



## Cuadro comparativo para entender indicaciones presentadas por el Gobierno de Chile al proyecto de reforma laboral<sup>1</sup>

---

\* Explicación: el objetivo de este documento es presentar de manera sencilla los cambios más significativos que el gobierno pretende introducir al proyecto de reforma laboral en actual discusión en el Congreso a través de las indicaciones presentadas por el gobierno el día lunes 13 de abril de 2015. No contempla todas las modificaciones introducidas tanto en el proyecto original como en las cientos de indicaciones presentadas por parlamentarios. Esperamos eso sea materia de un trabajo posterior.

Los temas cuyos cambios se abordan son los siguientes:

1. Ministros de fe
  2. Término de fuero de dirigentes
  3. Delegados con fuero de sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios
  4. Negociación colectiva sindicatos interempresa con una empresa determinada
  5. Afiliación y desafiliación a federaciones, confederaciones y centrales
  6. Negociación colectiva de federaciones y confederaciones
  7. Pactos sobre condiciones especiales de trabajo (flexibilidad pactada)
  8. Prácticas antisindicales
  9. Negociación colectiva
  10. Huelga
  11. Servicios mínimos en caso de huelga
  12. Mediación en la negociación colectiva
  13. Arbitraje
  14. Derechos de información
- 

<sup>1</sup> \* Elaborado por [www.prosindical.cl](http://www.prosindical.cl) el 15 de abril de 2015.



### 1. Ministros de fe

Norma vigente	Proyecto gobierno	Indicación gobierno
Notarios públicos pueden ser ministros de fe para constitución de sindicatos, procesos eleccionarios y negociación colectiva.	Proponía eliminar a los notarios como ministros de fe.	Repone a los notarios como ministros de fe.

### 2. Término de fuero de dirigentes

Norma vigente	Proyecto gobierno	Indicación gobierno
Fuero de directores y delegados sindicales dura hasta 6 meses después de renuncia al cargo.	Eliminaba fuero posterior de 6 meses en caso de renuncia al cargo o al sindicato.	Repone fuero de 6 meses
(No regulado)	Se agrega término inmediato de fuero en caso de caducidad por no cumplir requisitos de constitución o no reunir quórum de constitución dentro de un año (caso de empresas sin sindicato).	Se mantiene

### 3. Delegados con fuero de sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios

Norma vigente	Proyecto gobierno	Indicación gobierno
Permite que 8 socios elijan 1 delegado, y que 25 socios elijan 3 delegados.	Exige 25 socios para elegir 1 delegado, 50 para elegir 2 y 75 para elegir 3.	Mantiene modificación.
Permite elección de estos delegados sin presencia de ministro de fe (bastaba una elección interna).	Exige la presencia de ministro de fe en la elección.	Establece que la elección de los delegados se realice “en la forma que determinen los estatutos” (se vuelve a regulación actual).



#### 4. Negociación colectiva sindicatos interempresa con una empresa determinada

Norma vigente	Proyecto gobierno	Indicación gobierno
Para negociar sindicato requiere siempre acuerdo del empleador para negociar. En caso de negativa, debe constituirse como grupo negociador de empresa.	Otorga al sindicato derecho a negociar colectivamente sin acuerdo del empleador, siempre que represente socios contratados por aquél.	Se mantiene.
Comisión negociadora la integran los delegados de y los directores sindicales, aunque éstos no estén contratados por la empresa (no existe inconveniente porque hubo aceptación previa para negociar).	Comisión negociadora solo la integran los delegados y directores sindicales que estén contratados por ese empleador.	Permite que comisión negociadora la integre además un director sindical, aunque no esté contratado por ese empleador.
(participación de asesores no regulada)	(participación de asesores no regulada)	Se permite expresamente la participación de asesores, que no pueden exceder de tres.

#### 5. Afiliación y desafiliación a federaciones, confederaciones y centrales

Norma vigente	Proyecto gobierno	Indicación gobierno
Exige mayoría absoluta en votación secreta ante ministro de fe.	Tema no considerado	Elimina exigencia de presencia de ministro fe.

#### 6. Negociación colectiva de federaciones y confederaciones

Norma vigente	Proyecto gobierno	Indicación gobierno
Se permite negociar solo con acuerdo previo del empleador.	Se elimina.	Repone norma vigente.



