

Jornada de Formación para Delegados 2026

Sindicato de Enfermería Clínica INDISA

"Fortaleciendo el liderazgo sindical desde el conocimiento"





Objetivo de la Jornada

Esta jornada de formación ha sido diseñada para fortalecer las capacidades de liderazgo de los delegados y delegadas del sindicato. Juntos construiremos una base sólida de conocimiento colectivo.

1

Conocer el rol del sindicato

Comprender en profundidad las funciones y responsabilidades de la organización sindical en el contexto laboral actual.

2

Organización colectiva

Valorar la importancia de actuar de manera unida y coordinada como herramienta fundamental de representación y cambio.

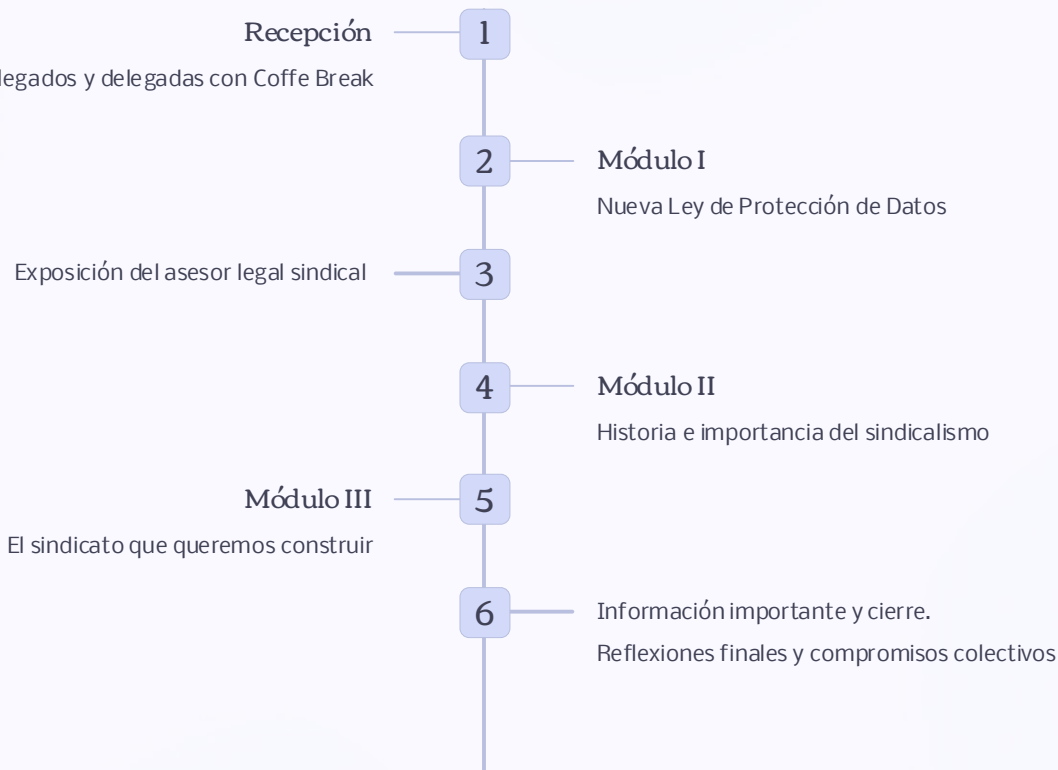
3

Desafíos del futuro

Identificar los retos que enfrenta el sindicato y trazar líneas estratégicas para afrontarlos con preparación y visión.

Programa de la Jornada

Una jornada estructurada para maximizar el aprendizaje, el intercambio y la reflexión colectiva.



MÓDULO I

Nueva Ley de Protección de Datos

Ponente

Cristóbal Rivas

Abogado del Sindicato de Enfermería
Clínica INDISA

En este módulo, nuestro asesor jurídico presentará los aspectos clave de la nueva legislación de protección de datos y sus implicaciones para los trabajadores y el sindicato.

La comprensión de este marco legal es una herramienta fundamental para el ejercicio responsable y seguro de la representación sindical.



