

guía

para la
negociación
colectiva



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA

GUIA PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA

INDICE

Presentación.....	3
I.- Qué es la negociación colectiva.....	5
II.- Empresas en la que se puede negociar colectivamente.....	5
III.- Trabajadores que pueden negociar colectivamente.....	6
IV.- Materias que pueden negociarse colectivamente.....	7
V.- La negociación colectiva no reglada.....	8
VI.- La negociación colectiva reglada en empresas.....	11
VII.- Presentación en empresas sin contrato colectivo vigente.....	13
VIII.- Presentación en empresas con contrato colectivo vigente.....	15
IX.- Presentación de proyecto de contrato a dos o más empresas... ..	18
X.- Tramitación del proyecto de contrato colectivo.....	21
XI.- Mecanismos establecidos en el Código del Trabajo.....	24
A. Negociaciones directas entre las partes.....	25
B. La mediación.....	25
C. Los Buenos Oficios.....	26
D. El arbitraje.....	28
E. La huelga.....	30
F. El lock-out o cierre temporal de la empresa.....	37
G. El contrato colectivo forzado solicitado por los trabajadores.....	38
XII.- Los equipos de emergencia.....	39
XIII.- La Negociación colectiva de la gente de mar.....	40
XIV.- Las prácticas desleales en la negociación colectiva y su sanción... ..	42
XV.- Flujogramas.....	45
XVI.- Otros aspectos de la negociación colectiva.....	52

PRESENTACION.

Resulta básico distinguir dos dimensiones fundamentales en todo sistema de relaciones laborales; cooperación y conflicto.

La cooperación es aquella dimensión que hace posible el desarrollo social y económico. Es la acción conjunta de los distintos actores, de los agentes que participan en la vida de la empresa.

Asegurar la cooperación entre ellos supone, por lo tanto, reconocer la existencia de un conflicto subyacente, por lo que se requiere diseñar mecanismos que lo regulen.

A su vez, el conflicto es también inherente a las relaciones laborales, por ello surge la necesidad de establecer y regular estas relaciones las que están basadas en la existencia de posiciones diferentes, porque es necesario aceptar el hecho de que existe divergencia de intereses económicos entre los trabajadores y los empleadores.

La negociación colectiva, es uno de los instrumentos de regulación dentro del sistema de relaciones laborales que las partes, facultadas para ello, pueden utilizar para determinar, por ejemplo, modalidad y cantidad de las remuneraciones, mecanismos de solución de conflictos, etc.

En la negociación colectiva, se hallan presentes ambas dimensiones de la relación laboral, la cooperación y el conflicto.

La negociación colectiva es hoy por hoy un instrumento fundamental en la extensión y profundización de la democracia, en cuanto ella es un mecanismo de participación en la toma de decisiones y en logro de consensos que aseguren niveles apropiados de paz social.

La negociación colectiva tiene un efecto multiplicador que va más allá de lo estrictamente laboral, constituyéndose en un medio formativo de valores y prácticas de tolerancia, de reconocimiento de lo diverso y de respeto de los derechos de los demás.

La negociación colectiva es un método de participación de los trabajadores en la adopción de decisiones, es asimismo, un método de prevención de conflictos como de solución de los mismos, por cuanto el diálogo negociador y su resultado reemplazan las actitudes confrontacionales propias del conflicto abierto.

Las transformaciones en el ámbito del mercado del trabajo, que ha reorganizado los flujos productivos con su consecuente impacto en las relaciones laborales, ha ido modificando en el tiempo las relaciones al interior de las empresas, requiriendo también una nueva actitud sindical la que se traduce, en el proceso de negociación colectiva, en una estrategia que deja de lado el anquilosado concepto de distribución de la riqueza, por uno que apunta a la administración del proceso productivo.

Así, las nuevas características de las relaciones laborales implican cambios en los contenidos, amplitud y profundidad de las negociaciones colectivas.

