

PROPUESTA DE SERVICIOS.

I.- PRESENTACIÓN:

Somos un Estudio Jurídico especialista en materias laborales, contamos con profesionales expertos en Derecho del Trabajo, que te asesorarán y guiarán de manera rápida y eficaz en la búsqueda de soluciones a tus problemas laborales, tanto como trabajador u organización sindical, puesto que nuestra visión del Derecho del Trabajo está orientada netamente al trabajador, al punto que en DEFENSA DEL TRABAJO no representamos a empresas. Si tu sindicato no cuenta con un abogado, si algún compañero de trabajo ha sido despedido injustificadamente, si no se ha respetado el fuero de un colega, si tu empleador realiza conductas antisindicales, o si tienes cualquier otro problema laboral, no dudes en contactarnos. Buscaremos siempre la solución jurídica más adecuada a los casos concretos, a través de todas las herramientas que nuestra legislación pone a nuestro alcance.

1

¡Contar con un abogado en tu sindicato ya no es un lujo!:

Lo que muchos trabajadores y asociaciones sindicales desconocen, es la existencia de una fórmula muy asequible para cubrir las necesidades legales de una organización sindical a través de la contratación de un seguro de protección jurídica. **Esta idea, muy extendida ya en Europa y USA**, permite a todos los sindicatos conocer de antemano la inversión destinada a las cuestiones legales, de esta forma la organización sindical reduce los gastos legales y dispone de asesoramiento jurídico ilimitado con acceso a diferentes especialistas en materia laboral para prevenir contratiempos legales, más aún cuando sabemos que el empleador cuenta con abogados y que por consiguiente, la balanza entre trabajador y empleador no es equilibrada.

Esta es una gran solución que permite igualar las herramientas entre la organización sindical y la empresa en miras a mejorar constantemente los derechos laborales, fortalecer la sindicalización y como consecuencia lógica, aumentar los miembros del sindicato, creando una organización solida capaz de detectar y evitar prácticas antisindicales, siempre tomando en consideración los altos costos que implicaría tener un abogado contratado que sea experto en Derecho de la empresa y derecho laboral individual y colectivo. Nosotros - **Defensa del Trabajo** - como bufete, nos gestamos bajo la necesidad nacional actual, para las organizaciones sindicales, de tener una asesoría legal permanente, con altos estándares de calidad y a un costo razonable, accesible no solo a grandes confederaciones sindicales, sino que también a las organizaciones sindicales que recién comienzan, entregando tranquilidad y protección frente a las necesidades jurídicas en las que habitualmente nos vemos envueltos en el trabajo.

Defensa del Trabajo entiende que la asesoría legal no se puede limitar única y exclusivamente al trabajo, toda vez que la vida social y familiar también está expuesta a contingencias legales, es por ello que, según sea el caso, también entregamos asesoría a los afiliados del sindicato y a su núcleo familiar en todas las áreas del derecho, sea este el Derecho Civil: como un juicio de arrendamiento, de Derecho de Familia: como solicitar un divorcio o la defensa ante una pensión de alimentos, sea este un problema de carácter

Laboral: como un despido injustificado o en materia del Derecho Penal, como cuando eres víctima de un robo. (Exclúyase en materia penal la defensa de Imputados en cualquier clase de delitos penales.)

En las siguientes páginas encontrará un análisis al Chile en materia sindical de hoy y una propuesta personalizada bajo nuestro único parámetro: Solucionar los problemas jurídicos de nuestros clientes de manera integral, buscando la plena satisfacción con el mínimo de preocupación a la hora de necesitar un Abogado Laboral.

Experimenta la sensación de seguridad y confianza de nuestros servicios Jurídicos en defensa laboral, con más de cinco años de experiencia, somos pioneros en nuestro país entregando un servicio de confianza en el área del Derecho Laboral y en Servicios Legales Prepagados, somos especialistas en asesorías y juicios laborales, vale decir, tenemos dedicación exclusiva a esta materia, por consiguiente, brindamos seguridad, tranquilidad y compromiso en las acciones de nuestros sindicatos adheridos.

En atención a los puntos anteriores te invitamos a conocernos a través de una reunión gratuita, con el propósito de ofrecerte nuestros servicios personalizados, permitiendo así asesorarte proactivamente en miras a tu próxima negociación colectiva y con ello, fortalecer su organización sindical, reduciendo con ello, los riesgos producto de la desinformación o las malas prácticas de los empleadores. Durante los últimos años, hemos representado y asesorado a más de 300 clientes, dentro de la organización sindical como en los tribunales laborales.

II.- DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD:

Esta presentación contiene material confidencial propiedad de Defensa del Trabajo. Las materias, ideas y conceptos contenidos aquí son para ser usados exclusivamente con el fin de evaluar la capacidad de nuestra empresa para proveer ciertos servicios a nuestros clientes, las organizaciones sindicales, las agrupaciones de trabajadores y/o asociaciones de funcionarios públicos.

