

■ GUÍA DE APRENDIZAJE
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Dirección de Planificación y Desarrollo Online - INACAP Online
Universidad Tecnológica de Chile - INACAP

www.inacap.cl
Santiago de Chile

Equipo de Autoría

Octubre, 2017. Propiedad de INACAP

Versión: 1.0 (07/2017)

Versión: 1.1. (05/2018)

Palabras claves: legislación, contrato, trabajo, empresa, negociación colectiva.

FOLIO: ADN-P2017-LESP05-GA

Introducción

Hemos llegado a la Unidad 5: Negociación colectiva, en la que podremos conocer que, además de aquella relación laboral que en un principio entendíamos que se daba entre un empleador y un trabajador, quienes a través de un contrato individual de trabajo acordaban las condiciones de trabajo y remuneración, es posible también otro tipo de relación. Puede ser que la relación laboral se produzca entre un grupo de trabajadores y uno o varios empleadores, lo que dará lugar a la existencia de **contratos colectivos de trabajo o convenios colectivos de trabajo** en atención a si el procedimiento bajo el cual se acuerdan las condiciones laborales se hacen o no a través de un procedimiento reglado y establecido denominado **negociación colectiva**.

Veremos cómo contexto el estado de las relaciones laborales en la actualidad y los principios actuales que las rigen. Profundizaremos acerca de la negociación colectiva, sus contenidos, las empresas que pueden negociar, cómo se preparan los trabajadores para llegar a negociar, quiénes no pueden negociar colectivamente; el fuero o protección de los que negocian y los efectos de la negociación colectiva. Veremos, también, qué es el proyecto de contrato colectivo y la respuesta del empleador.

Estudiaremos sistemas distintos a la negociación colectiva que también establecen derechos colectivos para los trabajadores, a saber: **la mediación y el arbitraje**.

Finalmente, conoceremos lo que es la **huelga y el lock-out** como instituciones contenidas dentro del proceso de negociación colectiva, sus requisitos y efectos.

La negociación colectiva es un derecho de los trabajadores, y como tal, debe ser conocida para beneficio, no solo de los trabajadores, sino que también de los empleadores, en el entendido que las relaciones laborales modernas, la posición de ambos no es antagónica, sino que complementaria en la búsqueda de maximización de productividad y por ende, de utilidades, lo que favorece a ambos sujetos de la relación laboral.

Tema 1. Relaciones laborales modernas y productivas

1.1 Relación con los trabajadores

Una visión errada pero muy común de lo que es y ha sido la relación trabajadores y empleador, corresponde a un empleador dirigiendo el obrar de los trabajadores, quienes cumplen su labor realizando estrictamente lo que se les requiere; ellos realizan su mayor esfuerzo ante un empleador-empresario que busca lucro y ganancia y frente a un Estado que según los trabajadores aparece complaciente.

Lo señalado hoy **no** corresponde a la realidad.

Se han instalado muy fuertemente las siguientes **ideas que constituyen el sustento de una necesaria relación laboral moderna y productiva:**

- a) “El sindicato no es un problema-enemigo sino parte de la solución-aliado”.
- b) “Compartir el proyecto de empresa con sindicatos y entregarles información específica”.
- c) “Instalar la dignidad, el respeto, la participación y la interacción con sindicatos y trabajadores en los procesos clave de la empresa”.
- d) “Integrar a la productividad y sus beneficios a trabajadores de empresas contratistas”.

Sobre la base de las ideas expuestas no cabe sino esperar un “nuevo trato”, una nueva dinámica en la relación laboral interempresa.

Manifiesta lo anterior lo referido al concepto de la **gamificación:**

En los últimos años la **gamificación** ha ido tomando terreno en algunas empresas que buscan incrementar la fidelización con sus trabajadores, a través del empleo de técnicas de juegos en entornos no lúdicos [...] Las empresas están aprendiendo a aplicar mecánicas y dinámicas de juego en sus entornos de trabajo, siendo conscientes de los beneficios que reporta para el crecimiento de la compañía. Al mismo tiempo, estas tendencias están permitiendo a las empresas estrechar los lazos de unión con los trabajadores, incrementar la fidelización de ellos hacia la marca y mejorar el ambiente de trabajo [...] Los beneficios para empleados y empleadores son múltiples: aumento de la productividad, mejor clima organizacional, más satisfacción, motivación, compromiso y responsabilidad; menos rotación y mejores resultados (Zúñiga, 2016).

1.1.2 La negociación colectiva como proceso permanente

Atendido lo expuesto, especialmente, a las ideas que sustentan un nuevo tipo de relación laboral, moderno y productivo, la negociación colectiva, esto es, la forma de convenir la convivencia armónica y productiva de los trabajadores y el empleador en el marco de una empresa, es la herramienta que permitirá el nuevo trato laboral.

Para lo anterior, se requiere que la negociación colectiva se constituya en un proceso constante y de ejercicio permanente, que requiere de una fase de recopilación, análisis, creación y manifestación de proposiciones tanto por parte de los trabajadores como del empleador, por lo que no existe otra posibilidad que ella se instituya como un

proceso permanente de corrección y mejoramiento de las condiciones de la relación laboral para ambas partes de la misma.