La Constitución Política del Estado (artículo 19, N°16) establece que la negociación colectiva constituye un derecho de los trabajadores, el cual es regulado en su forma particular de ejercicio en el Libro IV del Código del Trabajo.

A su vez, el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios de sindicación y de la negociación colectiva, se encuentra ratificado por nuestro país y tiene, por lo tanto, plena vigencia.

La Dirección del Trabajo, pone a disposición de los actores de la relación laboral; trabajadores (sus organizaciones) y empleadores, la Guía de Negociación Colectiva, en dónde, desde el punto de vista de la normativa que la rige, el interesado podrá encontrar, las respuestas a las inquietudes más frecuentes en esta materia.

En el texto, el interesado, hallará cuadros resúmenes (flujogramas), cuyo propósito es facilitar su comprensión y difusión, en especial por parte de los trabajadores. Asimismo, al final se ha incorporado información relativa a los aspectos económicos a considerar en todo proceso de negociación y se plantean sugerencias de planificación estratégica que debieran ser consideradas a la hora de enfrentar la negociación colectiva.

María Ester Feres Nazarala
Abogada
Directora del Trabajo

DERECHO COLECTIVO: LA NEGOCIACION COLECTIVA

I.- Qué es la negociación colectiva

1. - ¿Qué es 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 unen para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en el Código del Trabajo

La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes.

2. - ¿En donde se encuentra regulada?

En el Libro IV del Código del Trabajo. En el Título II, Capítulo II del mismo Libro, artículos 315 y siguientes se regula la negociación colectiva de empresa. En el Capítulo II, artículos 334 y siguientes la negociación colectiva supraempresa.

3. - ¿Qué tipo de negociaciones reconoce la ley?

La negociación colectiva se puede clasificar en:

- a) Negociación colectiva reglada.
- b) Negociación colectiva no reglada, se refiere a ella el artículo 314 del Código del Trabajo.
- c) Negociación colectiva semi reglada; se aplica sólo a grupos de trabajadores, , regulada en el artículo 314 bis del Código del Trabajo, y,
- d) Negociación colectiva semi reglada de sindicatos de trabajadores agrícolas de temporada, regulada en el artículo 314 bis A del Código del Trabajo.

II.- Empresas en las que se puede negociar colectivamente

4.- ¿Dónde puede tener lugar la negociación colectiva?

- a) En las empresas del sector privado; y
- b) En las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

5 - ¿Cuáles empresas tienen prohibición de negociar colectivamente?

- Las empresas del Estado que dependan del Ministerio de Defensa o que se relacionan con el Gobierno a través de ese Ministerio;
- En aquellas en que leyes especiales así lo determinen;
- En aquellas empresas o instituciones públicas o privadas en que el Estado haya financiado en más de un 50% sus presupuestos, en cualquiera de los dos años anteriores, sea en forma directa, o a través de derechos o impuestos.

6. - ¿Existe alguna excepción a estos casos?

Si, ello no rige en los establecimientos educaciones particulares subvencionados, en conformidad al Decreto Ley N°3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos educacionales técnicos profesionales administrados por Corporaciones Privadas conforme al Decreto Ley N°3.166, de 1980., que recibiendo aporte directo por el Estado superior al 50%, pueden negociar colectivamente.

7. - ¿Exige la ley antigüedad mínima a la empresa para negociar colectivamente?

Si, para poder negociar colectivamente en una empresa, es necesario que haya transcurrido a lo menos un año contados desde el inicio de sus actividades.

III.- Trabajadores que pueden negociar colectivamente

8. - ¿Cualquier trabajador puede negociar colectivamente?

Por regla general, pueden negociar todos aquellos trabajadores que presten servicios en empresas en las que puede tener lugar la negociación colectiva, salvo los trabajadores que se encuentren exceptuados.

9. - ¿Cuáles son estos trabajadores exceptuados?

- a) Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje;
- b) Trabajadores que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada.
- c) Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos éstos casos estén dotados, a lo menos de facultades generales de administración.
- d) Las personas autorizadas para despedir y contratar trabajadores.
- e) Los trabajadores que dentro de la empresa ejerzan un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias, sobre políticas y procesos productivos y de comercialización.