La información e ideas, de carácter legal, comercial, técnica y ética, no debe ser divulgadas o emuladas, en todo o en parte, de manera escrita o verbal, en concordancia con la legislación Chilena vigente, para fines comerciales de terceros, sin el consentimiento escrito de Defensa del Trabajo.

III.- PROBLEMAS SINDICALES EN CHILE:

1.- Sindicatos Fugaces: **Más del 50% desaparece en un año.** Los datos arrojados por el SIRELA (Sistema Informático de Relaciones Laborales de DT) dan cuenta del asentamiento de un modelo sindical en el cuál las organizaciones nacen y mueren rápidamente. Un ejemplo concreto se puede ver al cruzar información del Anuario Estadístico 2014 de la Dirección del Trabajo en su capítulo 1 de Organizaciones Sindicales con los datos que ofrece el SIRELA al 8 de abril de 2016. En el anuario se señala que durante el año 2014 se constituyen 2.399 organizaciones sindicales (excluidos los sindicatos independientes), mientras que en SIRELA se informa que, a la fecha, quedan 829 sindicatos activos con año de constitución 2014. Es decir, entre marzo de 2016 y enero de 2015, desaparecen 1.570 organizaciones recientemente constituidas. Dicho en otras palabras, en poco más de un año,

se pierde el 65 % de los sindicatos constituidos en 2014. *Es por ello que, la asesoría de un Abogado Laboral es vital para evitar que un sindicato se desvanezca, sea por poca participación sindical, por falta de organización o derechamente por prácticas antisindicales.*

2.- Bajos índices de Sindicalización: Pertenecer a un sindicato ya no parece atractivo, los datos de la ENCLA (Encuesta Laboral DT), muestran una baja presencia de sindicatos en los centros de trabajo. A nivel nacional, en el 81,8 % de las empresas de 10 o más trabajadores, no existe y nunca ha existido un sindicato. De hecho, en la rama Comercio, **en prácticamente el 90 % de las empresas de 10 o más trabajadores no existe y nunca ha existido un sindicato**. Paradójicamente, este sector es la principal fuerza sindical activa en número de afiliados. La paradoja se disipa en parte si se considera que la afiliación sindical se suele concentrar en la gran empresa, que es minoritaria (en el sector comercio, más del 90 % de la afiliación se encuentra en la gran empresa). Construcción e Intermediación Financiera, son otros sectores con alto porcentaje de ausencia sindical.

Al inspeccionar según tamaño de empresas también mediante la ENCLA, las pequeñas empresas reportan que, en un 88,5 % de los casos, no existe sindicato y nunca ha existido. En las medianas llega a un 67,9 % y en las grandes un 30,9 %. Finalmente, y según versa el informe de resultados de la VIII ENCLA, "De las empresas con sindicato, el 26 % son pequeñas, el 39 % son medianas y el 35 % grandes". *En conclusión: Los sindicatos existentes en nuestro país tienen la gran responsabilidad de movilizar a través de sus hombros los vientos de reformas para alcanzar los estándares internacionales que van de la mano con la dignidad, integración e igualdad laboral y por consiguiente es necesario que ellos cuenten con la adecuada asesoría de un Abogado Laboral.*

3.- La invisibilización de la "cuestión sindical": Si la discusión sobre el "movimiento obrero" fue central en la sociedad chilena hasta 1990, desde entonces perdió visibilidad. En el ámbito político, este fenómeno se ha visto reflejado en la disminución de los espacios para discutir con los sindicatos y en el desinterés de las autoridades por la temática de los derechos sindicales fuera de los períodos de discusión sobre las reformas al Código laboral o el día del trabajador. En el ámbito científico, esta invisibilización ha sido aún más evidente. Desde 1992 hasta el 2005, pocos trabajos se refirieron a este objeto y predominan los ensayos por sobre los estudios empíricos. La situación ha cambiado relativamente a partir del 2006 con el relanzamiento de la actividad sindical. Sin embargo, **sigue siendo un objeto relativamente "fuera de campo"**.

4.- En cifras:

- En 1973 se alcanzó la tasa de sindicalización más alta de la historia de Chile, llegando a un 34 %, la cual hubiera llegado a cerca de 50 % en la década de los 80', sino hubiese existido la Dictadura.
- El Plan Laboral impuesto en 1979 (y aun plenamente vigente), se trató de una revolución que cercenó los derechos colectivos de los trabajadores a través de 4 Pilares: Huelga que no paraliza (se permite el reemplazo, el descuelgue y se prohíbe la huelga fuera de la negociación colectiva), Negociación que no distribuye (sólo se puede negociar a nivel de empresa), paralelismo organizacional y reproducción de la cultura individualista en la esfera del trabajo (despolitización sindical).

