

Negociación Colectiva en Chile

Cristián Gahona | Abogado

2° Encuentro Nacional de Delegad@s

03-04-05
Julio 2022
Centro Turístico
Huallilemu
El Quisco

2° Encuentro Nacional de Delegad@s

Acción
Unidad
Convicción

Trabajando juntos/as hacia un objetivo colectivo

Infórmate:
f Sindicato 2 Serviestado
@sindicato2serviestado
www.sindicato2serviestado.cl
sindicato2serviestado@gmail.com

Sindicat 2
ServiEstado

- Tratar asuntos públicos o privados procurando su mejor logro

- Definición

*“Procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, con el objeto de establecer **condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.**”*

- Elementos esenciales: Sujeto colectivo / finalidad colectiva / condiciones comunes
- Contrario a imposición de los intereses de una parte a la otra, o por un tercero distinto

- “Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo”. (Art 306 CdT)

Principales aspectos:

- Condiciones comunes de trabajo y remuneración
 - Acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares,
 - El ejercicio de la corresponsabilidad parental,
 - Planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa,
 - Acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad,
 - Acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores,
 - Constitución y mantenimiento de servicios de bienestar,
 - Mecanismos de solución de controversias, entre otros.
-
- Qué materias **NO** pueden negociarse colectivamente
 - Materias que restrinja o limiten la facultad de organización y dirección laboral (poder de mando) del empleador.

- Empleador (persona natural o jurídica)
- Grupo de empresas que han sido declaradas como un único empleador para fines laborales (Art. 3 CdelT);
- Sindicato representado por su mesa directiva;
 - Representación afiliación femenina (Ley 20.940)
- Grupo Negociador;
- Sindicato interempresa, federaciones, confederaciones: (voluntaria);
- Negociación obligatoria: empleador único –sindicato único

¿Qué derechos o garantías cuentan los trabajadores que negocian?

- Qué se cautela: estabilidad laboral e impedir debilitamiento organización sindical
- Fuero
 - Artículo 309: Todos los trabajadores involucrados en la negociación colectiva gozan de fuero laboral desde los 10 días anteriores a la presentación del proyecto y hasta 30 días después de suscrito el contrato colectivo.
 - Trabajadores que se afilien durante el proceso de negociación
 - Terminación contrato de trabajo requiere desafuero, esto es, una autorización judicial
 - Excepción trabajadores con contrato plazo fijo o por obra o faena

¿Qué derechos o garantías cuentan los trabajadores que negocian?

- **Prácticas Desleales y Antisindicales**
 - Actos contrarios a la buena fe
 - Negativa de negociar
 - Reemplazo trabajadores en huelga
 - Ofrecer beneficios a trabajadores están negociando
 - Fuerza física o moral
- Son fiscalizadas por la Inspección del Trabajo y sujetas al conocimiento y fallo del los Tribunales con competencia laboral

- Procedimiento reglado
 - Libro IV Código del Trabajo
 - Etapas, trámites y plazos minuciosamente regulados
 - Ley, Inspección del Trabajo, Tribunales de Justicia con competencia en lo laboral

- Procedimiento no reglado
 - En cualquier momento y entre las partes que estén dispuestas a negociar;
 - No necesariamente concluye en un acuerdo;
 - Convenio Contrato Colectivo.

- Los trabajadores afectos a un contrato de aprendizaje.
- Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados con facultades generales de administración.
- Los trabajadores que están autorizados para contratar o despedir trabajadores.
- Los trabajadores que ejercen una cargo superior de mando e inspección, siempre que tengan atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos y de comercialización.
- (Necesidad de prohibición expresa en el contrato de trabajo).

- Derecho de Información y preparación proyecto
- Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia
- Proyecto Contrato Colectivo
- Respuesta Empleador
- Impugnaciones y Reclamaciones
- Negociación directa
- Formalización y escrituración contrato colectivo

- Derecho de Información y preparación proyecto
- Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia
 - Negociación partes
 - Calificación Dirección Regional del Trabajo
 - Reclamación administrativa y judicial
- Proyecto Contrato Colectivo
- Respuesta Empleador
 - Conformación equipos de emergencia
- Impugnaciones y Reclamaciones
 - Resolución administrativa por IT
 - Resolución judicial
- Negociación directa
- Votación Última Oferta Empleador
- Mediación Obligatoria
- Huelga y Lock Out
- Suscripción piso mínimo
- Formalización y escrituración contrato colectivo

- Debe ser propuesta con al menos 2 días de anticipación a la votación huelga
- La respuesta al proyecto colectivo o la propuesta última y más próxima a la votación hace las veces de última oferta empleador;
- Sobre aquella recae la votación a huelga; su aceptación o rechazo, y por ende, la huelga;
- De hacerse efectiva la huelga, se analiza para determinar desde qué momento es posible el reintegro de trabajadores.

