

**ASIGNACION PERSONAL DE APOYO HONORARIOS SENADOR RODRIGO GALILEA VIAL
FORMULARIO DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN VIRTUD DE CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS A HONORARIOS**

TRABAJADOR INDEPENDIENTE: SR. FRANCISCO DEL RÍO CORREA MES Y AÑO: mayo 2023

Señor Jefe de Finanzas: En cumplimiento de la Resolución N° 05/2020, del Consejo Resolutivo de Asignaciones Parlamentarias, informo a Ud. lo siguiente:

SERVICIOS NO HABITUALES CONTRATADOS (De acuerdo a Cláusula Segunda del contrato): **Asesor**

BOLETA DE HONORARIOS (número y fecha): N° 817 2 de mayo 2023

SERVICIOS NO HABITUALES PRESTADOS EN EL MES: abril

I.- Elaboración de informes, minutas u otros documentos entregables: Llenar sólo en caso de que se hayan generado documentos entregables.

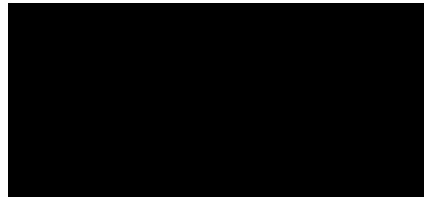
Tipo de reporte (Informe, minuta u otro formato físico)	Descripción del Informe (materia)
• Minuta	Texto Comparado con la regulación de varios países y de la OIT sobre los despidos masivos o colectivos

II.- Servicios de carácter presencial: (asistencia a sesiones de Comisión, participación en reuniones de trabajo, colaboración en visitas a terreno, etc.)

Fecha	Lugar donde se realizó la actividad. En caso de asistencia a sesiones de Comisión, indicar a cuál.	Materia tratada (Descripción general de temas abordados en cada actividad que se reporta)	Asistentes (Identificar personas que participaron de la reunión de trabajo). No es necesario mencionar los asistentes cuando se trate de sesiones de Comisión.
05/04/2023 12:30 a 14:00 hrs.	Comisión de trabajo y previsión social, sala 9 Senado	1.- Escuchar a representantes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) sobre negociación del monto del ingreso mínimo.2.- Escuchar a representantes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social respecto de la jornada laboral de 40 horas en el sector público.3.- Dar inicio al estudio del proyecto de ley modifica diversos cuerpos legales, con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos (BoletínN°15244-13).4.- Dar inicio al estudio del proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo para	Del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, El SS del Trabajo, de la Asociación Chilena de Municipalidades, El Director Nacional de la Unidad de Seguimiento Legislativo, señor Miguel Moreno entre otros.

		fortalecer los derechos de los dirigentes sindicales (Boletín N°14685-13).	
12/04/2023 12:30 a 14:00 hrs.	Comisión de Trabajo y Previsión Social, Sala 9	Modifica diversos cuerpos legales con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos	Ministerio del Trabajo y Previsión Social, BCN, Confederación de sindicatos del comercio y servicios financieros y de la Federación Nacional de Walmart; entre otros.
19/04/2023 12:30 a 14:00 hrs.	Comisión de Trabajo y Previsión Social, sala 9	1.- Continuar con el estudio del proyecto de ley que modifica diversos cuerpos legales, con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos (Boletín N°15244-13). Para este punto se ha invitado a representantes de las 2.- Dar inicio al estudio del proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo y la ley N°18.290, de Tránsito, en materia de protección de la salud e integridad de los trabajadores que sufren violencia laboral externa (Boletín N°12256-13). 3.- Dar inicio al estudio del proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo para fortalecer los derechos de los dirigentes sindicales (Boletín N°14685-13).	Invitados Empresas Walmart, Sky Airline y Falabella; Dirigentes Sindicales, representantes CPC, Académicos, Director del Trabajo, Director del SENCE y representantes de OIT.
26/04/2023 12:00 a 14:00 hrs.	Comisión de Trabajo y Previsión Social, sala 9	1.- Continuar con el estudio del proyecto de ley que modifica diversos cuerpos legales, con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos (Boletín N°15244-13). Para este punto se ha invitado especialmente al Director del Trabajo y al Director Nacional del SENCE. En esta sesión se votará en general este proyecto de ley. 2.- Dar inicio al estudio del proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo y la ley N°18.290, de Tránsito, en materia de protección de la salud e integridad de los trabajadores que sufren violencia laboral externa (Boletín N°12256-13). Para este punto se ha invitado a representantes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 3.- Dar inicio al estudio del proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo para fortalecer los derechos de los dirigentes sindicales (Boletín N°14685-13).	Invitados Representantes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Valparaíso, noviembre 2022