- Después de la Dictadura, el peak de la tasa de sindicalización se alcanzó en 1991 con un 18,2 %. En 2013 es de sólo 14,2 %, además, las Regiones del Maule, Araucanía, Coquimbo y Los Lagos registran menos de 10 % de sindicalización.
- Por otro lado, se observan altos niveles de atomización sindical. En particular, el 50 % de los casi 11 mil sindicatos activos en Chile tienen 37 o menos socios/as.
- En materia de negociación colectiva, el peak se registró en 1992, con 12 % de cobertura de los trabajadores asalariados. En el 2013 llega a sólo 8,4 % y en cuatro regiones del país no supera el 5 %.
- Además, se observa una constante precarización de la negociación colectiva. Entre 1990 y 2013, los trabajadores cubiertos por un convenio colectivo (no tienen derecho a Huelga) pasan de un 12,8 % a casi un 30 % del total de quienes negocian.
- Junto a los bajos niveles de cobertura en la negociación colectiva registrados, en Chile, los pocos trabajadores que negocian, obtienen reajustes reales inferiores al 1 % y la Huelga no se valora como una instancia importante para mejorar las condiciones laborales, debido al desmantelamiento de su contenido histórico.
- En relación al panorama comparado, se puede concluir que de los 23 países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (En adelante OECD y/o OCDE), en 21 existe negociación colectiva en más de un nivel (empresa, rama o nacional) y se puede negociar por rama de actividad. Chile es un caso excepcional.
- En aquellos países donde existe la posibilidad de negociar por rama, es donde se registran los niveles más altos de cobertura, superando el 60 %.
- Sólo en Chile y en Nueva Zelanda se aplicaron cambios estructurales en el grado de centralización de la negociación colectiva, transitando desde la negociación por rama a otra donde exclusivamente se negocia en la empresa.
- De acuerdo a la literatura, existe una relación causal entre negociación colectiva y distribución del ingreso. Específicamente, mientras más alto es el porcentaje de trabajadores sindicalizados y/o que negocian colectivamente, menor es la desigualdad observada en cada país. Se destacan los trabajos empíricos de Mishel, Card, Freeman y Dustmann.

5.- ¿Cuáles son los problemas de los trabajadores de tu asociación sindical?: Cuáles son los problemas concretos de tu sindicato, ¿te hace ruido lo expuesto en las líneas anteriores?, entonces te invitamos a seguir leyendo y ser parte de la solución, más no del problema.

IV.- HOY ES NECESARIA UNA EXPERIENCIA DE TRANSFORMACIÓN.

Para entender qué objetivos debe tener un sindicato, debemos poner atención a los puntos expuestos en el número anterior y trabajar en el sentido opuesto de los problemas laborales ahí expuesto, vale decir, se deben abordar tres problemáticas:

Problema 1 / Solución 1: Sindicatos Fugaces: Se debe entender que el sindicato es una asociación permanente de trabajadores cuyo fin es defender los derechos de los trabajadores y negociar con los empresarios para obtener mejores salarios y condiciones laborales lo que se consigue en plazos mayores a un año, los grandes cambios sociales no se consiguen en plazos breves.

Problema 2 / Solución 2: Bajos índices de Sindicalización: Ser parte de un sindicato debe ser atractivo para los trabajadores de la empresa, la asociación sindical debe marcar una diferencia respecto del trabajador no sindicalizado en materia de beneficios. Fortalecer al sindicato es trabajo del sindicato.

Problema 3 / Solución 3: La invisibilización de la "cuestión sindical": Se deben volver a poner en el tapete cuestiones de vital importancia, el sueldo ético, el reajuste, la jornada de trabajo y beneficios laborales con mayor avance.

Lo anteriormente expuesto se traduce en temas que se ven diariamente en la agenda y como se expuso: *"Los sindicatos existentes en nuestro país tienen la gran responsabilidad de movilizar a través de sus hombros los vientos de reformas para alcanzar los estándares internacionales que van de la mano con la dignidad, integración e igualdad laboral y por consiguiente es necesario que ellos cuenten con la adecuada asesoría de un Abogado Laboral".* **En Defensa del Trabajo procuramos incentivar a los dirigentes sindicales y procuramos lograr avances** en las materias expuestas precedentemente y otras, a saber:

1.- Sueldo Ético y remuneración: Hoy son \$276 mil y los expertos aterrizan que el sueldo ético de \$400 mil sería realidad dentro de los próximos 10 años, ya pasaron nueve años para que la propuesta del obispo Alejandro Goic pudiera materializarse en Chile: subir el salario mínimo de \$144 mil a \$250 mil. Durante ese periodo (entre 2007-2015), el país creció anualmente 3,6% en promedio y la inflación acumuló un aumento de 3,8%, el pasaje del Transantiago subió casi el doble y la gasolina escaló cerca de \$130 por litro. Eso sí, sólo subió el monto del sueldo pero no el establecimiento de un "salario ético" para calcularlo, tal como él proponía. Esta vez, el vicepresidente de la Conferencia Episcopal puso otro ambicioso desafío a las autoridades y a los empresarios: subir a \$400 mil el sueldo mínimo mensual justo en un contexto de desaceleración económica. ¿10 años? Como están los sueldos en tu empresa...

