

La Negociación Colectiva en el derecho chileno

Luis Lizama Portal

La negociación colectiva

- Es el 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, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado: entre 2 y 4 años

Trabajadores que pueden negociar colectivamente

- Todos los trabajadores de las empresas en que se puede negociar colectivamente están habilitados para hacerlo, con la excepción de:
 - Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada
 - Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados de las facultades generales de administración

Trabajadores que pueden negociar colectivamente

- Todos los trabajadores de las empresas en que se puede negociar colectivamente están habilitados para hacerlo, con la excepción de:
 - Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores
 - Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

Sistemas para negociar colectivamente

- Reglado: Es aquella negociación que se efectúa con sujeción a todas y cada una de las normas de carácter procesal establecidas en el Código del Trabajo. En este caso, hay derecho a huelga y lock-out, los trabajadores gozan de fuero y se termina con la suscripción de un contrato colectivo o un fallo arbitral.
- No reglado: Es aquella negociación directa que se celebra entre el empleador y una o más organizaciones sindicales. El único titular de este sistema de negociación es el sindicato.
- Semirreglado: Los titulares de este sistema son los grupos negociadores

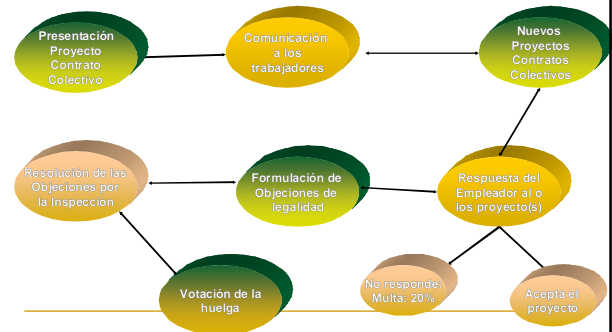
Contrato colectivo

- Es el instrumento que se celebra entre los sindicatos y los grupos negociadores y la empresa cuando se ha negociado colectivamente a través de un procedimiento reglado, esto es, con obligación de negociar y contratar, con fuero para los trabajadores y derecho a huelga y lock-out

Convenio colectivo

- Es el instrumento que se celebra entre un sindicato y la empresa cuando se ha negociado colectivamente a través de un procedimiento no reglado, esto es, sin obligación de negociar y contratar, sin fuero para los trabajadores ni derecho a huelga y lock-out
- Es el instrumento que celebra un grupo negociador y una empresa a través de un procedimiento semi reglado: elección de comisión negociadora y votación de la oferta del empleador ante inspector del trabajo, con obligación de negociar para el empleador

Procedimiento



Oportunidad para negociar colectivamente

- La negociación colectiva se inicia con la presentación de un proyecto de contrato colectivo al empleador por parte del sindicato o de los sindicatos de empresa, o uno o más grupos de trabajadores, o unos y otros
- Esta presentación puede realizarse por los trabajadores en cualquier momento en aquellas empresas en que no exista un contrato colectivo vigente, salvo que en uno o más periodos que, cubriendo un plazo máximo de 60 días en el año calendario, el empleador los haya declarado no aptos para iniciar negociaciones.

Efectos de presentación del proyecto de contrato

- Los trabajadores involucrados en la negociación gozan del fuero laboral: el empleador no puede poner término a sus contratos sino con previa autorización judicial, desde los 10 días anteriores a la presentación del proyecto hasta 30 días después de la suscripción del contrato colectivo
- Este fuero se extiende por 30 días adicionales, contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical

Efectos de presentación del proyecto de contrato

- Si el empleador no diere respuesta al proyecto presentado en el plazo que al efecto le otorga la ley, se establece que este debe ser sancionado con una multa a beneficio fiscal
- De persistir en su negativa, pasados que sean 20 días contados desde la presentación del proyecto, se pena la negligencia del empleador presumiéndose que ha aceptado en su totalidad el proyecto presentado por los trabajadores, pasando este último documento a constituir el contrato colectivo que registrá en la empresa

Efectos de presentación del proyecto de contrato

- **El empleador está obligado a dar respuesta, por escrito, al sindicato dentro de los 15 días posteriores, en forma de un proyecto de contrato colectivo que debe contener todas las cláusulas de su proposición, debiendo, al mismo tiempo, pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores, y acompañar los antecedentes necesarios para justificar las condiciones económicas y demás pertinentes que invoque**

Término del proceso de negociación colectiva

- Por la suscripción de un contrato colectivo
- Por estar ejecutoriada la sentencia arbitral
- Por reintegro individual de los trabajadores
- Por el acuerdo de las partes de no perseverar en el proceso

Suscripción de contrato colectivo

- Por mutuo acuerdo de las partes
- Por disposición expresa de la ley en los siguientes casos:
 - Cuando el empleador no da respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro del plazo de 20 días
 - Cuando los trabajadores exigen al empleador en cualquier momento de la negociación, la suscripción de un nuevo contrato con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto
 - Cuando los trabajadores no efectúan la votación de la huelga dentro los plazos previstos
 - Cuando los trabajadores, habiendo votado la huelga, no obtuvieron el quórum exigido por la ley para entender que la han acordado
 - Cuando los trabajadores que acordaron la huelga no la hacen efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación

Suscripción de contrato colectivo

- Por disposición expresa de la ley en los siguientes casos:
 - Cuando los trabajadores no efectúan la votación de la huelga dentro los plazos previstos
 - Cuando los trabajadores, habiendo votado la huelga, no obtuvieron el quórum exigido por la ley para entender que la han acordado
 - Cuando los trabajadores que acordaron la huelga no la hacen efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación

Reintegro individual de los trabajadores

- La negociación colectiva termina cuando los trabajadores optan por reintegrarse individualmente a sus labores transcurridos 15 días de iniciada la huelga, siempre que la última oferta del empleador contemple:
 - Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente
 - Una reajustabilidad mínima anual según la variación del I.P.C. para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses.