## 7. Pactos sobre condiciones especiales de trabajo (flexibilidad pactada)

Norma vigente	Proyecto gobierno	Indicación gobierno
<p>Jornadas excepcionales de trabajo y descanso pueden ser autorizadas en casos excepcionales por resolución fundada de la Dirección del Trabajo, cuando las características del trabajo lo ameriten y se hubiere constatado que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el sistema de turnos.</p> <p>* Dictámenes de ésta han cuestionado la legalidad de cláusulas de contratos colectivos en que se pactan jornadas excepcionales de trabajo.</p>	<p>Permite acordar estos pactos en negociaciones colectivas regladas y no regladas “de conformidad a sus estatutos”.</p>	<p>Mantiene lo anterior pero se precisa que solo en el caso de negociación no reglada el pacto debe aprobarse de conformidad a los estatutos del sindicato.</p>

## 8. Prácticas antisindicales

Norma vigente	Proyecto gobierno	Indicación gobierno
<p>Las define como “las acciones que atenten contra la libertad sindical”</p>	<p>Las define como las que “limiten o entorpezcan” la libertad sindical (visión restrictiva).</p>	<p>Repone definición vigente.</p>
<p>(No regulado)</p>	<p>Agrega como práctica antisindical utilizar de mala fe o con abuso de derecho los derechos sindicales o fuero.</p>	<p>Mantiene con leve cambio de redacción que no altera lo anterior.</p>
<p>(No regulado)</p>	<p>Agrega como práctica antisindical fuerza física en las cosas y fuerza física o moral sobre las personas con ocasión del ejercicio de la actividad sindical, y la erige en causal de desafuero.</p>	<p>Se elimina.</p>



Se sancionan con multas de 10 a 150 UTM.	Eleva piso de sanción a 20 UTM y aumenta el tope a 300 UTM.	Reduce el piso de sanción a 10 UTM (mantiene tope en 300 UTM).
Monto de la multa depende de la gravedad de la práctica antisindical.	Mantiene criterio.	Agrega dos criterios: cantidad de socios del sindicato y del tamaño de la empresa (favorece a las Pymes).
Reincidencia se sanciona con multa de 100 a 150 UTM.	Mantiene piso de 100 UTM y eleva tope a 500 UTM.	Reduce sanción: se puede duplicar o triplicar según tamaño de la empresa.
Despido antisindical: se sanciona cuando una práctica antisindical “ha implicado” el despido de trabajadores sin fuero.	Sanciona el despido realizado “en represalia” por afiliación sindical o participar en negociación colectiva (restringe hipótesis)	Mantiene exigencia de “represalia”, se refiere a despidos o “términos de contrato” y extiende motivación a “participación en actividades sindicales” (sigue siendo más restringido que norma vigente).
En caso de despido antisindical, trabajador optar por reincorporación o pago de indemnizaciones por término de contrato con recargo e indemnización adicional de 6 a 11 remuneraciones.	Mantiene derecho de opción.	Elimina derecho de opción (¿deja sin sanción específica el despido antisindical!, ¿error de redacción?).

## 9. Negociación colectiva reglada

Norma vigente	Proyecto gobierno	Indicación gobierno
Objeto de la negociación colectiva es establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones.	Incluye dentro del objeto de la negociación los “pactos sobre condiciones especiales de trabajo”.	Elimina la referencia a los pactos (¡pero es “simbólico” ya que igual permite incluirlos en la negociación colectiva!).
Trabajadores a quienes se consigna en su contrato prohibición para negociar colectivamente: se confiere plazo de 6 meses para reclamar ante la Inspección del Trabajo. Luego plazo de 5 días para reclamar judicialmente la resolución de la	Elimina plazo para reclamar ante la Inspección del Trabajo. Permite a trabajador afectado o sindicato reclamar resolución de la Inspección del Trabajo a través de procedimiento monitorio, dentro de 10 días. Trabajador afectado o sindicato pueden hacerse parte	Reclamo se sujeta a normas de procedimiento monitorio simplificado y debe interponerse dentro de 15 días (cambios sugeridos por la Corte Suprema). Elimina que sindicato o trabajador se hagan parte en el reclamo judicial del otro.