2.- Jornada Laboral: Mientras que en Chile la jornada laboral es de 45 horas a la semana, los trabajadores de una metalurgia alemana lograron rebajar su jornada laboral a 28 horas semanales, luego de un acuerdo alcanzado esta semana por el sindicato IG-Metall, la mayor organización sindical del país, **con 2,3 millones de afiliados.**

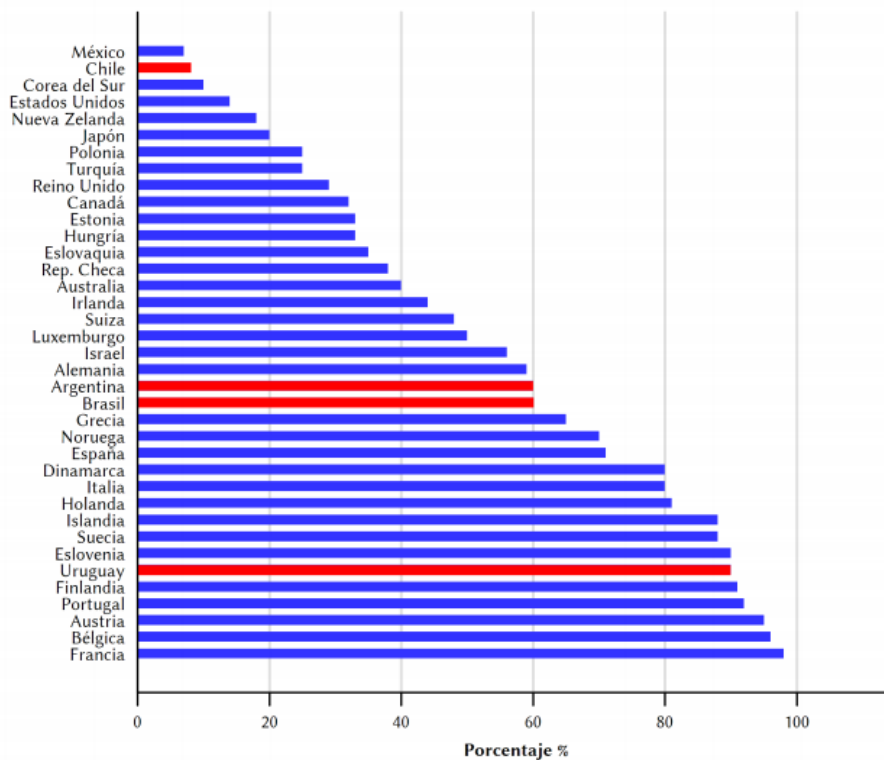
Es decir, si su hora de ingreso es a las 08.00 de la mañana, podrían retirarse a sus hogares poco después de las 13.30 horas (5,6 horas diarias). Sin ir más lejos, las cifras oficiales hablan de que en total, se movilizaron alrededor de 1,5 millones de empleados desde principios de año. El acuerdo incluye las mejoras salariales más altas que se recuerdan en los últimos años, con subidas de hasta un 4,3%. Inicialmente, se pedía que fueran de un 6%. El texto acordado también contempla primas mensuales de hasta 400 euros. ¿Cómo llegamos a eso?: Una sola respuesta: Fuerza sindical.

3.- Redefinir las condiciones para cautelar la higiene y seguridad en el trabajo: Los instrumentos de prevención de riesgos que prevé la ley deben ser repensados a la luz de los cambios estructurales. Ni siquiera los instrumentos existentes se cumplen en el 100%. Así por ejemplo, se constata que el 38.2 % de las empresas no tiene ningún instrumento de prevención que estipula la ley. El Comité paritario exigible para empresas con más de 25 trabajadores, no se cumple en un 26.3 % de las empresas. El Departamento de Prevención

de Riesgos que se exige a las empresas de más de 100 trabajadores, no se cumple en el 32.8 % de ellas y, el reglamento que todas deberían tener, no se cumple en el 40.4 %. ¿Tu empleador cumple con estas medidas?

4.- Aumentar la Sindicalización y la Negociación Colectiva: El esquema legal sin duda ha tenido un papel central en esta cuestión y por ello es de una importancia mayúscula cambiarlo, toda vez que, de acuerdo a la información disponible proporcionada por los organismos públicos, se puede concluir que en Chile se registra un considerable atraso en materia de derechos colectivos, como se expuso, **mientras más alto es el porcentaje de trabajadores sindicalizados y/o que negocian colectivamente, menor es la desigualdad observada en cada país** y en nuestro país nos encontramos "al debe" en esta materia, en Chile la negociación colectiva con derecho a huelga es del 8.4%.