En todos los casos señalados en las letras c), d) y e) la prohibición para negociar debe constar expresamente en el contrato individual de trabajo.

Estos trabajadores no podrán conformar comisiones negociadoras a menos que tengan la calidad de dirigentes sindicales.

De la prohibición de negociar colectivamente, inserta en el contrato de trabajo, o de su modificación, se podrá reclamar de su legalidad, ante la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de seis meses desde la suscripción del contrato o mismos 6 meses contado desde la fecha en que dicha cláusula fue incorporada.

De la resolución que dicte la Inspección del Trabajo, podrá recurrirse ante el Juez competente en el plazo de 5 días contados desde su notificación.

IV.- Materias que pueden negociarse colectivamente

10. - ¿Qué materias son objeto de negociación?

- a) Las relativas a remuneraciones
- b) Las que se refieren a otros beneficios en especie o en dinero,
- c) Y en general, las referidas a las condiciones comunes de trabajo.

11. - ¿Qué materias no pueden negociarse?

Cualquiera que restrinja o limiten las facultades del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

12. - ¿Los trabajadores que negocian, tienen fuero?

Si, este es un derecho que siempre beneficia a los trabajadores involucrados en una negociación colectiva reglada.

Asimismo, pueden gozar de esta prerrogativa aquellos trabajadores involucrados en una negociación iniciada por un sindicato interempresa a la luz del artículo 334 bis), una vez que el empleador ha aceptado negociar colectivamente, ya sea, de manera expresa o tácita.

13.- ¿Qué significa gozar de fuero en materia de negociación colectiva?

Significa que todo trabajador adscrito a un proyecto de contrato colectivo, en la negociación colectiva reglada, en virtud del fuero que lo ampara no podrá ser despedido sin previa autorización de Tribunal competente.

14.- ¿Cuánto tiempo dura el fuero?

El fuero comienza desde los 10 días antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo y termina treinta días después de la firma del contrato, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

15.- Para los miembros de la comisión negociadora, ¿cuál es su fuero?

Para los integrantes de la Comisión Negociadora que no sean dirigentes o delegados sindicales, este fuero se extenderá por treinta días adicionales, contados desde la firma del contrato que puso fin a la negociación.

16. - ¿Hay excepciones a este fuero?

Si, no se requerirá solicitar el desafuero para aquellos trabajadores sujetos a un contrato de plazo fijo. En este caso, el fuero expira conjuntamente con la terminación del contrato, no requiriendo el empleador solicitar autorización judicial para poner término al contrato individual de trabajo, por la causal, vencimiento del plazo convenido.

La misma norma se aplica en el caso de integrantes de la comisión negociadora sujetos a contrato de plazo fijo.

V.- La negociación colectiva no reglada

17. - En qué consiste la negociación colectiva no reglada?

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

- Puede iniciarse en cualquier momento
- No se encuentra sujeta a restricciones de ninguna naturaleza.
- Los trabajadores sólo pueden participar en este tipo de proceso, representados por una organización sindical.
- La directiva actúa como comisión negociadora, se presume por tanto, la voluntad colectiva.
- Tiene por objeto convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, 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:
 - 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.
- Su duración no podrá ser inferior a dos años ni superior a cuatro años.
- El instrumento que se suscribe, se denomina Convenio Colectivo.

18.- ¿Cuáles son los convenios colectivos parciales?

Son aquellos que también emanan de una negociación colectiva no reglada, sea esta de empresa o de supra empresa, por tanto, con las mismas características señaladas en el número anterior, con dos importantes excepciones:

- Estos convenios no tienen la limitación de contener un plazo de duración no inferior a dos años, en tanto cuanto en dichos instrumentos se deje expresa constancia de su carácter parcial o bien, emane de ellos tal calidad, y
- Tampoco sus cláusulas reemplazan en lo pertinente a aquéllas contenidas en los respectivos contratos individuales de los trabajadores afectos cuando se deja la misma expresa constancia o bien emane de ellos su carácter parcial.