Al momento en que se firma el acuerdo colectivo, la negociación pasa a otra etapa, ya que los resultados del acuerdo deben ser procesados en el sindicato y trabajar sobre las particularidades en cada contexto que vaya a ser implementado. En pocas palabras, la negociación colectiva es un proceso que abarca mucho más que sólo los acuerdos que se toman en un momento determinado, es más bien todo lo que antecede y precede esta situación y todos los elementos que se involucran para llegar a una solución definitiva.

1.2 Contenidos de la negociación colectiva

A partir de la definición de lo que es un contrato o convenio colectivo que nos entrega la Organización Internacional del Trabajo (OIT), podemos afirmar que el contenido de la negociación colectiva es (son):

- a-. Las condiciones de trabajo y de empleo.
- b-. Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores.
- c-. Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.
- d-. Lograr todos estos fines a la vez.

Para profundizar

- a) Gernigon, B., Odero, A., y Guido, H. (2000). Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. *Revista Internacional del Trabajo*, 119(1), 37-59. Recuperado el 18 de octubre de 2017, de: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>

El contrato o convenio colectivo se define en la Recomendación núm. 91, párrafo 2: (...) todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

El Convenio N° 154, de la OIT, adoptado en 1981, enuncia una definición del concepto Negociación Colectiva, del cual se desprenden los contenidos de la misma:

Art. 2: (...) la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez (...).

El Convenio N° 98, de la OIT, no contiene una definición de los contratos colectivos, pero indica sus características:

Art. 4: (...) Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales [...] para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo (...).

Estimula y fomenta entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

1.2.1 Diagnóstico de los conflictos y necesidades. Recopilación y análisis de la información. Preparación de la negociación colectiva

El derecho a la información. Según dispone la Dirección del Trabajo en un reciente dictamen, es un derecho de naturaleza instrumental al desempeño rápido y eficaz de las funciones de representación del sindicato, el cual exige poner a disposición de los representantes de los trabajadores facilidades materiales e información necesaria para el

cumplimiento de sus objetivos, siendo uno de los más importantes su rol en las negociaciones colectivas (Dictamen ORD. 5936/0096 de 13.12.2016).

Este derecho encuentra su fundamento en el principio de buena fe, lo que implica que las partes deben negociar cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ellas.

Es posible clasificar este derecho en:

- 1-. Derecho de información periódica.
- 2-. Derecho de información específica para la negociación colectiva.
- 3-. Derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores.

El criterio que se utiliza para determinar a qué tipo de información puede acceder un sindicato consiste en el tamaño de la empresa, el cual determina el contenido y la oportunidad de ejercicio. Para estos efectos se distinguen los tipos de empresa, en función del número de trabajadores de la empresa.



Para profundizar

Centro de consultas laborales, Dirección del Trabajo:

<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-61873.html>

Tema 2. Aspectos legales de la negociación colectiva

2.1-. Aspectos generales.

La negociación colectiva se encuentra regulada en el Libro IV del Código del Trabajo, distribuyéndose las temáticas de la siguiente forma:

En el Título I sobre Normas Generales, el artículo 314 regula la negociación no reglada entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales.

El Título IV establece el Procedimiento De Negociación Colectiva Reglada de los sindicatos de empresa con una empresa, en el artículo 327 y siguientes.

El Título V en el Capítulo I establece las Reglas Especiales Para la Negociación Colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa con una empresa, específicamente en el artículo 364. En tanto en los artículos 365 y siguientes del Capítulo II, de ese mismo título, se determina el procedimiento de Negociación Colectiva de los Trabajadores Eventuales, de Temporada y de Obra o Faena Transitoria.

Finalmente, el Título X en el artículo 408 y siguientes dispone que las federaciones y confederaciones pueden, en cualquier momento y sin sujeción a reglas de procedimiento, previo acuerdo con uno o más empleadores, o con una o más asociaciones gremiales de empleadores, suscribir convenios colectivos y/o pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

2.2-. Tipo de negociaciones reconoce la ley

La legislación reconoce los siguientes tipos de negociación colectiva:

- a) Negociación colectiva reglada.
- b) Negociación colectiva no reglada, contemplada en el artículo 314 del Código del Trabajo.
- c) Negociación reglada del sindicato inter empresa
- d) Procedimiento especial de Negociación colectiva para trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria.
- e) Negociación de Federaciones y Confederaciones.

2.3-. Plazos en materia de Negociación Colectiva.

El Código del Trabajo establece que, en materia de negociación colectiva, los plazos son de días corridos, salvo que el legislador establezca lo contrario, por tanto, los plazos se cuentan de lunes a domingo, sin descontar los festivos, y en el caso que alguno de los plazos venza en día sábado, domingo o festivo, se entiende que se prorroga hasta el día siguiente hábil, por ejemplo, un plazo vence en día sábado, se entenderá que este vence el día lunes siguiente si este fuera hábil.

La misma regla que establece los plazos en días corridos, señala que una de las excepciones son los plazos establecidos para la mediación obligatoria, siendo en este caso de días hábiles. Esta regla se encuentra en el artículo 312 del Código del Trabajo.

2.4-. Ministros de Fe en materia de Negociación Colectiva

Para el procedimiento de negociación colectiva establecido en el Libro IV del Código del Trabajo, serán ministros de fe los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil, los funcionarios de la administración del Estado que sean designados en esa calidad por la Dirección del Trabajo y los secretarios municipales en localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles.