6



5.- Nuevas Tecnologías: Hoy estamos alertas frente a un proceso de automatización, de innovación en nuevas tecnologías, de robotización en el mundo del trabajo que, evidentemente, va a generar cambios en las relaciones laborales y existirá un alza en los despidos. Un estudio de la Consultora McKinsey indica que en Chile 3,2 millones de empleos podrían ser reemplazados por sistemas automatizados en los próximos 20-40 años. Ello le permitirá a las empresas grandes ahorros: US\$9 mil millones en el retail, US\$6 mil millones en la industria. ¿Qué pasará con los trabajadores? McKinsey cree que la tecnología hará aparecer nuevos trabajos pero muchos especialistas discrepan y avizoran una tormenta perfecta: personas que viven más y necesitan trabajar más tiempo pues las pensiones no alcanzan, mientras las empresas producen más bienes y más riqueza con menos empleo. ¿Tu sindicato está preparado para los cambios del siglo XXI?

6.- Información y Organización es Poder Sindical: Entendemos que muchas veces las leyes laborales están en un lenguaje poco amistoso y es por ello que un sindicato debe estar altamente capacitado en materia laboral, estar en antecedentes de derechos laborales como la Garantía de Indemnidad, la Ley Bustos, la flexibilidad laboral, los límites a las prácticas antisindicales, etc., para lo cual, contar con un bufete laboral es clave. Esta es una gran solución que permite igualar las herramientas entre la organización sindical y la empresa en miras a mejorar constantemente los derechos laborales, fortalecer la sindicalización y como consecuencia lógica, aumentar los miembros del sindicato, creando una organización sólida capaz de detectar y evitar prácticas antisindicales, siempre tomando en consideración los altos costos que implicaría tener un abogado contratado que sea experto en Derecho de la empresa y derecho laboral individual y colectivo.

V.- NUESTROS SERVICIOS

1.- Análisis Sindical y fijar nuevos Objetivos: El primer paso post contratación de nuestros servicios es realizar un análisis del sindicato a través de una revisión del contrato colectivo vigente con el empleador con el objetivo de definir las metas del sindicato en miras a la próxima negociación colectiva, bajo los siguientes parámetros:

- Analizar el índice de sindicalización actual del sindicato, medir el grado de representatividad y buscar potenciar al organismo en miras a incrementar la sindicalización dentro de la empresa.
 - Analizar estado de ánimo y niveles de conciencia.
 - Analizar comunicaciones sindicales (revista, diario mural, circulares).
 - Analizar actividades de capacitación sindical, servicios y otros beneficios internos para los socios (convenios, etc.)
 - Analizar relaciones con la Gerencia: temas pendientes, actuación del sindicato (propuestas, medidas).
 - Analizar la actuación reciente más allá de la empresa: A nivel sectorial: con la federación; a nivel laboral: con la inspección del trabajo, con la CUT provincial; a nivel comunal: con otras organizaciones sindicales o populares de la localidad; Otras relaciones: culturales, medios de comunicación, etc.
- Analizar la estructura legal del sindicato: Los Estatutos.
- Analizar los acuerdos existentes con otros sindicatos de la misma empresa, potenciar las relaciones internas en miras de crear y/o fortalecer los acuerdos. Evaluación de última negociación colectiva. Lecciones, problemas, logros, limitaciones.
- Analizar los acuerdos existentes con otros sindicatos del mismo rubro, federaciones, confederaciones y sindicatos internacionales, en miras de crear y/o fortalecer los acuerdos.
- Analizar el tamaño de la empresa, su patrimonio y crecimiento de los últimos 10 años, a su vez, analizar las últimas 4 negociaciones colectivas si existieren cotejando con memoria anual y balance en caso de estar disponible.

- Preparar la siguiente negociación colectiva, fijar objetivos reales. Evitando los clásicos errores de una negociación, tales como:
 - Comenzar la negociación desde un punto de vista económico y no estratégico como estudio de puestos de trabajo, plazos y contratos de trabajo.
 - Que nadie sepa que se encuentra en proceso de negociación colectiva.
 - Plantear una mesa de representantes de la empresa con sólo personal del área financiera y de recursos humanos.
 - Negociar sin tener capacidad de realizar una huelga.
 - El asesorarse por profesionales que no tienen experiencia en negociación colectiva.

2.- Consultas y asesoría laboral permanente: Tomando como premisa que nuestro plan está dirigido no solo a sindicatos sino que también a agrupaciones de trabajadores y/o asociaciones de funcionarios públicos, tenemos como principal premisa entregar asesoría continua resolviendo las dudas tanto a la organización sindical como a sus afiliados a la agrupación de trabajadores o a los funcionarios públicos socios de Federaciones o Asociaciones, que a diario ven vulnerados sus derechos, y que no pueden recurrir a un abogado por sus altos costos, para ellos Defensa del Trabajo ha creado este plan con un pago mínimo mensual, para que sus derechos estarán resguardados.