19. - ¿Puede negociar colectivamente un grupo de trabajadores reunidos para este solo efecto?

Si, para este efecto se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores.
- b) Los trabajadores deberán elegir una comisión negociadora de no menos de tres ni más de cinco integrantes, elegidos en votación secreta ante un Inspector del Trabajo.

COMISION NEGOCIADORA

Para integrar la comisión negociadora se requiere:

- a) Ser miembro del grupo negociador y trabajador de la empresa respectiva.**
- b) Mínimo tres y máximo cinco integrantes.**
- c) Electos en votación secreta ante inspector del trabajo**

- c) El empleador está obligado a dar respuesta dentro del plazo de 15 días, si no lo hiciera la Inspección respectiva aplicará una multa de 1 a 20 UTM. Si

el empleador tuviere contratados 50 o más trabajadores la multa será de 2 a 40 UTM y de 3 a 60 UTM, si tuviere contratados a más de doscientos trabajadores.

d) La aprobación de la respuesta final del empleador, deberá ser aprobada en votación secreta ante Inspector del Trabajo.

Si no se da cumplimiento a las normas de procedimiento señaladas, no producirá el efecto de un convenio colectivo y tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo para los involucrados.

20. - ¿Los trabajadores agrícola de temporada, pueden negociar?

El sindicato que agrupe a éstos trabajadores, podrá presentar a él o los respectivos empleadores, un proyecto de convenio colectivo, él o los empleadores deberán darle respuesta dentro del plazo de 15 días, contados desde la recepción del proyecto de convenio.

21. - ¿Qué pasa si el o los empleadores no responden?

A solicitud del Sindicato, la Inspección del Trabajo, ordenara se comunique la respuesta, de no suceder, aplicará una multa a él o los empleadores involucrados.

22. - ¿Qué pasa si la respuesta es negativa?

Si la respuesta es negativa, el Sindicato queda facultado para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada.

23. - El empleador o empleadores aceptan ¿cómo se debe negociar?

Estas negociaciones no estarán sujetas a las normas procesales de la negociación colectiva reglada, por lo tanto, se podrán establecer libremente por las partes los mecanismos y formas de procedimiento.

En esta negociación no habrá lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se otorgan en la negociación colectiva reglada, es decir, los trabajadores involucrados no están sujetos a fuero, no hay derecho a huelga y el acuerdo da origen a un Convenio Colectivo.

24.- ¿Existe plazo para que las partes lleguen a acuerdo?

Si, la negociación directa deberá finalizar, con una antelación no inferior a 30 días al de inicio de las labores agrícolas de temporada.

25. - ¿Qué materias se pueden negociar?

En la negociación de un sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada, el proyecto de CONVENIO, incluirá entre las normas comunes de trabajo, incluyéndose especialmente:

- Las relativas a normas de prevención de riesgos, higiene y seguridad;
- Distribución de la jornada de trabajo;
- Normas sobre alimentación, traslado y salas cunas;
- Normas sobre remuneración mínima, que regirán para los trabajadores afiliados al sindicato;
- Formas y modalidades bajo las cuales se cumplirán las condiciones de trabajo y empleo convenidas; y,
- Si las partes, así lo acordaran, podrá pactarse la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación.