Rodrigo Galilea Vial
Senador



Francisco del Río Correa
Asesor

REGULACIONES DE DESPIDOS COLECTIVOS ESQUEMA COMPARADO

PAÍS	REGULACIÓN
OIT	<p>CONVENIO 158 T REC.166.¹</p> <p>a) Según el artículo 13 del Convenio, cuando el empleador prevea despidos (colectivos) por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, deberá proporcionar oportunamente a los representantes de los trabajadores interesados la información pertinente, en la que se precisarán los motivos de los despidos previstos, el número y la categoría de los trabajadores que puedan ser objeto del despido y el período durante el cual se ha proyectado llevar a cabo tal medida.</p> <p>b) La Comisión de Expertos destacó el valor que tiene la celebración de consultas, las cuales dan lugar a “un intercambio de opiniones y al mantenimiento de un diálogo, que indefectiblemente redundan en beneficio tanto de los trabajadores como del empleador, al preservar el empleo, en la medida en que ello sea factible, y, por ende, unas relaciones laborales armoniosas y un clima social propicio a la continuación de las actividades del empleador.”.</p> <p>c) En el párrafo 1 del artículo 14 del Convenio se dispone que el empleador que prevea despidos por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos notifique lo antes posible a la autoridad competente, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, y adjunte a la información pertinente una constancia por escrito de los motivos que fundamentan los despidos, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el período durante el cual se llevarán a cabo dichos despidos.</p> <p>d) En el Convenio no se indica el momento en que deberá hacerse la notificación, ni tampoco si ésta debiera ser simultánea o posterior a la celebración de consultas. El párrafo 3 del artículo 14 del Convenio se limita a estipular que el plazo mínimo del que dispone el empleador para notificar a la autoridad competente antes de ejecutar los despidos deberá indicarse en la legislación nacional.</p> <p>e) La Comisión de Expertos también hizo hincapié en la flexibilidad inherente al Convenio por lo que se refiere a la función desempeñada por la autoridad competente en estas materias, al destacar que «en el artículo 14 del Convenio no se menciona el papel que podría corresponderle a la autoridad competente ante la cual se presentó la notificación. Por lo tanto, el instrumento deja a cada país entera libertad para decidir el curso que se dará a la notificación presentada.</p> <p>f) En la Recomendación núm. 166 se detalla el papel que podría desempeñar la autoridad competente para atenuar los efectos del despido por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o de índole similar. En particular, según la Recomendación núm. 166, se debería promover la colocación sin demora de los trabajadores afectados en otros empleos apropiados — lo que supone, cuando proceda, ofrecerles una formación o capacitación laboral — mediante la adopción de medidas por la autoridad competente, de ser posible con la colaboración del empleador y de los representantes de los trabajadores afectados. Dichas medidas deberían ser adecuadas a las circunstancias nacionales</p>

¹ **Ratificaciones:** Antigua y Barbuda, Australia, Bosnia y Herzegovina, Brasil (*Denunciado en 1996*), Camerún, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, España, Etiopía, Finlandia, Francia, Gabón, Lesotho, Letonia, Luxemburgo, Macedonia del Norte, Malawi, Marruecos, Montenegro, Namibia, Níger, Papua Nueva Guinea, Portugal, República Centroafricana, República de Moldova, República Democrática del Congo, Santa Lucía, Serbia, Suecia, Turquía, Ucrania, Uganda, Venezuela, Yemen, Zambia.