¿Qué pasaría si mañana desaparecieran todos los sindicatos?



El trabajo nunca ha sido igual

Antes del sindicalismo

Jornadas de 14 a 16 horas diarias sin límite legal

Sin vacaciones ni descanso semanal garantizado

Sin licencias médicas ni protección por enfermedad

Sin seguridad laboral ni cobertura ante accidentes

Sin capacidad de negociación individual ni colectiva

Después: el nacimiento del sindicalismo

La organización colectiva de los trabajadores transformó radicalmente las condiciones laborales. Los derechos que hoy damos por sentados fueron conquistados con esfuerzo, unidad y perseverancia por generaciones anteriores.

El sindicalismo no es un concepto abstracto: es la razón por la que hoy existen límites a la jornada, vacaciones, protección ante el despido y negociación colectiva.



¿Cómo nacieron los sindicatos?

El nacimiento del sindicalismo moderno no fue un proceso sino una respuesta espontánea y necesaria ante condiciones laborales insostenibles.



¿Por qué siguen existiendo?

Los problemas de antes

- Jornada laboral excesiva → Falta de descanso
- Ausencia de seguridad laboral



Los desafíos de hoy

- Carga laboral y burnout
- Salud mental y bienestar
- Conciliación personal y profesional
- Violencia laboral
- Desarrollo y seguridad del paciente

"Los problemas cambian, pero la necesidad de organizarse sigue siendo la misma."

¿Qué es un sindicato?

"Una organización creada por trabajadores para defender intereses comunes y mejorar sus condiciones laborales."



El sindicato *no* es...

- ✗ Una oficina o sede física
- ✗ Un dirigente o representante individual
- ✗ Un abogado o servicio jurídico



El sindicato **sí** es...

- ✓ Sus socias y socios. Cada persona afiliada es parte constitutiva del sindicato. La fuerza, la legitimidad y la capacidad de acción nacen de la participación activa de quienes lo integran.



¿Qué es la cuota sindical?

La cuota sindical no es un gasto: es una inversión colectiva en la capacidad de acción del sindicato. Sin recursos propios, no es posible sostener una organización independiente y efectiva.



Capacitación

Formación para delegados y socios



Asesoría jurídica y Financiera

Acompañamiento continuo en diversas materias



Beneficios

Prestaciones directas para los afiliados



Comunicación

Canales internos y externos de información



Representación

Presencia activa en negociaciones y mesas de diálogo



Proyectos

Iniciativas de mejora para el entorno laboral y clínico

"Sin recursos no existe autonomía."

Recursos de Poder Sindical

La capacidad de acción de un sindicato no depende solo del número de afiliados. Se construye desde cuatro dimensiones complementarias que se refuerzan mutuamente.



Poder Asociativo

"La fuerza nace de la organización." Participación, confianza, unidad y compromiso son sus pilares.



Poder Estructural

"Nuestro trabajo es esencial." Urgencia, UPC, UCI, Pabellón y Neonatología son servicios críticos que dependen de nosotros.



Poder Societal

"La confianza también construye poder." Alianzas con pacientes, Colegio de Enfermeras, FESPROSAP, Academia, CUT y CAT amplían nuestra influencia.



Poder Institucional

"Son derechos conquistados." Código del Trabajo, negociación colectiva, fuero, libertad sindical y derecho a huelga son nuestro marco legal.

¿Qué hace realmente fuerte a un sindicato?





Rol del Delegado (a)/ Lider

"El delegado es el puente entre los trabajadores y el sindicato."



Escucha

Recoge inquietudes y necesidades del equipo de trabajo



Orienta

Guía a los compañeros en sus derechos y opciones



Detecta problemas

Identifica conflictos antes de que escalen



Representa

Da voz a los socios ante la dirección y el sindicato



Informa

Transmite novedades y acuerdos de forma clara y oportuna



Construye confianza

Es el referente de proximidad y credibilidad del sindicato

Historia del Sindicato de Enfermería Clínica INDISA

Nuestra historia es la historia de los profesionales de enfermería que decidieron organizarse para construir un futuro mejor.