2.5 Materias de negociación

Todas aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a:

- a-. Remuneraciones.
- b-. Otros beneficios en especie o en dinero.
- c-. Condiciones comunes de trabajo.
- d-. También pueden, entre otros, incluir acuerdos respecto a:
 - d.1 La conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares.

- d.2 El ejercicio de la corresponsabilidad parental.
- d.3 Planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa.
- d.4 Acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad.
- d.5 Capacitación y reconversión productiva de los trabajadores.
- d.6 Constitución y mantenimiento de servicios de bienestar.
- d.7 Mecanismos de solución de controversias.
- d.8 Establecer una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo.

Así dispone el artículo 306:

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.

2.6-. Materias que no pueden ser objeto de negociación colectiva.

No podrán ser objeto de negociación colectiva

- a) Cualquiera que restrinja o limite las facultades del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa,
- b) Las materias ajenas a la empresa.

El contrato colectivo necesariamente debe contener:

- 1.- La individualización de las partes a quienes haya de involucrar en la negociación.
- 2.- Las cláusulas que se proponen.
- 3.- El plazo de vigencia del contrato.
- 4.- La individualización de los integrantes de la comisión negociadora.

2.6.1 Empresas que negocian

Las empresas que pueden negociar colectivamente son aquellas del sector privado, esta es la regla general.

Pueden, asimismo, negociar colectivamente las empresas privadas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación, siendo el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo quien determinará las empresas del Estado que están en esta situación.

No pueden negociar colectivamente en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de este Ministerio (Famae, Asmar, Enaer). Se justifica atendido al objeto o finalidad de las empresas y la dependencia ministerial.

Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos. Esta limitación no rige respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados.

2.6.2 Trabajadores que no pueden negociar colectivamente

Así como no todas las empresas pueden negociar colectivamente, no todos los trabajadores lo pueden hacer.

No pueden negociar colectivamente:

1. Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada.
2. Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración.
3. Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores.
4. 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.

Respecto de los trabajadores indicados en los números 2, 3 y 4, su limitación, en sentido a no poder negociar colectivamente, debe constar en el contrato de trabajo, pues a falta de esta estipulación se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

Existe el derecho a reclamar ante la Inspección del Trabajo, en el plazo de seis meses, desde la fecha de suscripción del contrato, respecto a encontrarse o no dentro de los trabajadores sin derecho a negociar colectivamente.

Finalmente, estos trabajadores no pueden integrar las comisiones negociadoras salvo que tengan la calidad de dirigente sindical.

2.7-. Antigüedad mínima para negociar colectivamente.

Solo para el caso de la negociación reglada, de conformidad al tamaño de la empresa se establece una antigüedad mínima contada desde el inicio de sus actividades. Esto es la micro y pequeña empresa deberá tener una antigüedad mínima de 18 meses, en tanto en la mediana aquella deberá ser de al menos 12 meses y en la gran empresa es de, al menos, 6 meses.

2.8-. Trabajadores que pueden negociar colectivamente.

Por regla general, pueden negociar todos aquellos trabajadores que presten servicios en empresas en las que puede tener lugar la negociación colectiva. Sólo en el caso de la negociación reglada tenemos trabajadores que están impedidos de participar en ese tipo de negociación.

2.9-. Derecho a la información en todo proceso de negociación colectiva.

Es un derecho de naturaleza instrumental al desempeño rápido y eficaz de las funciones de representación del sindicato, el cual exige poner a disposición de los representantes de los trabajadores facilidades materiales e información necesaria para el cumplimiento de sus objetivos, siendo uno de los más importantes su rol en las negociaciones colectivas (Dictamen ORD. 5936/0096 de 13.12.2016).

Este derecho encuentra su fundamento en el principio de buena fe, lo que implica que las partes deben negociar cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ellas.

2.10-. Tipos de derecho a la información.

Es posible clasificar este derecho en:

- a-. Derecho de Información periódica;
- b-. Derecho de Información específica para la negociación colectiva; y
- c-. Derecho de Información por cargos o funciones de los trabajadores.

2.10.1-. Derecho a la información periódica

TAMAÑO DE LA EMPRESA	INFORMACIÓN QUE DEBE ENTREGAR	PLAZO DE ENTREGA
Gran empresa	<ul style="list-style-type: none"> •El balance general •El estado de resultados •Los estados financieros auditados, si los tuviere •Toda otra información de carácter público que conforme a la legislación vigente estén obligados a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros 	Anual, dentro de treinta días contados desde que estos documentos se encuentren disponibles, en el caso de los 3 primeros, en el caso del último será de manera anual dentro de los 30 días contados desde que fue puesta a disposición de esa Superintendencia.
Micro, pequeña y mediana empresa	La que dé cuenta de sus ingresos o egresos, según el régimen tributario al cual se encuentren acogidas. Es decir, depende de si la empresa informante se encuentra obligada a llevar contabilidad completa o simplificada.	Anual, dentro de los treinta días siguientes a la declaración anual de impuesto a la renta que efectúe la empresa.

2.10.2-. Información específica para la negociación colectiva que están obligadas a entregar las empresas.