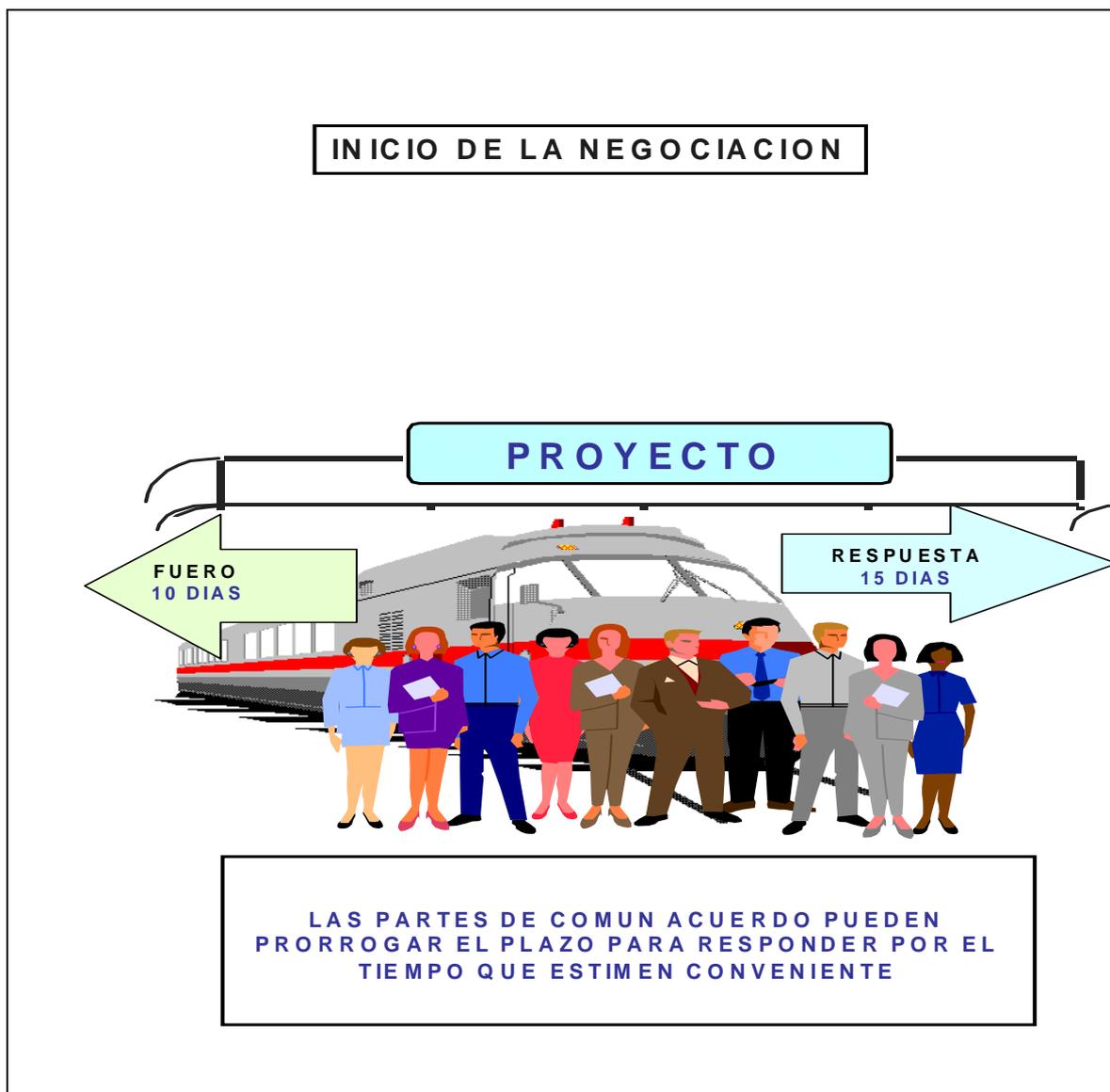
VI.- La negociación colectiva reglada en empresa

26.- ¿Cómo se inicia la negociación colectiva?

Se inicia por la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa.

Características Negociación Colectiva Reglada:

- Existen normas que regulan el procedimiento
- Son para establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para los involucrados
- Los trabajadores involucrados gozan de fuero.
- Existe el derecho a declarar la huelga dentro de los márgenes legales.
- El instrumento que se celebra recibe el nombre de contrato colectivo y debe tener un plazo no menor a dos años ni superior a cuatro años.
- Pueden ser partes en un proceso de negociación colectiva reglada:
 - a) Una empresa
 - b) Uno o más sindicatos de una misma empresa
 - c) Trabajadores adherentes al proyecto de contrato colectivo que se presenta.
 - d) Grupo de trabajadores que se reúnen para el sólo efecto de negociar con la empresa



27.- ¿Qué es el contrato colectivo de trabajo?