Creación

Fundación del sindicato por un grupo de profesionales con visión y compromiso colectivo

Primeras negociaciones

Inicio del diálogo formal con la institución y primeros logros en condiciones laborales

Crecimiento

Incorporación de nuevos socios, consolidación de la estructura y ampliación de servicios

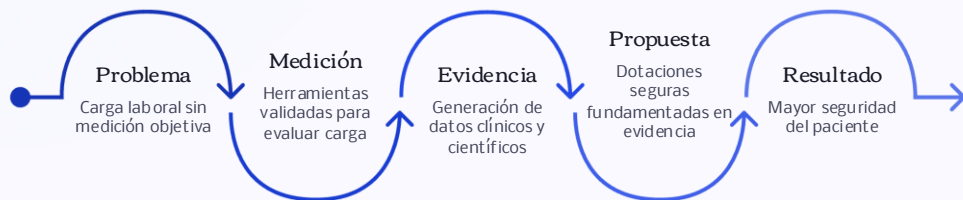
Actualidad

Sindicato moderno, técnico e influyente, con proyección hacia el futuro



Proyecto NAS/CUDYR

Una de las iniciativas más relevantes del sindicato: medir objetivamente la carga de trabajo enfermero para fundamentar dotaciones seguras y proteger a los pacientes.



La evidencia científica es nuestro mejor argumento. Cuando los datos respaldan nuestras propuestas, el diálogo con la institución se transforma en negociación técnica y fundamentada.



MÓDULO III

El sindicato que queremos construir

Este módulo es un espacio de reflexión colectiva sobre el presente y el futuro de nuestra organización. ¿Qué tipo de sindicato queremos ser? ¿Qué necesitan las próximas generaciones de enfermeros y enfermeras?

Sindicatos en el Siglo XXI:

Desafíos y Resistencia

Un nuevo contexto laboral exige organizaciones sindicales más preparadas, con mayor capacidad técnica, jurídica y estratégica para defender los derechos de los trabajadores.

«Los desafíos laborales ya no se enfrentan únicamente con voluntad; requieren preparación, conocimiento y organización.»



FESICOP
Federación de Sindicatos
de Colegios Particulares

MESA DE REACTIVACIÓN LABORAL GOBIERNO DE KAST

22 PROPUESTAS PARA EL EMPLEO:
ANÁLISIS CRÍTICO DESDE EL MUNDO DEL TRABAJO





¿DE QUÉ SE TRATA?
El gobierno presentó 22 propuestas para reactivar el empleo. Las analizamos desde la perspectiva de las y los trabajadores.

DOS MIRADAS



Medidas que pueden aportar al empleo y a los cuidados.



Medidas que pueden debilitar derechos laborales.

MEDIDAS QUE PUEDEN APORTAR AL EMPLEO Y A LOS CUIDADOS

- **1. SALA CUNA UNIVERSAL**
Más cobertura, pero el costo se traslada a un fondo financiado con cotizaciones (lo pagan trabajadores y empleadores).
- **2. EDUCACIÓN PARVULARIA Y CUIDADOS**
Más participación laboral femenina y mejor desarrollo infantil.
- **3. CAPACITACIÓN Y RECONVERSIÓN LABORAL**
Necesaria para adaptarse a cambios tecnológicos y mejorar productividad.
- **4. INCENTIVOS PARA CONTRATACIÓN DE JÓVENES**
Pueden abrir oportunidades de empleo si son temporales y bien focalizados.
- **5. MEJOR INFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL**
Permite diseñar políticas públicas efectivas y focalizadas.
- **6. SUBSIDIOS AL EMPLEO Y FORMALIZACIÓN**
Pueden incentivar empleo digno y formal, si son adecuados y focalizados.

EN SÍNTESIS
Medidas con potencial positivo si se financian bien y se implementan con enfoque de derechos.