Reintegro individual de los trabajadores

- El reintegro de los trabajadores a los 30 días de haberse hecho efectiva la huelga, si la última oferta no tiene las características señaladas precedentemente.
- Si la oferta del empleador fuese hecha después del primer día de iniciada la huelga, los trabajadores podrán reintegrarse, a partir del decimoquinto día de materializada la oferta del empleador o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

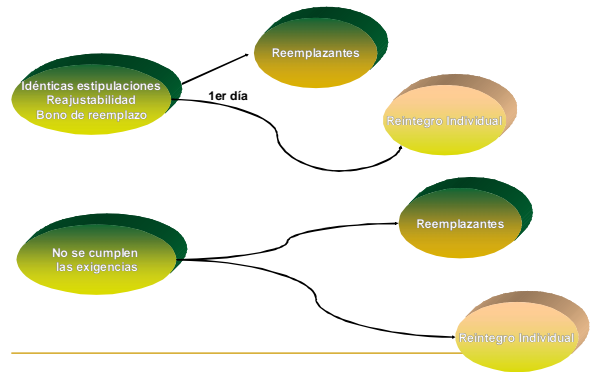
Mutuo acuerdo de las partes

- Un proceso de negociación colectiva puede entenderse terminado por el acuerdo expreso de ambas partes en el sentido de no perseverar en dicho proceso.
- Esta forma de terminación del proceso de negociación colectiva no se contempla expresamente en el ordenamiento jurídico vigente, aunque no existe inconveniente legal alguno para que las partes involucradas en una negociación colectiva, de común acuerdo, haciendo uso del principio de la autonomía de la voluntad, se desistan de continuar con el conjunto de actuaciones que conforman dicho proceso, poniéndole término.

La huelga



Reemplazo y reintegro



La prohibición de reemplazantes en la huelga

- Que sea efectuada por escrito
- Que conste por escrito que fue entregada a la comisión negociadora y depositada en la Inspección del Trabajo
- Que sea formulada con una anticipación mínima de dos días al plazo que tienen los trabajadores para votar la última oferta o la huelga

La prohibición de reemplazantes en la huelga

- Que las estipulaciones contenidas sean en substancia y accidentes las mismas contenidas en el contrato colectivo vigente al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo, reajustadas en el porcentaje de variación del IPC comprendido entre el último reajuste y la fecha de término de vigencia del mismo
- Que contemple una reajustabilidad mínima anual, según la variación que experimente el IPC para todo el periodo que dure el contrato, excluidos los últimos doce meses.
- Que ofrezca un bono de reemplazo, ascendente al valor de cuatro unidades de fomento, por cada trabajador reemplazante.

La prohibición de reemplazantes en la huelga

- Se entiende por personal de reemplazo de las funciones o puestos de trabajo durante la huelga, cualquier dependiente que labore directamente para el empleador o para empresas contratistas como, asimismo, alumnos en práctica y/o personas ajenas a la empresa que se encuentren cumpliendo funciones propias de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso

La prohibición de reemplazantes en la huelga

- La comprobación del reemplazo ilegal de trabajadores durante la huelga, puede verificarse a partir del primer día de haberse hecho efectiva dicha instancia y corresponde efectuarla, previa denuncia de la parte afectada, a la Dirección del Trabajo a través de su personal fiscalizador

La prohibición de reemplazantes en la huelga

- La comprobación por el fiscalizador de infracciones al artículo 381 del Código del Trabajo, dará origen a la interposición de una denuncia judicial por práctica desleal en contra del empleador, a la que se acompañará copia del informe levantado.
- Dentro de la petición se solicitará una medida cautelar que permita el cumplimiento de la labor fiscalizadora, concretamente, el auxilio de la fuerza pública para lograr el cese inmediato de las prácticas desleales en que hubiere incurrido el empleador respectivo.

La prohibición de reemplazantes en la huelga

- Teniendo en cuenta la relevancia del interés jurídico protegido y el hecho que las contrataciones efectuadas por el empleador, dirigidas a reemplazar las labores de los involucrados en la huelga, constituyen relaciones laborales distintas, el monto de la multa ascenderá al máximo permitido por la ley y se aplicará por cada uno de los trabajadores

Extensión de beneficios

- El empleador debe extender los beneficios a trabajadores que no se encuentran afectos al instrumento
- Los trabajadores favorecidos con la extensión ocupen los mismos cargos o desempeñen funciones similares a las de los regidos por el instrumento

Extensión de beneficios

- No se exige que se extiendan la totalidad de los beneficios del instrumento
- La obligación del aporte subsiste durante toda la vigencia del instrumento cuyos beneficios se extienden
- Sólo opera tratándose de instrumentos suscritos por un sindicato