Información específica mediana y gran empresa	Información específica pequeña y micro empresa
<p>a) Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada. Para solicitar esta información, el sindicato deberá estar autorizado a ello ya sea en sus estatutos o expresamente por el trabajador.</p>	<p>a) Planilla de remuneraciones pagadas a sus socios desagregadas por haberes. Para solicitar esta información, el sindicato deberá estar autorizado a ello ya sea en sus estatutos o expresamente por el trabajador.</p>
<p>b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.</p>	<p>b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.</p>
<p>c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si la vigencia del contrato colectivo fuese superior a dos años, se entregará la información por el periodo establecido en el contrato.</p>	<p>c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si el contrato colectivo vigente fuese superior a dos años, se entregará la información por el periodo establecido en el contrato.</p>
<p>d) Toda la información periódica del 315 y 318 que no fue entregada oportunamente a los sindicatos de empresa, cuando corresponda</p>	
<p>e) Información que incide en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter confidencial.</p>	
<p>f) En el caso de los sindicatos de empresa constituidos en medianas empresas podrán requerir como información específica las remuneraciones por cargos o funciones que se encuentren en el registro del numeral 6 del art. 154.</p>	

2.11. Fuero en la negociación colectiva

El fuero consiste en un derecho de los trabajadores que negocian colectivamente y de los dirigentes sindicales, consistente en que el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160 del Código del Trabajo. El procedimiento ante el Juzgado competente se denomina de desafuero.

El artículo 243, del CT, se refiere a los directores sindicales, quienes en su calidad de tal deben intervenir en la negociación, quienes gozan del fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo.

En tanto que el artículo 309, del CT, establece que los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán de fuero desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción del contrato colectivo.

Ahora los trabajadores que no teniendo la calidad de dirigente sindical hayan integrado la comisión negociadora, gozarán de un plazo adicional con fuero por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación.

2.12. Efectos del contrato colectivo

Como efecto puede señalarse que, acordadas las condiciones comunes de trabajo y las remuneraciones por un tiempo determinado, estas pueden modificarse por el consentimiento de las partes.

Las estipulaciones de los contratos colectivos modificarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales.

Extinguido el contrato colectivo, sus estipulaciones se incorporarán a la de los contratos individuales.

Vía estipulaciones de un contrato individual no se pueden disminuir las remuneraciones, beneficios o derechos establecidos en un contrato colectivo.

Los trabajadores a los cuales el empleador haya hecho extensivo los acuerdos del contrato colectivo, se verán obligados a pagar al sindicato el 75% del valor de una cotización mensual durante el periodo de vigencia del contrato colectivo, el que será descontado directamente por el empleador. De igual manera, se verán obligados los trabajadores que se incorporen a la empresa y se beneficien de los acuerdos colectivos.

El plazo de vigencia de los contratos y convenios colectivos no será inferior a 2 ni superior a 4 años.

El original del contrato colectivo como sus copias autenticadas tendrá mérito ejecutivo.

2.13. El convenio colectivo

Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos 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 procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.

¿En qué se diferencia un convenio colectivo de un contrato colectivo?

De acuerdo con lo establecido en la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, el contrato y el convenio colectivo producen los mismos efectos. De esta forma, lo que los diferencia está radicado en el procedimiento por el cual se alcanza uno u otro instrumento. En efecto, el procedimiento de gestación del convenio colectivo se diferencia del procedimiento para arribar al contrato colectivo en las siguientes materias:

- a-. Puede iniciarse en cualquier momento, incluso cuando en la empresa exista un instrumento colectivo vigente.
- b-. No se encuentra sujeto a restricciones de ninguna naturaleza, salvo que se trate de un grupo de trabajadores que se une para el solo efecto de negociar, caso en el cual deben observarse las normas que se señalan en el artículo 314 bis del Código del Trabajo.
- c-. No existe la instancia para reclamar sobre las observaciones que merezca la respuesta del empleador.
- d-. No hay derecho a fuero para los trabajadores involucrados.
- e-. No hay derecho a huelga ni lock-out.
- f-. No obliga a negociar al empleador.
- g-. No obliga al empleador a suscribir un instrumento colectivo.

2.14. Tipos de negociación colectiva

2.14.1. Negociación con sindicatos interempresa

Puede presentar un proyecto de contrato colectivo un sindicato interempresa que cumpla con los siguientes requisitos:

- a-. Que agrupe a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica.
- b-. Que, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa, cuente con un total de afiliados no inferiores al quórum requerido para constituir un sindicato de empresa.

Ahora bien, en el caso de las micro y pequeñas empresas será facultativo negociar con un sindicato interempresa, pudiendo, dentro de los 10 siguientes a la presentación del proyecto, negarse de manera expresa a esa presentación.

En ese caso los trabajadores de esa empresa afiliados al sindicato interempresa podrán presentar nuevamente un proyecto de contrato colectivo, asignándosele a esta entidad negociadora el carácter de sindicato de empresa, el cual deberá cumplir el requisito de quórum.

Para la gran y mediana empresa será obligatorio negociar con un sindicato interempresa que reúna los requisitos ya señalados.

