

Negociación Colectiva

Al incorporarse un trabajador a una empresa, se celebra un contrato individual de trabajo con su empleador y este coloca al trabajador en una relación de subordinación y dependencia con el empleador, este contrato nace produce sus efectos con el solo consentimiento de las partes.

Con lo expuesto anteriormente, el contrato de trabajo se logra por un acuerdo de voluntades, pero las partes en este contrato no se encuentran en un mismo pie de igualdad, esto es atendido al poder económico del empleador el cual es superior al poder social del trabajador, resultado de esto es que en la practica el trabajador termina adhiriendo a las condiciones de trabajo y remuneraciones que le ofrece el empleador.

Es por este motivo que para intentar romper esta desigualdad se ha creado un mecanismo destinado a contrarrestar el poder económico del empleador con el poder social no de un trabajador si no de un grupo de ellos destinado a poner en un pie de igualdad esta relación, ahí poder mejorar la condiciones de trabajo y las remuneraciones. El medio de lograr esto es la Negociación colectiva.

La negociación colectiva ha sido concebida por nuestro código del trabajo como un proceso de formación del consentimiento destinado a la suscripción de instrumentos colectivo para mejorar las condiciones de trabajo de los que participan en ella.

Nuestro código del trabajo la define como: **“Es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con grupo de trabajadores que se reúnen para tal efecto o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo.”**

Como la definición del código señala el objetivo de la negociación: es establecer normas comunes de trabajo y remuneraciones entre partes por un tiempo determinado.

La negociación colectiva la encontramos regulada tanto el la constitución política de la republica la cual consagra el derecho constitucional de negociar colectivamente, y el código del trabajo en su libro cuarto que regula el ejercicio este derecho de negociar colectivamente.

La negociación colectiva en la constitución la encontramos: en su **Art. 19 N° 16 Inc.5°** que consagra el derecho a negociar colectivamente y lo hace en cuatro aspectos:

- a)** Consagra el derecho constitucional a negociar colectivamente pero solo dentro de la empresa.
- b)** Faculta a la ley para prohibir negociar colectivamente; debe ser expresa y referidas a ciertas empresas.
- c)** Faculta a la ley a establecer modalidades de negociación colectiva, al igual que los procedimientos a los que se ajustaran.
- d)** Faculta a la ley a autorizar ciertos casos en que la negociación colectiva se deberá someter a arbitraje forzoso.

El Código del trabajo establece: la forma de ejercer el derecho constitucional de negociar colectivamente, señalando, quienes pueden negociar, las materias que son susceptibles de negociar colectivamente, los derechos que emanan de la negociación

Quienes pueden negociar colectivamente?: Pueden realizarlo todas las empresas del sector privado y en aquellas en que el estado tenga participación, aporte o representación.

Excepciones:

A) Empresas del estado dependientes del ministerio de justicia o que se relacionen con el gobierno a través de eses ministerio.

B) Empresas que existan leyes especiales que la prohíban.

C) Empresas públicas o privadas cuyo presupuesto sea o haya sido financiado en un 50 % por el estado a través de aportes o subvenciones.

Pueden negociar todos los trabajadores **excepto:**

1. Gerentes,
2. Subgerentes,
3. Agentes con facultad de administrar, y
4. Personas con facultad para contratar.

Materias Susceptibles a negociar: cualquier tipo de beneficios que establezcan condiciones comunes de trabajo y remuneraciones y **no se podrá negociar** aquellas que restrinjan o limiten las facultades del empleador en cuanto a dirigir o administrar la empresa.

Antigüedad en la empresa: para negociar colectivamente se requiere que la empresa haya transcurrido **1 año** desde su iniciación de actividades.

Fuero: gozan de fuero los trabajadores que integran la negociación desde 10 días anteriores a la presentación del proyecto hasta 30 días después de suscrito y en el caso de aquellos trabajadores que no sea dirigentes sindicales el fuero se amplía 30 días más.

Inderogabilidad de los instrumentos colectivos: las normas del contrato individual no podrán disminuir las cláusulas del contrato colectivo.