Inspección. Tribunal conoce en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.	del reclamo formulado por el otro.	
(No regulado)	Agrega materias de la negociación: permite incorporar acuerdos para conciliación de familia-trabajo, planes de igualdad de oportunidades, capacitación y reconversión productiva, servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, etc.	Agrega planes de igualdad de género.
(No regulado)	Agrega como materias de negociación: sistemas excepcionales de jornada de trabajo, duración y retribución de jornadas pasivas, con las condiciones previstas para los “pactos de adaptabilidad”.	Agrega también los acuerdos de extensión de beneficios.
No es materia negociación colectiva las materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.	No se modifica.	No se modifica.
Permite negociar a los sindicatos existentes, aunque no cumplan con el quórum de constitución.	Solo permite negociar a los sindicatos que cumplan con el quórum de constitución.	Mantiene exclusión.
Ultractividad del contrato colectivo: extinguido el contrato colectivo, sus estipulaciones se integran a los contratos individuales, excepto las cláusulas de reajustabilidad de remuneraciones y beneficios en dinero, y los derechos y obligaciones que solo pueden ejercerse colectivamente.	Establece el efecto de ultractividad en caso que el sindicato no presente el proyecto dentro de plazo, que no cumpla con el quórum de constitución o que se disuelva, con las mismas exclusiones (cláusulas de reajustabilidad y beneficios colectivos).	Repone la norma vigente casi en los mismos términos.



<p>Negativa de empleador a recibir proyecto: sindicato puede requerir a la Inspección que lo notifique, dentro de los 3 días siguientes.</p>	<p>Sindicato debe requerir a la Inspección del Trabajo que notifique al empleador. Debe solicitarlo hasta los 3 días posteriores al vencimiento del plazo de 45 días.</p>	<p>Sindicato debe solicitarlo dentro de los 3 días siguientes a la negativa.</p>
<p>Si negocian varios sindicatos en conjunto, la comisión negociadora laboral está integrada por todos los directores sindicales.</p>	<p>Mantiene norma vigente.</p>	<p>Restringe la comisión a los señalados en el proyecto de contrato colectivo.</p>
<p>Miembros no aforados de la comisión negociadora laboral tienen fuero conforme a las reglas generales (hasta 30 días después de terminada negociación).</p>	<p>No introduce modificaciones en la materia.</p>	<p>Extiende fuero hasta 90 días después de terminada la negociación.</p>
<p>Piso de la negociación: empleador no tiene obligación de ofrecer en su respuesta lo mismo que en el contrato vigente. Pero en todo caso sindicato puede forzar suscripción de contrato colectivo con iguales estipulaciones, salvo las cláusulas de reajustabilidad. DT ha señalado que tampoco se incorporan los bonos por término de conflicto y que los beneficios del contrato colectivo favorecen a quienes estaban afectos a él (trabajadores no afectos replican beneficios de contrato individual).</p>	<p>Si existe contrato colectivo vigente, éste constituye piso de la negociación pero se excluyen cláusulas de reajuste e incremento de remuneraciones y beneficios, bonos por término de negociación y pactos sobre condiciones especiales de trabajo.</p> <p>Si no existe contrato vigente, respuesta no puede contener beneficios inferiores a los que se otorgan de manera regular y periódica.</p> <p>Cláusulas del piso se entienden incorporadas en la respuesta aunque empleador las omita.</p>	<p>Mantiene exclusiones del piso y agrega los acuerdos de extensión de beneficios.</p>
<p>Si empleador no responde dentro de plazo, se le aplica una multa. Y si no responde en 20 días, se entiende que acepta el</p>	<p>Si empleador no responde dentro de plazo, sindicato puede pedir audiencia a la Inspección, continuar la negociación,</p>	<p>Repone sanción de multa a y aceptación tácita del proyecto como está vigente actualmente (elimina lo demás).</p>