MEDIDAS QUE PUEDEN DEBILITAR DERECHOS LABORALES

- **1. PROMEDIAR LA JORNADA EN PERÍODOS LARGOS**
Permite extender la jornada real hasta 52 horas semanales. Menos certeza para el trabajador.
- **2. SEMANAS DE HASTA 52 HORAS**
Normaliza jornadas extensas. Riesgos para la salud, la vida familiar y el descanso.
- **3. POLIFUNCIONALIDAD Y CAMBIOS DE FUNCIONES**
Más tareas sin asegurar aumento de sueldo. Debilita la especialización.
- **4. ADAPTAR JORNADAS SEGÚN NECESIDADES DE LA EMPRESA**
Mayor discrecionalidad empresarial. Dificulta la conciliación y la vida familiar.
- **5. ELIMINAR LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO**
La reemplaza por una indemnización "a todo evento" financiada vía cotización. Menor costo de despedir y más precariedad.
- **6. OTRAS FLEXIBILIDADES**
Más poder de dirección empresarial, menos negociación y más precariedad.

EN SÍNTESIS
Reformas que priorizan la flexibilidad empresarial por sobre la protección del trabajo digno.

Servicios Mínimos: un desafío estratégico para la negociación colectiva

¿Por qué es un tema que nos debe preocupar?



Nuevos criterios de la Dirección del Trabajo

- La calificación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia adquiere un rol cada vez más relevante para el inicio y desarrollo de la negociación colectiva.
- Su revisión o ausencia puede afectar los tiempos del proceso negociador.



**Dirección del
Trabajo**

Gobierno de Chile



En 2025 la Dirección del Trabajo modificó su doctrina sobre servicios mínimos y negociación colectiva (Dictamen N°451/16), y en **mayo de 2026** volvió a reconsiderarla mediante el **Dictamen N°264/22**, estableciendo que la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia debe encontrarse resuelta antes del inicio del proceso de negociación colectiva en los casos que corresponda.

Riesgo para la negociación

- Si existen controversias respecto de los Servicios Mínimos, la negociación colectiva puede verse retrasada o suspendida en los casos previstos por la normativa y la doctrina vigente.

En el sector salud el impacto puede ser mayor

- La empresa podría solicitar la revisión o actualización de los Servicios Mínimos.
- Ello podría significar incorporar nuevas funciones o aumentar el número de trabajadores considerados indispensables durante una huelga, reduciendo su efecto práctico si no existe una adecuada defensa técnica del sindicato.

¿Qué es un Fondo de Huelga?



¿Para qué sirve?

El Fondo de Huelga es un mecanismo de respaldo financiero que fortalece la posición negociadora del sindicato. Su existencia por sí sola modifica la correlación de fuerzas en una negociación colectiva.

Para los socios

Mayor respaldo, tranquilidad y protección colectiva en momentos críticos

Para el sindicato

Autonomía, fortaleza, credibilidad y mejor preparación negociadora

"No es un fondo para hacer huelga.
Es un fondo para negociar con mayor fortaleza."

¿Cómo podría construirse?

La creación del Fondo de Huelga seguirá un proceso participativo y democrático. El mecanismo definitivo será definido por los propios socios.



Propuesta inicial

Discusión delegados

Asamblea Extraordinaria

Votación Electrónica

- ❑ El mecanismo definitivo –montos, condiciones de uso y reglamento– será definido democráticamente por los socios en Asamblea Extraordinaria. El Fondo pertenece a los socios, no al directorio.

Nuestra Visión al 2030

Construimos un sindicato que no solo reacciona, sino que lidera. Una organización moderna, técnica e influyente, preparada para los desafíos que vienen.



Representación sólida



Sindicato con evidencia



Sindicato técnico e innovador



Sindicato influyente



Sindicato autónomo y preparado

"Tenemos la responsabilidad de construir el sindicato que las próximas generaciones necesitarán."



Información importante ..

- ✓ Incorporación de nuevos ingresos al sindicato.
- ✓ Plazos del Fondo de Hospitalización.
- ✓ Contratos con jornadas no habituales.
- ✓ Sobrecarga laboral.
- ✓ Agresiones a funcionarios.