PAÍS	REGULACIÓN
FRANCIA	<p>Los despidos colectivos como consecuencia de dificultades económicas o reestructuración de empresas se denominan en Francia despidos por motivos económicos. Los define como los causados por uno o varios motivos, como la supresión, transformación o modificación sustancial, del contrato de trabajo por dificultades económicas o cambios tecnológicos; pérdidas financieras importantes de la empresa; un endeudamiento muy importante; graves dificultades financieras: déficit presupuestario y de explotación importantes; pérdida del único cliente de la empresa; baja rentabilidad de la empresa a pesar de la aplicación de medidas adoptadas en un plan de reestructuración. La reorganización de la empresa para ser más competitiva no está reconocida como causa justificada. Sin embargo, la jurisprudencia de la "Cour de Cassation" estima que puede considerarse causa justificada de despidos si dicha reorganización es necesaria para salvaguardar la competitividad de la empresa.</p> <p>Se establece procedimiento de consulta a los trabajadores y de notificación a la autoridad. La consulta exige precisar las razones económicas, financieras o técnicas de los despidos, el número de trabajadores de la empresa, el número de despidos previstos y las categorías profesionales afectadas, el calendario provisional de los despidos, los criterios relacionados con el orden o la prioridad de los despidos, las modalidades de aplicación.</p> <p>Los despidos no podrán realizarse antes de que el empresario haya contestado o aclarado los aspectos solicitados por la administración.</p>
ALEMANIA	<p>Aunque no sea legalmente necesario el acuerdo, en la práctica el procedimiento nunca concluye hasta que las dos partes lo deciden.</p> <p>El procedimiento es similar al francés: consulta; medidas de mitigación, información a la autoridad.</p> <p>En España y Bélgica la Administración tiene que dar el visto bueno, "y no lo admite si no hay acuerdo entre las partes", recuerda Jesús Gimeno, asociado del bufete Jones Day. En Portugal, el Gobierno media en la negociación desde el principio, y también hay que llegar a un acuerdo entre las partes.</p>
ESPAÑA	<p>Procedimiento similar a los anteriores: consulta; medidas de mitigación, información a la autoridad.</p> <p>La Administración tiene que dar el visto bueno, y no lo admite si no hay acuerdo entre las partes</p>
BÉLGICA	<p>Procedimiento similar a los anteriores: consulta; medidas de mitigación, información a la autoridad.</p> <p>La Administración tiene que dar el visto bueno, y no lo admite si no hay acuerdo entre las partes.</p>
UNIÓN EUROPEA	<p>Los procesos suelen durar entre uno y tres meses, con la excepción de Francia, donde se pueden alargar hasta el medio año. Las empresas belgas que tienen alcance europeo y que pretenden despedir en varios países, incluido Bélgica, deben esperar a que termine el periodo de consultas con los trabajadores belgas para poder llevar a efecto los ceses en otros países. "En España es habitual abrir un periodo informal de consultas con los representantes de los trabajadores antes de iniciar el formal.</p> <p>Para que un despido se pueda considerar colectivo debe afectar a un mínimo de trabajadores en un tiempo determinado. A modo de ejemplo, la directiva de la UE fija que un despido será colectivo cuando en un centro de trabajo de una empresa en el que presten servicio entre 100 y 300 trabajadores, más del 10% de ellos sean despedidos en un</p>

PAÍS	REGULACIÓN
	<p>periodo de 30 días. En unos casos, como Italia, la unidad que computa es el centro de trabajo, y en otros, como España, es la empresa en su conjunto; además el periodo de cálculo es de 90 días. En Francia, a partir de dos despidos, hay que abrir un periodo de consultas, que dura 15 días. En el otro extremo, de nuevo Reino Unido, donde tienen que ser al menos 20 los afectados.</p> <p>El régimen de indemnizaciones se mantiene conforme la regla general, no se altera salvo que en el acuerdo con las autoridades se establezcan beneficios adicionales.</p> <p><u>Medidas de Flexibilidad.</u> En Francia, Alemania y España está regulado el expediente de regulación de empleo temporal, que consiste o bien en que el empleado trabaje menos horas semanales, o que pase varias semanas sin trabajar, cobrando el paro, pero sin consumir el periodo al que tiene derecho al dejar un trabajo. Es más fácil obtener autorización del Gobierno sin acuerdo, y los trabajadores no pierden ni derechos laborales.</p> <p>Una medida que se aplica en Francia, y que en España está empezando a funcionar, es la inclusión de un plan de recolocaciones de los despedidos en otras empresas del grupo, o en clientes y proveedores. La directiva recomienda que las empresas paguen asesores a los trabajadores, aunque sólo países como Francia y Alemania se ha regulado así.</p>
ESTADOS UNIDOS	<p>En Estados Unidos la intervención del Gobierno en asuntos laborales es bastante reducida, y también en los despidos colectivos, aunque una ley federal exige notificación con 60 días de antelación en algunos casos, y algunos estados federales aún más. El modelo estadounidense, no sigue el modelo europeo en cuanto a pago por despido. Algunos empleados tienen planes de indemnización por cese, pero habitualmente tienen que hacer reclamaciones para recibir los beneficios.</p>