proyecto.	exigir el piso de la negociación, o citar a votación de huelga dentro de quinto día.	
Si comisión negociadora laboral se niega a recibir la respuesta del empleador, éste puede solicitar a la Inspección que la notifique.	Se mantiene facultad de solicitar a la Inspección que notifique.	Elimina esta facultad(!)
Objeción de legalidad: sindicato puede objetar respuesta de la empresa dentro de 5 días, resuelve la Inspección del Trabajo.	Mantiene “reclamo de legalidad” de cargo del sindicato, interpuesto ante la Inspección dentro de quinto día. Modifica que Inspección debe citar a audiencia dentro de quinto día en la que se promueve el acuerdo de las partes. Si no existe acuerdo, Inspección resuelve dentro de quinto día. Se faculta a funcionario o al juez para suspender la negociación a petición de parte. Empleador puede impugnar nuevas incorporaciones a la negociación dentro de los cinco días siguientes que se le comunique.	Reemplaza por trámite de “impugnación de nómina”, que permite objetar incorporación de trabajadores o cumplimiento del quórum par negociar. Es de cargo del empleador, se formula ante la Inspección del Trabajo dentro de quinto día de recibido el proyecto o de comunicada la incorporación a la negociación de nuevos socios. Inspección cita a las partes a audiencia dentro de quinto día, resuelve dentro de quinto día y resolución es reclamable ante tribunales por procedimiento monitorio simplificado. Reclamación administrativa o judicial no suspende el procedimiento.
Libertad de las partes para reunirse el número de veces que estimen convenientes.	Establece derecho de las partes para solicitar a la Inspección del Trabajo que cite a la otra a una audiencia de asistencia obligatoria para fijar calendario de reuniones. Si una de las partes no asiste e a audiencia o a reuniones fijadas, sindicato puede pedir “mediación forzada”.	Elimina este derecho (se vuelve a régimen de libertad de negociación).





## 10. Huelga

Norma vigente	Proyecto gobierno	Indicación gobierno
Establece la huelga como una etapa exclusiva de la negociación colectiva reglada.	La mantiene como etapa de la negociación colectiva pero la define como “derecho” que debe ser ejercido “pacífica y colectivamente”.	Elimina exigencia de ejercicio “pacífico”. Mantiene lo demás.
Sindicato o empleador puede pedir “buenos oficios” de la Dirección del Trabajo dentro de las 48 horas siguientes de aprobada la huelga. Asistencia obligatoria para las partes. Procedimiento dura 5 días hábiles prorrogable de común acuerdo hasta por otros 5 días corridos. Procedimiento suspende la huelga, esta se hace efectiva al día hábil siguiente.	Mantiene lo anterior pero se le denomina “mediación obligatoria”, pero prórroga es hasta por 5 días “hábiles”. Inspección del Trabajo puede proponer cláusulas.	Mantiene denominación de “mediación obligatoria” pero se vuelve a regulación actual.
Si en votación de huelga no se alcanza el quórum (mayoría absoluta) se entiende aceptada la última oferta, salvo que se acojan al artículo 369 (réplica contrato anterior) dentro de los 3 días siguientes.	Si en votación de huelga no se alcanza el quórum, se produce mediación forzada y al término de la misma arbitraje forzado. Sindicato también puede acogerse al “piso de la negociación”.	Si no se alcanza quórum, sindicato puede acogerse al “piso de la negociación” en los 3 días siguientes, si no lo hace se entiende que acepta última oferta.

## 11. Servicios mínimos en caso de huelga

Norma vigente	Proyecto gobierno	Indicación gobierno
Obligación: proporcionar personal “indispensable”. Objetivo: ejecutar operaciones cuya paralización pueda causar: Hipótesis de perjuicio:	Obligación: proporcionar “personal necesario”. Objetivo: “servicios mínimos” para atender “operaciones indispensables”. Hipótesis de perjuicio: (a) a la empresa: daño actual e irreparable	Obligación: proporcionar “personal necesario”. Objetivo: “servicios mínimos” para atender operaciones “estrictamente necesarias”. Hipótesis de perjuicio:



<p>(a) a la empresa: daño actual e irreparable en sus bienes materiales.          (b) a terceros: daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste “servicios esenciales”.</p>	<p>a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura de la empresa.          (b) al medio ambiente: daño grave.          (c) a terceros: mantiene pero elimina referencia a “servicios esenciales”.</p>	<p>(a) a la empresa: daño grave, actual e irreparable a las instalaciones o infraestructura de la empresa (elimina “bienes materiales”).          (b) al medio ambiente: elimina requisito de gravedad (lo cual amplía la hipótesis).          (c) a terceros: mantiene norma del proyecto.          Agrega requisito de “no afectar el derecho (a huelga) en su esencia”.</p>
<p>(No regulado)</p>	<p>La definición de servicios mínimos “debe” tomar en cuenta los requerimientos vinculados al tamaño de la empresa, especificidad y características.</p>	<p>La definición de servicios mínimos “podrá” tomar en consideración el tamaño de la empresa.</p>
<p>Empresa debe solicitar equipos de emergencia una vez declarada la huelga. Solicita al sindicato, este responde en plazo de 24 horas, en caso de desacuerdo tiene 5 días para recurrir a la Inspección del Trabajo, esta resuelve en 48 horas, y su resolución es reclamable judicialmente dentro de cinco días.</p>	<p>Antes del inicio de la negociación: empleador puede solicitarlos, sindicato tiene 15 días para responder. Si no existe acuerdo, cualquiera puede solicitar a la Inspección del Trabajo que los determine, la que resuelve dentro de 30 días, escuchando a ambas partes, solicitando informes a entes públicos o privados y previa fiscalización.</p> <p>Iniciada la negociación: empleador puede solicitarlos conjuntamente con la respuesta al proyecto de contrato colectivo, sindicato tiene 5 días para responder e Inspección resuelve dentro de 10 días con los antecedentes de que disponga. La DT</p>	<p>Aunque se establece que las partes “deberán” determinar y calificar los servicios mínimos antes del inicio de la negociación colectiva, igual se permite al empleador solicitarlos al contestar el proyecto de contrato.</p> <p>Todo lo demás se mantiene igual.</p>



	<p>“podrá” citar a audiencia o disponer fiscalización, pero “deberá” hacerlo si se trata de la primera negociación.</p> <p>Resolución de la DT es reclamable judicialmente dentro de quito día en procedimiento monitorio. Tribunal puede disponer provisionalmente uno o más equipos de emergencia.</p>	
En caso de negativa a proporcionar los equipos de emergencia acordados o determinados por la autoridad, empresa debe denunciar o demandar al sindicato.	Se faculta a la empresa para adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, informando de inmediato (pero después) a la Inspección del Trabajo para que constate incumplimiento.	Se mantiene.

## 12. Mediación en la negociación colectiva

Norma vigente	Proyecto gobierno	Indicación gobierno
Establece mediación voluntaria.	Agrega mediación forzada en diversos casos.	Elimina mediación forzada (solo se permite a voluntaria).
Mediador debe proponer propuesta de solución al final del plazo de su cometido.	Mediador puede proponer cláusulas o propuestas de solución.	Elimina esta facultad.
(No regulado)	Mediación de conflictos colectivos de derecho como instancia previa y voluntaria a la intervención de tribunales de justicia.	Se elimina.



### 13. Arbitraje

Norma vigente	Proyecto gobierno	Indicación gobierno
Contempla arbitraje voluntario y obligatorio (este último en casos de empresas con prohibición de huelga y lock out, y de reanudación de faenas)	Agrega hipótesis de arbitraje forzado.	Elimina arbitraje forzoso, mantiene el voluntario y obligatorio (éste en casos de empresas con prohibición de huelga y de reanudación de faenas, ya que proyecto elimina lock out).
Arbitro debe escoger entre propuesta de empleador o del sindicato, no puede integrarlas.	Limitación anterior se mantiene solo en caso de arbitraje forzado. En los demás (voluntario y obligatorio) está facultado para integrar ambas propuestas.	Repone lo vigente: árbitro debe escoger una de las dos propuestas, no puede escoger cláusulas de una y otra.

### 14. Derechos de información

Norma vigente	Proyecto gobierno	Indicación gobierno
Derecho de información periódica: no existe obligación de entrega periódica de información económico-financiera.	<p>Obliga a empresas grandes y medianas a entregar a los sindicatos que “tengan derecho a negociar” la información financiera “periódica y relevante de que dispongan”.</p> <p>Individualiza balance general, estado de resultados, estados financieros, los que deben entregarse dentro de 30 días desde que se encuentren disponibles.</p> <p>A sindicatos nuevos toda la información señalada en párrafos anteriores debe entregarse dentro de 15 días después de comunicada la constitución al empleador.</p>	Obliga a entregar información financiera a los sindicatos que “existan”, pero elimina exigencia de entrega de la información financiera “periódica y relevante”.