2.14.2. Negociación colectiva no reglada

En cualquier momento uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales como, asimismo, los sindicatos de trabajadores transitorios podrán realizar negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

Esta modalidad de negociación se encuentra regulada por el artículo 314 del Código del Trabajo y presenta las siguientes características:

- a-. Puede iniciarse en cualquier momento.
- b-. No se encuentra sujeta a restricciones de ninguna naturaleza.
- c-. Los trabajadores solo pueden participar en este tipo de proceso, representados por una organización sindical.
- d-. Tiene por objeto convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.
- e-. Las normas procesales establecidas para la negociación colectiva reglada no le resultan aplicables.
- f-. No da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se establecen en la negociación reglada, por tanto:

No hay derecho a fuero para los trabajadores involucrados.

No hay derecho a huelga ni lock-out.

No obliga a negociar al empleador.

No obliga a la empresa a suscribir un instrumento colectivo.

El instrumento que se suscribe tendrá una duración que no podrá ser superior a tres años, pudiendo ser inferior a 2 años.

Los sindicatos de trabajadores agrícolas de temporada, igualmente, pueden acogerse a este sistema de negociación para establecer normas comunes de trabajo y remuneraciones incluyéndose especialmente entre aquellas las relativas a prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo; normas sobre alimentación, traslado, habitación y salas cunas; acordar normas sobre remuneraciones mínimas que regirán para los trabajadores afiliados al sindicato; pactar las formas y modalidades bajo las cuales se cumplirán las condiciones de trabajo y empleo convenidas y pactar la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación.

Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos.

2.14.3. Negociación de federaciones y confederaciones

Esta negociación puede iniciarse en cualquier momento por iniciativa de la o las organizaciones de grado superior o bien, de uno o más empleadores o una o más asociaciones gremiales de empleadores.

Quien presente su propuesta deberá hacerlo por escrito a la otra parte, la que deberá manifestar su voluntad de negociar en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la misma, lo cual será siempre voluntario.

Tiene por objeto convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, y/o pactos sobre condiciones especiales de trabajo por un tiempo determinado.

Las normas procesales establecidas para la negociación colectiva reglada no le resultan aplicables.

No da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se establecen en la negociación reglada, por tanto:

a-. No hay derecho a fuero para los trabajadores involucrados.

b-. No hay derecho a huelga ni lock-out.

c-. No obliga a las empresas y/o asociaciones gremiales a suscribir un instrumento colectivo.

d-. El instrumento que se suscribe se denomina Convenio Colectivo y su duración será la que pacten las partes, la que no podrá ser superior a tres años.

2.14.4. Procedimiento especial de negociación colectiva para trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria

Esta se encuentra regulada por el artículo 365 y siguientes del Código del Trabajo y presenta las siguientes características:

a-. Las empresas estarán obligadas a negociar conforme a este procedimiento solo en el caso que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a doce meses (debiendo considerarse la duración de la obra material y no la de los contratos).

b-. Puede iniciarse con la presentación del proyecto de convenio colectivo una vez iniciada la obra o faena transitoria.

c-. No se encuentra sujeta a restricciones de ninguna naturaleza.

d-. Los trabajadores solo pueden participar en este tipo de proceso, representados por una organización sindical.

e-. Tiene por objeto convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

f-. También se pueden negociar convenios sobre puestos de trabajo y pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

g-. Las normas procesales establecidas para la negociación colectiva reglada no le resultan aplicables.

No da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se establecen en la negociación reglada, por tanto:

i-. No hay derecho a fuero para los trabajadores involucrados.

ii-. No hay derecho a huelga ni lock-out.

iii-. No obliga a negociar al empleador si la obra tiene una duración inferior a 12 meses.

iv-. No obliga a la empresa a suscribir un instrumento colectivo.

El instrumento que se suscribe se denomina Convenio Colectivo y su duración no podrá ser superior a tres años.

2.14.5. Negociación colectiva reglada de empresas

a) Características de la Negociación Colectiva Reglada:

i-. Procedimiento regulado por la ley.

ii-. Su finalidad es establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para los trabajadores que negocian.

iii-. Los trabajadores involucrados gozan de fuero.

iv-. Existe el derecho de los trabajadores a declarar la huelga y del empleador a declarar lock-out, en los términos previstos por la ley.

v-. El instrumento que se celebra recibe el nombre de Contrato Colectivo y debe tener una duración no menor a dos ni superior a tres años.

b) Presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo

Para saber cuándo puede presentarse el proyecto de contrato hay que distinguir:

i-. Sindicatos sin instrumento colectivo vigente

En cualquier momento, a diferencia de la legislación anterior, solo se debe tener a la vista a la organización sindical y la circunstancia de no tener instrumento colectivo vigente. Siempre se debe tener en cuenta, si la empresa no ha declarado esa fecha dentro del periodo no apto para iniciar negociaciones y si han transcurrido, a lo menos, dieciocho, doce y seis meses, desde el inicio de las actividades de la empresa, según se trate de una micro y pequeña, o de una mediana o gran empresa, respectivamente.

ii-. Sindicatos con instrumento colectivo vigente

El sindicato debe presentar el proyecto no antes de 60 días ni después de 45 días anteriores a la fecha de vencimiento de su instrumento colectivo vigente. En caso contrario, deberá esperar al vencimiento de aquel. Además, en el evento que lo presente antes de los 60 días se estimará que aquel ha sido presentado en esa oportunidad, para todos los efectos legales.