En términos generales con la contratación de este plan el sindicato y sus afiliados, la agrupación de trabajadores o funcionarios públicos, tendrán asesoría e intervención con 100% de cobertura por un pago mensual canalizado por la organización a la que pertenece para que sea descontado en su liquidación de remuneraciones o por planilla, los detalles de las prestaciones están garantizado por la Tabla de Prestación de Servicios relacionada a la contratación de este plan, es importante señalar que nuestros clientes tendrán 100% de cobertura por asesoría (*no implica representación*), sin ningún costo adicional por concepto de honorarios, en materia de derecho colectivo del trabajo, en materia de derecho individual del trabajo y estatuto administrativo.

Beneficiarios: Podrán hacer uso de los servicios todos los miembros del sindicato y sus grupos familiares definidos por el grupo de convivencia y la dependencia económica. Se consideraran beneficiarios:

- Dirigente Sindical.
- Afiliados al Sindicato.
- Su Cónyuge/Pareja conviviente
- Sus Hijos dependientes hasta 25 años.
- Sus Padres convivientes y dependientes del colaborador.

Defensa del Trabajo asume la responsabilidad de verificar la pertinencia y validez del consultante de acuerdo con registros detallados provistos por el sindicato y por medio de preguntas de chequeo a los consultantes.

Mecanismos de comunicación: Para efectos de realizar las consultas, estas se pueden canalizar a través del correo electrónico destinado al efecto, el teléfono o directamente en las dependencias de nuestro estudio jurídico previa reserva de hora.

3.- Consultas y asesoría Legal permanente: El mecanismo de trabajo es idéntico al expuesto en el párrafo anterior, la diferencia radica en la extensión de materias objeto de la consulta, así las cosas, los beneficiarios recibirán asesoría sobre:

- Derecho de Familia: Consultas sobre divorcio, compensación económica, régimen comunicacional (visitas), pensiones alimenticias, tuición (cuidado personal), patria potestad y otras similares.
- Derecho Civil: Consultas sobre arrendamiento, deslindes, servidumbres, usufructos, deudas, cobranzas extrajudiciales y otras similares.
- Derecho Penal: Consultas sobre robos, lesiones, daños, violencia y otras similares. (Exclúyase consultas en materia penal la defensa de Imputados en cualquier clase de delitos penales.)
- Derecho Constitucional: Por ejemplo, alzas de plan de Isapre, materias expropiación y todas aquellas materias en que se vean amenazados o vulnerados los derechos reconocidos y amparados por el Artículo 19 de la actual Constitución Política de la República de Chile.
- Derecho del Consumidor: Por ejemplo, consultas sobre la reparación e indemnización de todos los daños materiales y morales, en caso de incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contraídas por el proveedor.
- En general, todas las áreas del derecho que impliquen asesoría a personas naturales.

En los puntos número 2 y 3 existe un procedimiento de acceso a la asesoría jurídica y se rigen bajo el siguiente procedimiento, a saber:

- ✓ Acceso telefónico: El beneficiario deberá reportar datos para una acertada identificación y le serán solicitados al momento del contacto, existiendo una respuesta – en caso de ser posible – inmediata a la consulta planteada.
- ✓ Acceso vía correo electrónico: los correos se deberán canalizar a un correo diseñado especialmente al sindicato, existiendo una respuesta en menos de 24 horas hábiles.
- ✓ Reuniones (adicional). En caso que el abogado considere que la consulta o asesoría requiera de una reunión, el beneficiario será citado a nuestras oficinas.

4.- Asistencia a reuniones sindicales: El artículo 255 del Código del Trabajo, regula las reuniones que realicen las organizaciones sindicales, señalando la norma que las reuniones ordinarias y extraordinarias se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad. Podrán celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes, así las cosas, Defensa del Trabajo estará presente en estas reuniones y al ser un plan de carácter anual, el sindicato podrá solicitar a un abogado laboral de nuestro bufete con un **tope máximo de 12 eventos al año**, previo VºBº de Defensa del Trabajo.

5.- Reuniones con miembros del sindicato: Para efectos de potenciar los derechos laborales y bajo el entendido de que los problemas no solo se limitan al sindicato sino que, a otras áreas del derecho, en Defensa del Trabajo rompemos el paradigma de que las consultas se resuelven en el despacho del abogado y por ello, una vez al mes, nuestro estudio jurídico realiza una ronda de consultas y respuestas en la sede del sindicato, para todas las áreas del derecho, para todos los miembros del sindicato y sus beneficiarios, vale decir:

- 12 visitas a la sede del sindicato.
- Destinadas a responder consultas a los miembros del sindicato y a sus familiares beneficiarios.
- En todas las áreas del derecho.
- En días y horas a programar, previo V°B° de Defensa del Trabajo.