Tipos de negociación colectiva:

1. **Negociación Colectiva Intra-Empresa:** es aquella que se desarrolla entre un empleador y los trabajadores de su empresa.
2. **Negociación Colectiva Supra-Empresa:** es aquella que se realiza entre más de un empleador y los trabajadores de todas las empresas.
3. **Negociación Colectiva no reglada (Directa):** es aquella en que se sujeta a la libre negociación entre partes, sin sujeción a procedimientos, plazos ni oportunidades, ni a derechos y prerrogativas. (procede solo con sindicatos).

Características:

- a) es esencialmente voluntaria el empleador no esta obligado a dar respuesta.
 - b) Pueden tener lugar en cualquier momento y sin restricciones; la oportunidad de iniciación es fijada de común acuerdo.
 - c) No esta sujeta a procedimientos
 - d) No habilita a utilizar la huelga, ni lock out, los participantes no gozan de fuero, el empleador no esta obligado a dar respuesta.
 - e) Genera un convenio colectivo.
4. **Negociación Colectiva semireglada (Directa):** se sujeta a requisitos y en los demás se rigen por acuerdo de las partes. (procede solo cuando existe un grupo de trabajadores no sindicalizados)

Requisitos mínimos:

- a) Grupo de 8 o más trabajadores

b) Trabajadores son representados por una comisión negociadora que esta formada por no menos de 3 ni más de 5 miembros, elegidos en votación secreta y ante un inspector del trabajo.

c) El empleador esta obligado a dar respuesta a la propuesta dentro de los 15 días de presentada bajo el apercibimiento de una multa.

d) La aprobación de la propuesta del empleador se realiza en una votación secreta ante un inspector del trabajo, por todos los involucrados en la negociación.

5. Negociación Colectiva Reglada: es aquella que esta sujeta al procedimiento y oportunidad y derechos y prerrogativas que establece la ley.

Convenio Colectivo: es aquel suscrito entre uno o mas empleadores con una o mas organizaciones sindicales o con trabajadores reunidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado sin sujeción a las normas de la negociación colectiva reglada, ni los derechos y prerrogativas y obligaciones de procedimientos.

Sujetos que intervienen:

- 1.) Empleador: puede ser uno o más.
- 2.) Trabajador: puede ser un grupo u organizaciones sindicales.

Efectos del Convenio Colectivo: son iguales que el contrato colectivo.

Excepciones:

- a) Extinguido subsiste en contratos individuales, pero solo cuando se refiere en contrato supra-empresa.
- b) Convenios parciales no se aplica las reglas de duración minima y no se produce el reemplazo en contratos individuales.

Negociación Colectiva Reglada

Presentación del proyecto:

A) Empresa sin un contrato colectivo vigente: Los trabajadores pueden presentar proyectos cuando lo estimen conveniente.

Restricción: No pueden presentar en uno o más periodos que sumen en total un plazo de 60 días al año calendario al cual el empleador haya declarado como no apto para iniciar negociaciones. Esta declaración se presenta en Junio y siempre que no haya sido presentado antes un proyecto de contrato. Esta comunicación debe ser comunicada a los trabajadores y a la inspección del trabajo.

Recibido el proyecto debe informar a los demás trabajadores que se presento un proyecto para que los demás puedan presentar sus propios proyectos dentro del plazo de 30 días desde la comunicación y los proyectos tendrán como fecha de inicio el día final de esos 30 días.

B) Empresa con contrato colectivo vigente: debe presentarse el proyecto no antes de 45 ni después de 40 días anteriores al vencimiento del contrato vigente, pero de común acuerdo las partes puede prorrogar esos plazo por 60 días contados desde la fecha que les correspondía negociar pero en ese acuerdo que debe ser por escrito se debe dejar fijado la nueva fecha para iniciar la negociación.

Adhesión al proyecto: por acuerdo de la directiva sindical podrá adherirse trabajadores no afiliados al sindicato y en ese periodo tendrán mismos derechos, beneficios y obligaciones que si estuvieran sindicalizados.