<p>Derecho de información específica para la negociación: sindicatos pueden solicitar balances generales, información financiera necesaria para confección de proyecto, costos globales de mano de obra, y la política de inversiones solo cuando ésta no sea declarada “confidencial”. Solicitud se puede hacer 3 meses antes del vencimiento del instrumento colectivo. Empresas pueden entregarla hasta la contestación del proyecto.</p>	<p>Obliga además a entregar planillas de remuneraciones de trabajadores “afectos a la negociación”, valor actualizado de los beneficios del contrato colectivo, y toda la información periódica que no se haya entregado los últimos dos años. Solicitud se puede hacer 90 días antes, o en cualquier momento si no existe contrato vigente, debiendo entregarse dentro de 15 días.</p>	<p>Planilla de remuneraciones a entregar es la de trabajadores “afiliados al sindicato”, precisando que no constituye violación del deber de reserva de datos personales del trabajador. Obliga a entregar toda la información periódica no entregada “oportunamente”.</p>
<p>En reglamento se deben consignar solo los “diversos tipos de remuneraciones”, pero no la remuneración asignada a un cargo o función.</p>	<p>Permite a sindicatos solicitar a las grandes empresas, una vez al año, información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones en la empresa. Empresas deben entregar esta información dentro de 15 días. Permite también solicitar esta información en empresas medianas como información previa a la negociación.</p>	<p>Limita esta información a los trabajadores contemplados en el registro que se debe contener en el reglamento interno (empresas sobre 250 trabajadores).  Se elimina derecho de solicitar información a empresas medianas.)</p>
<p>(No contemplado)</p>	<p>Obliga a entregar en cada año calendario a los sindicatos que “tengan derecho a negociar” solo la información financiera que de acuerdo a normativa tributaria y financiera dispongan sobre el estado financiero de la empresa.  Para preparar la negociación colectiva se puede solicitar además planillas de remuneraciones de los trabajadores “afectos a la negociación” innominadas.</p>	<p>Obliga a entregar a los sindicatos “constituidos en ellas” la información “financiera y contable” de que dispongan y que deban llevar según la normativa vigente. Deben entregarla en los 30 días desde que se encuentre disponible.  Se elimina que planilla de remuneraciones deba ser innominada y se mantiene obligación de entregar valores actualizados de beneficios del contrato y</p>



	<p>Dentro de los 90 días anteriores al vencimiento del contrato colectivo vigente se puede solicitar los valores actualizados de los beneficios del contrato colectivo y los costos globales de mano de obra, o en cualquier momento en caso de no existir contrato vigente. Esta información debe entregarse dentro de 15 días.</p> <p>Microempresas solo deben entregar la información que de acuerdo a la normativa tributaria y financiera que dispongan.</p> <p>Se puede solicitar a la DT una reunión de “asistencia técnica” para concordar la información a entregar. La DT puede solicitar al Ministerio de Economía información general sobre la actividad o rubro que desarrolla la pequeña o micro empresa, la cual debe ser entregada en el más breve plazo.</p>	<p>costos de mano de obra. Toda esta información en el plazo de 90 días o en cualquier momento, si no existe contrato vigente.</p> <p>Se elimina situación especial de microempresas.</p> <p>Se elimina reunión de asistencia técnica.</p>
--	---	--



	<p>Si empleador no entrega la información, sindicatos pueden pedir a DT que ésta requiera su entrega en una audiencia fijada al efecto. Si la gestión no prospera la DT debe interponer denuncia ante los tribunales del trabajo en procedimiento de tutela laboral. También puede hacerlo el sindicato.</p> <p>Tribunal puede ordenar la entrega de la información en su primera resolución.</p> <p>En caso de micro y pequeñas empresas, si gestión de la DT no tiene éxito ambas partes deben someterse a mediación de la DT.</p>	<p>Si gestión de la DT no prospera, se elimina obligación de denunciar en tribunales. Sindicato puede hacerlo pero no en procedimiento de tutela sino con las normas del procedimiento monitorio.</p>
--	--	---