10

6.- Representación Judicial Permanente al Sindicato: A todo evento, si existe un problema que necesita ser judicializado, como prácticas antisindicales, Negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información que la empresa debe entregar de acuerdo con la ley, Ofrecer u otorgar beneficios especiales que signifiquen desestimular la formación de un sindicato, separación ilegal por fuero sindical y negativa a reincorporar al mismo, como cualquier otro problema del sindicato, Defensa del Trabajo estará ahí para representar al sindicato sin costo adicional al valor mensual, sin letra chica y bajo los siguientes parámetros:

- Análisis de factibilidad de la causa: No todo constituye una práctica antisindical.
- Tope de un juicio por trimestre: en nuestra experiencia, un sindicato judicializa en contra de su empleador una demanda al año, es por ello que, con nosotros, el sindicato estará protegido al 100%.
- Exclúyase negociación colectiva: Tratada en el punto 7.

Con todo, el sindicato estará informado, protegido y atento a cualquier amenaza que turbe el correcto funcionamiento de la organización.

7.- Negociación Colectiva: Prepararse de manera eficaz para la negociación colectiva supone considerar los siguientes aspectos:

- Analizar la coyuntura política laboral en la cual se desarrollará la negociación colectiva.
- Claridad respecto de los escenarios económicos de la negociación colectiva: Acuerdo óptimo, acuerdo menos óptimo, punto de quiebre (huelga).
- Comprender las tareas adecuadas para cada etapa de la negociación: Previa a la presentación del proyecto, negociación, período existente entre la votación de huelga y el momento en que se hace efectiva.
- Capacidad para realizar nuevas propuestas que innoven en materia de beneficios para los trabajadores.

- Desarrollar una estrategia de comunicación que permita llegar a través de distintos medios a todos los involucrados en el proceso de negociación colectiva.
- Capacidad para llegar a actores externos si estos se involucran: Dirección del Trabajo, parlamentarios, organizaciones sindicales intermedias o nacionales, etc.
- Desarrollar una estrategia de comunicación interna y externa para todo el proceso de negociación colectiva.
- Contar con Defensa del Trabajo.

Señalar desde ya que la negociación colectiva es un servicio que tiene un costo adicional, detallado en la propuesta económica.

11

Servicios Ofrecidos:

- Primera etapa: Elaboración del Anteproyecto de Contrato Colectivo. Etapa de estudio de las demandas de los trabajadores afiliados al sindicato. En esta etapa se solicitarán antecedentes a la empresa de modo de considerar que opciones de mejora respecto a los trabajadores son viables de solicitar en el anteproyecto del contrato. Se trabaja estrechamente con la directiva del sindicato de modo de conocer los puntos a poner énfasis en el periodo de negociación. Esta etapa finaliza con la presentación al sindicato de un Proyecto de Contrato Colectivo que satisfaga todas sus necesidades y que será finalmente presentado a la empresa para negociar las cláusulas propuestas. Asimismo se preparará a la comisión negociadora en técnicas básicas de negociación.
- Segunda etapa: Etapa de Negociación Colectiva propiamente tal. Se trabaja en la mesa negociadora en conjunto con la directiva del sindicato. De ser necesario dos abogados estarán disponibles en la mesa negociadora para asesorar al sindicato cuando este lo requiera.
- Tercera etapa: Conclusión del proceso de Negociación Colectiva con la firma del contrato colectivo.

8.- Gestiones y Representación en juicios a los miembros del sindicato y sus beneficiarios: En Defensa del Trabajo entendemos que las consultas no siempre serán la manera de resolver la problemática de la personas, es por ello que hemos incluido en nuestra propuesta un importante descuento en la representación judicial, así las cosas, si un trabajador es despedido de la empresa de manera injustificada o requiere judicializar algún problema de cualquiera de las materias expuestas en los puntos 2 y 3 de la presente propuesta, tendrá precios preferenciales por el solo hecho de estar afiliado al sindicato y tener contrato vigente con Defensa del Trabajo.

- Juicios Laborales: El honorario será de un 15% contra litis, más no un 30%
- Otros Juicios: Se entrega un 50 % OFF sobre el arancel del colegio de abogados, toda vez que, todos nuestros abogados se encuentran colegiados por razones de ética.

9.- Nuevo programa de Convenios: Es nuestro **nuevo programa** de beneficios para clientes Defensa del Trabajo, que tiene como propósito ayudarles a ahorrar. Para esto, forjamos distintas alianzas con empresas asociadas en diferentes áreas, tales como: Adulto Mayor, asesoría vehicular, belleza, cultura, deportes, etc.

Esta nueva área está en desarrollo por lo que te irás enterando de los nuevos convenios a través de nuestros diversos medios de comunicación.