La negociación colectiva se inicia con la presentación por el o los sindicatos de una empresa de un proyecto de contrato colectivo al empleador.

c) Contenido mínimo del proyecto de contrato colectivo

Si el sindicato no presenta el proyecto de contrato colectivo o lo presenta luego de vencido el plazo, llegada la fecha de término del instrumento colectivo vigente se extinguirán sus efectos y sus cláusulas subsistirán como parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a él, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, el incremento real pactado, así como los derechos y obligaciones que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

Vencido el plazo de vigencia del instrumento el sindicato al no tener instrumento vigente podrá presentar nuevamente un proyecto de contrato colectivo cuando lo estime pertinente, con la salvedad del periodo que el empleador haya declarado no apto para iniciar negociaciones.

Las negociaciones colectivas entre un empleador y los distintos sindicatos, deben tener lugar durante un mismo periodo. Puede el empleador fijar uno o dos periodos, que no pueden exceder de 60 días, en el año en el cual no se puede negociar colectivamente. En las empresas que no existan contratos colectivos, los sindicatos en cualquier tiempo, pueden presentar proyectos de contrato colectivo. En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato. Copia del proyecto de contrato colectivo firmado por el empleador debe entregarse en la Inspección de Trabajo, dentro de los 5 días siguientes a su presentación.

Dentro de los cinco días siguientes de recibido el proyecto de contrato colectivo, el empleador podrá comunicar tal circunstancia a todos los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo, si no lo hace se obliga a negociar colectivamente solo con el sindicato que presentó el proyecto, subsistiendo para los demás el derecho de presentar sus propios proyectos. Si comunica a los demás trabajadores, estos tienen 30 días para presentar sus proyectos o adherirse al que fue presentado.

La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora; el empleador tiene derecho a ser representado hasta por tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración. Además, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones, los asesores que designen las partes, los que no podrán exceder de tres por cada una de ellas. También podrán asistir como asesor de la comisión negociadora, y por derecho propio, un dirigente de la federación o confederación a la que se encuentren adheridos los sindicatos.

2.15. Redacción de la respuesta inicial al proyecto de contrato colectivo

El empleador deberá dar respuesta a todas las cláusulas propuestas en el proyecto presentado por el o los sindicatos, designar a la comisión negociadora de empresa (constituida por un máximo de tres apoderados que formen parte de la empresa) y señalar una dirección de correo electrónico. Asimismo, podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, acompañando los antecedentes que la sustenten.

La respuesta también deberá contener la identidad y número de trabajadores afiliados al sindicato que deban conformar los equipos de emergencia, cuando se haya efectuado previamente la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

a-. Plazo que tiene el empleador para contestar el proyecto. El empleador tiene 10 días corridos, contados desde el día siguiente a aquel en que le fue notificado el proyecto, si el plazo para la respuesta vence un sábado, domingo o festivo, se aplica el artículo 312, es decir, el plazo vence al día hábil siguiente.

¿Puede prorrogarse este plazo? Sí, las partes pueden, de común acuerdo, prorrogar el plazo para otorgar la respuesta por hasta 10 días. Debe tenerse presente que este acuerdo de prórroga, en caso alguno, prorroga la negociación, acortándose, en cambio, el tiempo con que las partes cuentan para las negociaciones directas.

¿Qué ocurre si no da respuesta dentro de los 10 días? Si no existió prórroga y han transcurridos 10 días corridos, el empleador será sancionado con una multa establecida de conformidad al inciso primero del artículo 406, dependiendo del tamaño de la empresa.

- i-. En la microempresa multa de cinco a veinticinco UTM.
- ii-. En la pequeña empresa multa de diez a cincuenta UTM.
- iii-. En la mediana empresa multa de quince a ciento cincuenta UTM.
- iv-. En la gran empresa multa de veinte a trescientas UTM.

Ahora bien, si se llega al día 20 de presentado el proyecto, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que acepta el proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, esto significa que hasta las 23.59 horas del día 19, el empleador puede dar respuesta al proyecto, siendo la sanción en este caso una multa a beneficio fiscal.

Si las partes prorrogaron el plazo para responder, la multa y la aceptación al proyecto se harán efectiva a partir del día siguiente al vencimiento de la prórroga.

a-. Piso de la negociación

Para determinar qué constituye el piso de negociación debemos distinguir si el sindicato tiene o no instrumento colectivo vigente, como se advierte en la siguiente tabla:

Con instrumento colectivo vigente	Sin instrumento colectivo vigente
El piso está constituido por las idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato.	La respuesta del empleador es el piso de la negociación, debiendo incluir beneficios no inferiores a los que de manera regular y periódica el empleador ha otorgado a los trabajadores que representa el sindicato.

No se incluyen dentro del piso:

- i-. La reajustabilidad pactada.
- ii-. Los incrementos reales pactados.
- iii-. Los beneficios que se otorgan solo por motivo de la firma del instrumento colectivo.
- iv-. El acuerdo de extensión de beneficios.

Si el sindicato agrupa a trabajadores regidos por un instrumento colectivo y a otros regidos solo por sus contratos individuales, el piso estará constituido por las cláusulas del instrumento colectivo vigente (ORD.5781/0093 de 01.12.2016).