Tramitación del Proyecto: Contenidos:

- 1.- Partes involucradas, copia de la nomina de socios del sindicato, en caso de haber adherentes sus nombre y rubrica.
- 2.- Cláusulas que proponen.
- 3.- Plazo de vigencia del contrato.
- 4.- Individualización de los integrantes de la comisión negociadora y sus firmas.
- 5.- Firma e individualización de los trabajadores que se unen.

Representación:

1) Trabajadores:

a) Convenio colectivo presentado por sindicato la comisión negociadora será la directiva sindical.

b) Convenio presentado por trabajadores que se unen para negociar la comisión se elegirá: I.- Con los mismos requisitos para ser dirigente sindical (por votación secreta).

II.- La comisión estará integrada por un número de negociadores según los trabajadores que se unan: - de 250 son 3, entre 251 y 999 son 5, entre 1000 y 2999 son 7 y + de 3000 son 9.

III.- Elección secreta ante inspector del trabajo si son más de 250 trabajadores.

2) Empleador: hasta por 3 apoderados que podrán formar parte de la empresa, miembro del directorio o socios con facultad de administrar.

Apoderados: a lo mas 3 por parte,

excepto: negociación son mas de 10 sindicatos podrá asistir un dirigente de la federación o confederación a que pertenezcan.

Efectos Jurídicos de la presentación del proyecto:

1) El trabajador quedara afecto a la negociación durante todo el procedimiento.

2) El trabajador con contrato colectivo vigente no podrá participar en otra negociaciones que sean anteriores a la fecha de término de su contrato colectivo amenos que el empleador lo autorice.

Respuesta del empleador al proyecto: Debe ser:

1) Por escrito,

2) en forma de un contrato colectivo,

3) contener las cláusulas de su proposición,

4) formular observaciones del proyecto,

5) pronunciarse de las propuesta de los trabajadores y señalar los fundamentos de sus respuestas,

6) acompañar antecedentes necesarios para justificar las circunstancia económicas y demas pertinente que invoque siendo obligatorio como mínimo acompañar los balances de los 2 años anteriores y si la empresa tiene menos los que tenga.

Plazo para la respuesta: 15 días desde la presentación que se pueden prorrogar.

Copia de la respuesta: debe ser firmada por 1 o más miembros de la comisión ya que esta es la forma de acreditar que fue recibida y debe acompañarse a la inspección dentro de los 5 días siguientes a la entrega a la comisión. Si esta se negare a suscribir la respuesta el empleador dentro de los 3 días siguientes al plazo de 5 días, podrá requerir a la inspección para que le notifique la respuesta.

La comisión podrá recamar por las observaciones formuladas y de las respuestas por objeciones de legalidad, esta reclamación se hace dentro de los 5 días de la respuesta y se hace ante la inspección y esta tiene el mismo plazo para responder.

Acogidas da el plazo no menos a 5 ni mayor de 8 días para enmendar o modificar la cláusula bajo la pena de no tener por presentada la cláusula, o el proyecto o no haber respondido a tiempo.

Sanción a la no respuesta: Multa ascendiente al 20% de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendido en el contrato y llegado el día 20 después de presentación sin respuesta se entenderá que la acepta.

Negociación Supra-empresa

Organizaciones que pueden presentar proyectos:

- A) 20 o más sindicatos de diferentes empresas,
- B) un sindicato interempresas o
- C) Una federación o confederación.

Requisitos del proyecto:

- A) Acuerdo entre organizaciones y el o los empleadores y
 - B) que en la empresa por mayoría absoluta confieran representación a la organización sindical.
- Debe ser todo ante ministro de fe.

Presentación del proyecto: igual que el proyecto intra empresa.

Representación:

1) Trabajadores: directiva de la o las organizaciones sindicales y para tratar a una empresa la directiva del sindicato base o delegado sindical si no hay delegado los integra un miembro del sindicato elegido por votación secreta

2) Empleador: comisión negociadora se establece: a) al momento de pactarse la negociación o b) 2 días después del acuerdo y debe comunicar a las organizaciones sindicales. Integrada por 1 delegado por empresa y pueden delegar en una comisión hasta por 5 personas y esto es x escrito ante ministro de fe.

Oportunidad de presentar el proyecto: dentro de los 30 días del acuerdo.