VI.- PROPUESTA ECONÓMICA:

Con nuestros servicios, se proyecta un crecimiento en los índices de sindicalización en un 20%, es por ello que, desde un punto de vista patrimonial, la presente propuesta se financia sola con el alza de trabajadores adheridos al sindicato.

Nuestros planes tienen diversos valores dependiendo de los servicios contratados, existiendo ítems que van en todos los contratos y otros que son a elección de la organización de trabajadores. En todos los casos, el contrato es ANUAL, de pago mensual y documentado.

1.- Análisis Sindical y fijar nuevos Objetivos: Incluido en todos los contratos, este es el punto de partida de nuestra asesoría, **honorarios \$0 por trabajador.**

2.- Consultas y asesoría laboral permanente: **\$1.500 por trabajador.**

3.- Consultas y asesoría Legal permanente: **\$500 por trabajador.**

4.- Asistencia a reuniones sindicales: **\$500 por trabajador.**

5.- Reuniones con miembros del sindicato: Incluido en todos los contratos, in trabajador bien informado es la base de un sindicato fuerte, asesoría a costo \$0.

6.- Representación Judicial a todo evento al Sindicato: **\$500 por trabajador**

7.- Negociación Colectiva: El valor por la asesoría laboral en Negociación Colectiva es de \$30.000.- por cada uno de los trabajadores que negocie colectivamente, esto es, que se encuentren incluidos en la nómina final. Monto que se cobrará por el total de trabajadores incluidos en la nómina final presentada a la empresa conjuntamente con el Proyecto de Contrato Colectivo. Si un trabajador se inscribe en el Sindicato tardíamente pero de todas formas alcanza a estar en la nómina final, deberá pagar el total de los servicios.

Se propone que el total a pagar por el sindicato se efectúe en 3 cuotas en fechas a convenir: 1º \$10.000.- por trabajador en la primera cuota. Al inicio del proceso. 2º \$10.000.- por trabajador en la segunda cuota. Previo a presentar el Proyecto de Contrato Colectivo y 3º \$10.000.- por trabajador en la tercera cuota. Una vez terminada la Negociación Colectiva.

8.- Gestiones y Representación en juicios a los miembros del sindicato y sus beneficiarios: Por evento, a cada trabajador de manera individual.

- Juicios Laborales: El honorario será de un 15% contra litis, más no un 30%
- Otros Juicios: Se entrega un 50 % OFF sobre el arancel del colegio de abogados, toda vez que, todos nuestros abogados se encuentran colegiados por razones de ética.

9.- Nuevo programa de Convenios: \$0 por trabajador

10.- Todos los servicios: \$3.000 por trabajador mensualmente.

VII. REUNIÓN DE CIERRE:

En atención a los puntos anteriores le invitamos a conocernos a través de una reunión gratuita, con el propósito de ofrecerle nuestros servicios personalizados, permitiendo así asesorarle proactivamente en miras a su próxima negociación colectiva y con ello, fortalecer su organización sindical, reduciendo con ello, los riesgos improcedentes producto de la desinformación o las malas prácticas de los empleadores. Durante los últimos años, hemos representado y asesorado a más de 300 clientes, dentro de la organización sindical como en los tribunales laborales.

VIII.- ¿CUAL ES NUESTRO ESPÍRITU?

Defensa del Trabajo es un estudio jurídico laboral, cuya actividad se centra en defender judicialmente a los trabajadores y sindicatos a los que se les ha desconocido o menoscabado un derecho, todo dentro de la esfera contractual y/o con ocasión de un despido, negociación colectiva o problemas familiares que un miembro del sindicato.

Es por ello que, dentro de esta esfera, se ha redactado esta propuesta para trabajar juntos y con ello **CREAR EL PODER SINDICAL DEL SIGLO XXI**



Atte.,

**Ricardo Donoso M.,
Abogado Defensa del Trabajo**

Abogado, Especialista en Derecho laboral; Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, UA de Chile; Postítulo en Derecho de la Empresa, Universidad Diego Portales, Chile; Magister en Derecho de la Empresa, Universidad Diego Portales, Chile; Diploma in Orientation in U.S.A. Law, University of California, Davis, CA, USA; Director del Departamento de Derecho Laboral en Revista Jurídica "Nuevo Derecho".

"Todo nuestro sistema se basa en dar una adecuada solución a nuestros clientes, representándoles en juicio producto de las diferencias e injusticias que se producen en las relaciones jurídicas entre trabajador y empleador"

Defensa del Trabajo - Abogados laborales

WhatsApp: +569 5035 3078 – Fono 2 3227 7869

Correo: contacto@defensadeltrabajo.cl

Dirección: Compañía de Jesús N° 1068, Of.: 900. Stgo.

Metro Plaza de Armas - www.defensadeltrabajo.cl