- La huelga es la interrupción colectiva de la actividad laboral con la finalidad de reivindicar condiciones o protestar.
- Requiere mayoría absoluta
- Se habla de huelga reglada en el sentido que toda otra paralización de faenas no está regulada por la ley.
- Efecto principal: suspensión efectos contratos de trabajo para ambas partes, es decir:
 - Se suspende la obligación de trabajador de prestar sus servicios personales
 - Se suspende la obligación del empleador de pagar una remuneración.
- Lock Out o Cierre Temporal de la Empresa: facultad del empleador de paralizar parte o la totalidad del funcionamiento de la empresa una vez la huelga se haya hecho efectiva.
 - También suspende los efectos del contrato de trabajo, salvo unos matices.

- Votada y acordada la huelga, cualquiera de las partes, unilateralmente podrá solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo como mediador
- En tanto mediador, el tercero es imparcial y busca ayudar a las partes en encontrar una solución al conflicto, acercándolas y proponiendo
- Solicitada oportunamente, la mediación suspende temporalmente el plazo para que se haga efectiva la huelga
- Frustrada la mediación, al día hábil siguiente tiene que hacerse efectiva la huelga

- Objetivo: morigerar efectos socialmente nocivos huelga

- Bienes jurídicos que se buscan resguardar:
 - a) Servicios Mínimos de Seguridad: protección bienes e instalaciones empresa y prevenir accidentes
 - b) Servicios Mínimos de Funcionamiento: servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas.
 - c) Servicios Mínimos para Prevenir Daños Ambientales o Sanitarios

- Calificación
 - 1° Las partes, previo a la negociación colectiva
 - 2° En caso de discrepancia, califica Dirección Regional DT
 - 3° Calificación hecha por la DT es recurrible ante jefe del servicio y luego judicialmente

- Mientras no se hayan calificado se suspende el inicio de la negociación colectiva

- Debe escriturarse y depositarse en la Inspección del Trabajo correspondiente
- Contiene los acuerdos alcanzados por las partes respecto de las condiciones comunes de trabajo y remuneración
- Su duración mínima es de 2 años y máxima de 3
- Mantiene efectos sobre trabajadores que negociaron aunque haya cambiado su afiliación sindical

- Art. 342 Durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, la comisión negociadora sindical podrá poner término al proceso de negociación comunicándole al empleador, por escrito, su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.
- El empleador no podrá negarse a esta exigencia, salvo en el caso a que se refiere el inciso final del artículo anterior. El contrato que se celebre conforme a las disposiciones de este artículo tendrá una duración de 18 meses y se entenderá suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora sindical comunique su decisión al empleador.

- Art. 322 CdelT:
- Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical.
- En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.
- El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.

- Las partes pueden establecer un comité bipartito de seguimiento del cumplimiento del contrato;
- Efectos contrato no pueden ser limitados o restringidos por contratos individuales de trabajo (prima por sobre éstos)
- Sindicato es el principal llamado a hacer el seguimiento del cumplimiento
- Mérito ejecutivo a obligaciones líquidas y actualmente exigibles
- En caso de incumplimiento ley otorga acciones judiciales y se sanciona con multa a beneficio fiscal

Negociación Colectiva en Chile

Cristián Gahona | Abogado

2° Encuentro Nacional de Delegad@s

03-04-05
Julio 2022
Centro Turístico
Huallilemu
El Quisco

2° Encuentro Nacional de Delegad@s

Acción
Unidad
Convicción

Trabajando juntos/as hacia un objetivo colectivo

Infórmate:
f Sindicato 2 Serviestado
@sindicato2serviestado
www.sindicato2serviestado.cl
sindicato2serviestado@gmail.com

Sindicat 2
ServiEstado