Copia del proyecto: igual que para intra-empresa.

Contenido del proyecto:

- 1) Partes, individualización de las empresas, domicilio y nomina de trabajadores socios del sindicato y trabajadores que adhieren y copia autorizada de la asamblea que dio la autorización,
- 2) Rubrica de los que adhieren,
- 3) cláusulas,
- 4) plazo de vigencia e
- 5) Integrantes de la comisión negociadora y su firma.

Respuesta: plazo de 15 días y pueden ser 20 si la comisión estuviera representada por representante de mas de 10 empresas.

Sanción por no respuesta: si pasan 20 días de la presentación se entiende que acepta.

Contrato Colectivo: es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para negociar colectivamente o con unos y otros con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado.

Características: Contrato real

Sujetos que interviene: Empleador y trabajadores.

Objetivos: establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones.

Duración del contrato: no puede ser menor a 2 años ni mayor de 4 años.

Excepciones:

- a) 2 años en el caso de los trabajadores que entran a una empresa y el empleador no les hace extensivo los efectos del contrato, se puede negociar pasados 6 meses de la incorporación a la empresa.
- b) 18 meses cuando se obliga al empleador a pactar un contrato colectivo con las mismas cláusulas que el anterior salvo las cláusulas referidas a reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios en dinero.

Contenido del Contrato:

- 1) determinación de las partes,
- 2) Normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones que se hayan acordado y
- 3) periodo de vigencia del contrato.

Extensión del Contrato:

- 1) a los que participaron en la negociación y
- 2) los trabajadores que el empleador les haga extensivo los efectos del contrato, pero estos tiene una obligación de enterar a la organización sindical que acodo el contrato una cotización mensual que descontara el empleador correspondiente al 75% de la cotización ordinaria del sindicato, esto mismo se aplica al trabajador que se desafilie del sindicato.

Duración del contrato: no podrá tener una duración menos de 2 años ni superior a 4 años.

Excepto:

- a) Duración equivalente a lo q reste del plazo de 2 años y
- b) 18 meses en caso de ser igual que el contrato anterior vigente.

Vigencia del Contrato:

- 1) Si existe otro contrato vigente: el día siguiente al término de la vigencia del anterior contrato y
- 2) no existe contrato vigente:
 - a) el día siguiente a su celebración y;
 - b) contrato celebrado por una organización que no es de la misma empresa comenzar su vigencia a los 60 días de su presentación.

Efectos Jurídicos:

- 1) **Eficacia Normativa:** las normas del contrato colectivo se aplican por sobre lo dispuesto en los contratos individuales.
- 2) **Eficacia Imperativa:** las cláusulas del contrato colectivo reemplazan en lo pertinente a las cláusulas del contrato individual.
- 3) **Efecto Ultra término:** subsisten las cláusulas del contrato colectivo que terminan su vigencia, mediante la incorporación de ellas a los contratos individuales.
- 4) **Modificaciones imperios:** se puede modificar por contrato individuales siempre y cuando no signifique que disminuyen las cláusulas del contrato colectivo.
- 5) **Efecto Jurídicos Obligatorios:** existe 2 procedimientos: a) Vía Judicial: procedimiento judicial y b) Vía Administrativa: la dirección del trabajo tiene las facultades de fiscalización sobre el cumplimiento de los contratos y convenios colectivo o fallos arbitrales. El incumplimiento es sancionado con multa a beneficio fiscal de hasta 10 UTM.

Si llega la fecha de termino del contrato colectivo vigente o sino existe y han transcurrido mas de 45 días de la presentación del proyecto si es intra-empresa y si ha pasado mas de 60 días de la presentación del proyecto si es supra-empresa y no se ha llegado acuerdo puede ocurrir lo siguiente:

1. Prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones
2. La comisión negociadora podrá exigir al empleador que suscriba un contrato con idénticas cláusulas del contrato anterior, pero las cláusulas referida a reajustabilidad de remuneraciones y otro beneficio en dinero no se incluirán. La duración de este contrato será de 18 meses y se entiende suscrito a partir de la comunicación por escrito al empleador.
3. Someter el asunto a arbitraje.
4. Someter a votación la huelga o aceptar la ultima propuesta.