Presentado un proyecto de contrato colectivo por los sindicatos o grupos de trabajadores que negocien colectivamente, el empleador debe dar respuesta por escrito en un formato de proyecto de contrato colectivo a la comisión negociadora en la que debe pronunciarse respecto de cada una de las peticiones de los trabajadores fundamentando sus observaciones.

2.15.1. Mediación y arbitraje

La mediación es un modelo de solución de conflictos que se planteen entre los actores del proceso de negociación colectiva. En el Libro IV se contempla la mediación voluntaria, mediación obligatoria y mediación de conflictos colectivos, dirigida a resolver el conflicto por acuerdo mutuo entre las partes interesadas.

Mediación voluntaria, a cuando las partes de común acuerdo soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo, durante el proceso de negociación colectiva reglada. La mediación voluntaria tendrá un plazo máximo de diez días contado desde la notificación de la designación del mediador.

La mediación obligatoria es realizada por la Inspección del Trabajo a los actores del proceso de negociación colectiva, dirigida a colaborar en la solución del conflicto, a través del acuerdo entre las partes.

Esta tiene una duración de 5 días hábiles irrenunciables por las partes, la que ambas pueden acordar prorrogar por hasta 5 días hábiles adicionales.

De no lograrse acuerdo, termina la labor del Inspector del Trabajo y la huelga debe hacerse efectiva al inicio del día hábil siguiente.

Mediación laboral de conflictos colectivos. Los conflictos colectivos que no tengan un procedimiento especial previsto en el Libro sobre Negociación colectiva para su resolución podrán sujetarse a las disposiciones de que tratan las normas sobre este tipo de mediación.

El arbitraje es otro sistema de solución de conflictos en el marco de una negociación colectiva, y consiste en un procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador, someten la negociación colectiva a un tribunal arbitral para decidir el asunto.

En la negociación colectiva existe el arbitraje voluntario y el obligatorio. Las partes en cualquier momento podrán voluntariamente someter la negociación colectiva a arbitraje. El arbitraje será obligatorio para las partes en las empresas en que esté prohibida la huelga y cuando se determine judicialmente la reanudación de faenas.

Es voluntario cuando las partes, de común acuerdo, designan un árbitro para resolver sus diferencias, a través de un documento llamado compromiso, en donde se consignará el nombre del árbitro o el procedimiento para designarlo. La copia de este acuerdo deberá ser remitido a la Inspección del Trabajo, dentro de cinco días, contados desde la fecha en que se realizó la suscripción del acuerdo.

Es obligatorio para determinadas empresas (artículo 385 del CT):

- i-. Aquellas que atiendan servicios de utilidad pública, o
- ii-. Cuya paralización por su naturaleza cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.
- iii-. En el caso en que se decrete reanudación de faenas; y,

iv-. En los casos en que esté prohibida la huelga y el lock-out.

La calificación de encontrarse las empresas en alguna de estas situaciones, se efectúa en el mes de julio de cada año, por resolución conjunta de los Ministerios de Economía, Fomento y Reconstrucción, Trabajo y Previsión Social y Defensa Nacional.

2.16 Huelga y cierre temporal

2.16.1 La huelga

Es el derecho que tienen los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglada para suspender las actividades a que se encuentran obligados en conformidad a sus contratos individuales de trabajo, habiendo cumplido los demás requisitos legales.

Pueden declararse en huelga los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglada, que cumplan con los requisitos legales.

No podrán declararse en huelga los trabajadores:

- a. Que laboran en corporaciones o empresas que atienden servicios de utilidad pública.
- b. Los de aquellas empresas cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

Por resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y del Ministerio de Economía Fomento y Reconstrucción se determina las empresas excluidas del derecho a huelga, respecto de las cuales resulta obligatorio el arbitraje.

2.16.2 Requisitos para la huelga

- a-. Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio.
- b-. Que las partes no hubiesen acordado someter la negociación a arbitraje voluntario.
- c-. Que el día de la votación de la última oferta del empleador esté comprendido dentro de los últimos 5 días de vigencia del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior, o en caso de no existir estos, dentro de los últimos 5 días de un total de 45 días contados desde la presentación del proyecto de contrato colectivo.

Aprobada la huelga, esta se hará efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente, a la fecha de su aprobación y si en la empresa existe sistema de turnos, cada uno de ellos debe considerarse como inicio de jornada. Si no se hace efectiva en el tiempo oportuno, se entiende que los trabajadores han desistido de ella y que aceptan la última oferta del empleador.

2.16.3. Efectos de la huelga

- a-. Se entiende suspendido el contrato individual de trabajo.
- b-. Los trabajadores involucrados en la huelga están legalmente impedidos de prestar servicios para el empleador.
- c-. El empleador no está obligado a pagar las remuneraciones.

d-. Los trabajadores podrán realizar trabajos para otro empleador, pero solo de carácter temporal.

e-. Los trabajadores podrán realizar voluntariamente, sí así lo desean, sus cotizaciones previsionales.

La huelga tiene carácter de indefinida, pero se debe tener presente que, cumpliendo ciertos requisitos de forma y plazos que la ley señala, el empleador está facultado para aceptar la reincorporación individual de los trabajadores.

