- 1.- reconocimiento expreso del derecho de huelga.
- 2.- Se prohíbe el reemplazo trabajadores en huelga (interno y externo). no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.
- 3.- Se reconoce el derecho de reintegro de los trabajadores, estableciendo criterios diferenciadores por tamaño de empresa para hacerlo efectivo, sin que la reincorporación de un determinado porcentaje de trabajadores provoque el efecto de poner término a aquella.
- 4.- Establece como práctica desleal el cambio de establecimiento de un trabajador durante la huelga.
- 5.- Se reconoce el derecho de los no huelguistas a seguir prestando servicios.
- 6.- Se prohíbe impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.

III. LIMITACIONES AL DERECHO A HUELGA; LOS SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA.

Los servicios mínimos y los equipos de emergencia, que eventualmente podrán tener que proveer los trabajadores en huelga de darse los requisitos del caso, los que se establecen en los artículos 359 y siguientes, los que describen tales servicios mínimos y equipos de emergencia en términos muy similares al modo en que lo hacía el artículo 380; la segunda situación dice relación con la determinación de las empresas que no pueden negociar colectivamente.

El personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de equipo de emergencia. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajado. La procedencia de los servicios mínimos la deben determinar las partes y, solo a falta de acuerdo, lo hace la Dirección del Trabajo. En ningún caso puede afectar el derecho a huelga en su esencia.

Proceso para calificar los servicios mínimos:

Momento de la calificación:

- Los servicios mínimos y los equipos de emergencia deben calificarse antes del inicio de la negociación colectiva.

Contenido de la calificación:

- Debe identificar los servicios mínimos de la empresa.
- Debe precisar número y competencias técnicas o profesionales de los trabajadores que integrarán los equipos de emergencia.

Propuesta del empleador:

- El empleador debe presentar por escrito su propuesta a todos los sindicatos existentes en la empresa.
- Plazo: al menos 180 días antes del vencimiento del instrumento colectivo vigente.
- Debe enviar copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo.
- Si existen varios instrumentos colectivos, el plazo se cuenta desde el más próximo a vencer.

Si no existe sindicato:

- El empleador formula su propuesta dentro de los 15 días siguientes a la comunicación de constitución del sindicato.
- Durante esos 15 días no se puede iniciar la negociación colectiva.
- Tampoco se puede iniciar mientras no se haya calificado los servicios mínimos y equipos de emergencia.

Respuesta de los sindicatos:

- Plazo: 15 días desde la recepción de la propuesta del empleador.
- Pueden responder en conjunto o por separado.

Plazo para lograr acuerdo:

- Las partes tienen 30 días desde la formulación de la propuesta para alcanzar un acuerdo.

Acta de acuerdo:

- Si hay acuerdo:
 - Se levanta un acta con los servicios mínimos y equipos de emergencia acordados.
 - Debe ser firmada por el empleador y todos los sindicatos que participaron.
 - Se debe depositar una copia en la Inspección del Trabajo dentro de 5 días.

Falta de acuerdo:

- Si no hay acuerdo o este no incluye a todos los sindicatos, cualquiera de las partes puede requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo.
- Plazo: 5 días siguientes.

Competencia territorial:

- Si la empresa tiene faenas en más de una región:
 - Se presenta ante la Dirección Regional del domicilio del requirente.
 - Si hay varias presentaciones, la Dirección Nacional del Trabajo decide cuál Dirección Regional resolverá todas.

Actuación de la Dirección Regional del Trabajo:

- Debe oír a las partes y solicitar informe técnico al organismo regulador correspondiente.
- Las partes pueden acompañar informes técnicos públicos o privados.
- Puede realizar visitas inspectivas, de oficio o a solicitud de parte.

Resolución de calificación:

- La Dirección Regional del Trabajo debe emitir una resolución fundada dentro de 45 días desde el requerimiento.
- Debe notificar a las partes dentro de los 5 días siguientes.
- Solo es reclamable ante el Director Nacional del Trabajo.

Publicación anual de estándares técnicos:

- En abril de cada año, la Dirección del Trabajo publica los estándares generales utilizados para calificar los servicios mínimos y equipos de emergencia.

Revisión de la calificación:

- Puede solicitarse una revisión por circunstancias sobrevinientes (cambios en las condiciones originales).
- Se sigue el mismo procedimiento anterior.
- La solicitud debe estar fundadamente motivada.

Conformación de los equipos de emergencia.

1. Empleador en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, deberá proponer a la comisión negociadora sindical los trabajadores afiliados al sindicato que conformarán los equipos de emergencia, cuando corresponda.
2. Sindicato debe responder dentro de 48 horas. Si no responde se entenderá aceptada la propuesta.
3. Si existe negativa o discrepancia en el número o identidad de los trabajadores del sindicato respectivo que se proponen, el empleador deberá solicitar a la Inspección del Trabajo que se pronuncie dentro del plazo de cinco días contados desde la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá un plazo de diez días para resolver el requerimiento.
4. La resolución será notificada al correo electrónico designado por las partes y en contra de ella sólo procederá el recurso de reposición.