La Huelga

Procedencia de la votación: siempre se puede excepto que este sometida a arbitraje forzoso o pactado arbitraje voluntario.

Oportunidad de la votación:

- 1) Existe contrato o fallo arbitral anterior: la votación debe realizarse dentro de los últimos 5 días de vigencia del contrato o fallo arbitral anterior.

2) No existe contrato o fallo arbitral anterior:

a) Intra-empresa: los últimos 5 días de un total de 45 días contados desde la presentación del proyecto de contrato.

b) Más de 1 empresa: los últimos 5 días de un total de 60 contados desde la presentación del proyecto.

Efecto de no votarse la huelga en el periodo convenido: se entiende que los trabajadores aceptan la última oferta que conste por escrito que presente el empleador. Siempre tiene la facultad de suscribir un contrato con iguales cláusulas del contrato anterior, este se pide un plazo de 5 días del día en que correspondía realizar la votación.

Tramites previos a la huelga:

1) deberá convocarse a votación la huelga a lo menos con 5 días de anticipación al día de la votación.

2) el empleador deberá informar a todos los trabajadores su última oferta y acompañar copia de esta a la inspección del trabajo con la anticipación de 2 días de la votación. Deberá entregar copia de la oferta a todos o colocarla en lugares visible dentro de la empresa.

Votación: se hace ante ministro de fe y tiene derecho a participar todo los interesados.

Resultados: para acordar la huelga se necesita de mayoría absoluta.

Efecto de la falta de quórum: se entienden que aceptan la última oferta, pero conserva la facultad de pedir al empleador que suscriba un contrato con idénticas cláusulas del anterior, esto dentro del plazo de 3 días contados desde la fecha de la votación.

Realización de la huelga: además de votarse de debe hacer efectiva y esto ocurre al inicio de la jornada laboral del 3º día contado desde que se aprobó la huelga, puede prorrogarse por 10 días, no será efectiva si mas del 50 % de los interesados continua trabajando.

Para los turno se calcula por todos los involucrados que sus turnos comiencen al 3º día de aprobada la huelga.

Efectos de falta de quórum: aceptan la última oferta y conserva la facultad de un contrato igual al anterior.

Buenos Oficios: pueden pedirse dentro de las 48hrs. siguientes a la huelga por cualquiera de las partes, para que por buenos oficios la inspección del trabajo faciliten el acuerdo entre las partes, la inspección tiene 5 días para presentar los buenos oficios y si no hay acuerdo comienza la huelga pero el plazo se puede prorrogar.

Nuevas Votaciones:

1) por nuevo ofrecimiento,

2) someter el asunto a arbitraje.

Los que pueden solicitar:

a) comisión negociadora,

b) a los menos el 10% de los involucrados.

Efectos de la nueva votación:

1) Nueva proposición:

a) acepta y termina la huelga o

b) se rechaza.

2) Arbitraje:

a) acepta se firma el compromiso y se termina la huelga o

b) se rechaza.

3) Mediación:

a) acepta, asume sus funciones el mediador pero no suspende la huelga o;

b) se rechaza.

Duración de la huelga: es indefinida.

Personal de emergencia: Procede en ciertos casos:

a) Empresas cuya paralización provoque un daño actual e irreparable a los bienes.

b) Daño a la salud de usuario de establecimientos de salud.

El sindicato o comisión deberá proporcionar a petición del empleador personal de emergencia, esta petición debe ser por escrito y los trabajadores deben proporcionarse dentro de 24 hrs.

Cierre temporal de la empresa o LOCK OUT: es el derecho del empleador para impedir temporalmente el acceso de todos los trabajadores a la empresa o establecimiento una vez iniciada la huelga.

Clases de LOCK OUT:

1) Total: toda la empresa y

2) Parcial: todos los trabajadores de un establecimiento de una empresa.

Requisitos:

1. Realización de la huelga
2. Procede una vez se hizo efectiva la huelga
3. Que la huelga afecte a las del 50 % de los trabajadores

Duración: no podrá exceder de 30 días contados desde que se hizo efectiva la huelga.