2.16.4. El lock-out o cierre temporal de la empresa

Es un derecho que la ley otorga al empleador, iniciada la huelga, de impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores al predio o establecimiento.

Requisitos para hacer efectivo el lock-out:

a-. La huelga se ha hecho efectiva.

b-. La huelga afecta a más del 50% de los trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o

c-. Que signifique la paralización de actividades que son imprescindibles, sin importar el número de trabajadores en huelga.

El lock-out puede ser total o parcial.

Total: cuando afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio.

Parcial: cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de la empresa y, para que el empleador pueda declararlo respecto de un establecimiento, se requiere que en tal haya trabajadores que se encuentren involucrados en la huelga.

El lock-out no podrá durar más de 30 días de iniciada la huelga o del día de término de la huelga, cualquiera ocurra primero.

El lock-out no podrá afectar a aquellos trabajadores que poseen cláusula en el contrato individual de trabajo que les impide negociar colectivamente. Tampoco afectará a los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, personas con facultades para contratar o despedir trabajadores.

Son efectos del cierre temporal:

1-. La suspensión de los contratos individuales de trabajo, lo cual significa que cesa la obligación del empleador de pagar remuneraciones, beneficios y regalías; a su vez, los trabajadores quedan eximidos de prestar servicios para el empleador.

2-. Las imposiciones o cotizaciones previsionales de aquellos trabajadores que no están involucrados en el proceso de negociación colectiva, serán de cargo del empleador.

3-. Los trabajadores afectados pueden desempeñar trabajos temporales fuera de la empresa, sin que ello importe el término de su contrato individual.

2.16.5. Los servicios mínimos

Son una limitación al derecho a huelga, y la doctrina de la Dirección del Trabajo los ha definido como aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que, sin menoscabar en su esencia el derecho a huelga, conforme al tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena, deben ser atendidas durante el desarrollo de una huelga, cuando resultan estrictamente necesarias para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes; garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas aquellas relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.



Recopilación de disposiciones del Código del Trabajo referidas a huelga y lock-out

A modo de tener todas las disposiciones referidas a huelga y lock-out, se ponen a su disposición los artículos del Código del Trabajo que contienen las materias ya presentadas en el material de profundización 1, incluido en los materiales de la unidad.

Revisa los artículos:

- 345
- 359
- 346
- 348
- 353
- 354
- 355
- 359

Ideas fuerza

Tal como se señaló en la presentación de la unidad, lo que se ha pretendido es presentarles, a partir de lo que hoy se entiende que es una relación laboral moderna, un sistema que existe en Chile llamado negociación colectiva. Como efecto principal de la negociación colectiva se producirá la suscripción de un contrato colectivo de trabajo que contendrá estipulaciones acerca de condiciones de trabajo y remuneración *complementarias* (nunca en menoscabo) de aquellas estipuladas en los contratos individuales de trabajo.

La negociación colectiva es un derecho establecido por la legislación laboral para los trabajadores de una empresa, que no sea de aquellas en que no se puede negociar colectivamente, por lo tanto, es de carácter irrenunciable.

Hemos conocido en qué consiste, quiénes son los sujetos de la relación, cuáles son sus contenidos, su procedimiento, qué medios tienen los trabajadores o sindicatos para respaldar sus pretensiones en cuanto al ejercicio de su derecho a huelga, y como contrapartida, conocimos el derecho del empleador de materializar el lock-out o cierre temporal de la empresa. Ambas situaciones solo pueden darse en el marco de una negociación colectiva. Asimismo, vimos que empresas no pueden negociar, y en relación con estas, hemos aprendido que pueden utilizar otras formas de acordar condiciones comunes de trabajo, como son la mediación y el arbitraje.

Recuerden que en atención a su profesión pueden llegar a estar dentro de los trabajadores y organizaciones o sindicatos que negocian colectivamente o pueden ser integrados a la negociación en representación del empleador, por lo que el conocimiento de los contenidos de esta unidad es vital para participar en el ejercicio del derecho a negociar colectivamente condiciones de trabajo y remuneraciones.

Referencias de la guía

- Dirección del Trabajo. (2017). *Código del Trabajo*. Recuperado el 18 de octubre de 2017, de: http://www.dt.gob.cl/m/1620/articles-95516_recurso_1.pdf
- Ministerio de Hacienda. (1952). *Ley N° 10.336. Ley de organización y atribuciones de la Contraloría General de la República*. Recuperado el 18 de octubre de 2017, de: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=26356>
- Ministerio del Interior. (1989). *Ley N° 18.834. Aprueba estatuto administrativo*. Recuperado el 18 de octubre de 2017, de: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30210>
- Rajevic, E. (2014). *La precarización del empleo público en Chile y el mito de la carrera funcionaria*. Recuperado el 18 de octubre de 2017, de: http://www.academia.edu/5786149/La_precarizaci%C3%B3n_del_empleo_p%C3%ABlico_en_Chile_y_el_mito_de_la_carrera_funcionaria
- Zúñiga, F. (2016). *Sepa cómo fortalecer la relación con sus trabajadores a través de la gamificación*. Recuperado el 18 de octubre de 2017, de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/sepa-como-fortalecer-la-relacion-con-sus-trabajadores-traves-de-la-gamificacion>