IV. CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS

LOS QUORUM:

1. Quórum de constitución de un sindicato de empresa:

A) En una empresa que tenga más de 50 trabajadores:

se requiere un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 10% del total de los trabajadores que prestan servicios en ella.

Si no hay sindicato en la empresa, para constituir uno se requiere a lo menos 8 trabajadores, debiendo reunir en el plazo máximo de un año, el quórum que corresponda al tamaño de la empresa.

En caso de no completar el quórum requerido en el transcurso de un año, caducará la personalidad jurídica del sindicato por el solo ministerio de la ley.

B) En una empresa que tenga 50 o menos trabajadores:

Se requiere un mínimo de 8 trabajadores, siempre que representen a lo menos el 50% del total de los trabajadores que prestan servicios en ella.

Si no hay sindicato en la empresa, para constituir uno se requiere a lo menos 8 trabajadores, debiendo reunir en el plazo máximo de un año, el quórum que corresponda al tamaño de la empresa.

En caso de no completar el quórum requerido en el transcurso de un año, caducará la personalidad jurídica del sindicato por el solo ministerio de la ley. - Siempre, sin importar el porcentaje que representen, podrán constituir un sindicato 250 trabajadores de una misma empresa.

2. Quórum de constitución de un sindicato de establecimiento de empresa:

La constitución de un sindicato de establecimiento de empresa requiere un mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos el 30% del total de los trabajadores del establecimiento.

3. Quórum de constitución de un sindicato interempresa:

La constitución de un sindicato interempresa requiere un mínimo de 25 trabajadores.

Quórum de constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios:

La constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios requiere un mínimo de 25 trabajadores.

CONSTITUCIÓN PROPIAMENTE TAL:

- Se efectúa en asamblea que reúna los quórum de constitución requeridos, ante ministro de fe.
- En esta asamblea y en votación secreta se deben aprobar los estatutos del sindicato y elegir su directorio, debiéndose levantar acta que dé cuenta de estas actuaciones.
- Tratándose de la constitución de un sindicato interempresa, sólo podrán actuar como ministros de fe los inspectores del trabajo.

DISOLUCIÓN JUDICIAL DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

La solicitud la puede realizar:

- La Dirección del Trabajo
- Cualquiera de sus socios
- El empleador

Donde se presenta: Ante el tribunal de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización sindical.

Fundamentación:

- Incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley
 - Haber dejado de cumplir con los requisitos de constitución.
- **PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SINDICATO INTEREMPRESA (ART. 364 CT)**
 1. **Ámbito de aplicación:**
 - Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa pueden negociar con su empleador siguiendo el procedimiento de negociación colectiva reglada (Título IV), con las modificaciones propias de este artículo.
 2. **Requisito de homogeneidad:**
 - El sindicato interempresa debe agrupar trabajadores de empresas del mismo rubro o actividad económica.
 3. **Requisito de quórum:**
 - Para negociar en una empresa específica, el sindicato interempresa debe contar con un número de afiliados no inferior al quórum del

artículo 227, considerando solo los trabajadores que representa en esa empresa.

4. Tipo de negociación aplicable:

- El sindicato interempresa puede negociar conforme al artículo 314 del Código del Trabajo (negociación colectiva directa o no reglada).

5. Negociación en micro y pequeñas empresas:

- En estas empresas, la negociación con un sindicato interempresa es voluntaria para el empleador.
- Si el empleador acepta negociar, debe responder al proyecto de contrato colectivo dentro de 10 días.
- Si rechaza negociar, debe manifestarlo por escrito dentro del mismo plazo de 10 días.

6. Si el empleador se niega a negociar:

- Los trabajadores afiliados al sindicato interempresa pueden:
 - Presentar un proyecto de contrato colectivo directamente a su empleador.
 - Iniciar una negociación colectiva reglada, considerándose para este efecto como un sindicato de empresa.
 - Deben cumplir con el quórum exigido en el inciso segundo (artículo 227).

7. Negociación en medianas y grandes empresas:

- En estos casos, la negociación colectiva se realiza directamente a través del sindicato interempresa.

8. Comisión negociadora sindical:

- En la negociación colectiva reglada del sindicato interempresa, la comisión estará compuesta por:
 - Los directores del sindicato interempresa, y
 - Los delegados sindicales que trabajen en la empresa donde se negocia.

9. Participación de asesores:

- Ambas partes (sindicato y empleador) pueden contar con asesores, conforme al artículo 330 del Código del Trabajo.