Es el instrumento a que da origen la negociación colectiva reglada, celebrada por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. El contrato colectivo debe constar por escrito y su duración será no inferior a 2 años ni superior a 4 años.

28.- ¿Quiénes pueden presentar proyecto?

- Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella.
- Grupos de trabajadores que reúnan, a lo menos los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella.

Este quórum y porcentajes se entienden referidos al total de trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.

29.- ¿Se pueden presentar proyecto de contrato colectivo en los predios agrícolas?

Si, la ley considera a cada predio agrícola como una empresa para negociar colectivamente. Se considerarán también como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

Tratándose de empleadores que sean personas jurídicas y que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas, los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán negociar conjuntamente con los otros trabajadores de la empresa.

Se entiende por predios agrícolas tanto los destinados a las actividades agrícolas en general, como los forestales, frutícolas, ganadero u otros análogos.

30.- ¿Cuándo puede presentarse el proyecto de contrato?

Hay que distinguir:

- a) Empresas sin contrato colectivo vigente
- b) Empresas con contrato colectivo vigente.

VII.- Presentación en empresas sin contrato colectivo vigente.

31.- ¿Cuándo puede presentarse el proyecto en empresas que no tienen contrato colectivo vigente?

Si la empresa tiene más de un año, contados desde el inicio de sus actividades, se podrá presentar el proyecto en cualquier momento, a excepción que el empleador haya declarado período no apto para iniciar negociaciones.

32.- ¿En que consiste la declaración de período no apto para iniciar negociaciones?

Es una facultad que la ley otorga al empleador, en cuya empresa no exista instrumento colectivo vigente, para establecer un período o varios, que en total

no sumen más de 60 días en el año calendario, durante el cual los trabajadores no pueden presentar proyectos de contratos colectivos.

La declaración que realice el empleador, debe sujetarse a las siguientes reglas:

- Debe hacerse por escrito.
- Debe hacerse en el mes de junio de cada año.
- Debe ser comunicada a los trabajadores.
- Debe ser comunicada a la Inspección del Trabajo.
- El o los períodos declarados como no aptos, no pueden exceder de 60 días corridos, y,
- Debe necesariamente hacerse la declaración antes de que se haya presentado un proyecto de contrato colectivo.

33.- Presentado el proyecto ¿qué puede hacer la empresa?

33.1.- Debe comunicar, dentro del plazo de cinco días, contados desde la recepción del proyecto de contrato, al resto de los trabajadores de la empresa, que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, para que éstos, dentro del plazo de 30 días, contados desde la fecha en que el empleador efectuó la comunicación, puedan presentar sus propios proyectos a adherirse al presentado.

33.2.- Si el empleador no realiza la comunicación citada, deberá negociar con aquellos trabajadores que presentaron el proyecto.

Los demás trabajadores conservan el derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiempo.

34.- ¿Cuál es el plazo que tiene el empleador para contestar el proyecto que se le ha presentado?

Este cuenta con 15 días de plazo.

35.- ¿Puede prorrogarse este plazo?

Sí, las partes, pueden de común acuerdo prorrogar la respuesta, debe tenerse presente que este acuerdo de prórroga, en caso alguno prórroga la negociación, acortándose el tiempo con que las partes cuentan para las negociaciones directas, ya que el procedimiento contempla un período en el cual los trabajadores deben optar entre la última oferta del empleador o la huelga, el cual no se posterga.

36.- ¿Qué acontece si no da respuesta dentro de los 15 días?

Si no existió prorroga y han transcurridos 15 días corridos, los que se cuentan a partir del día siguiente al de la recepción del proyecto de contrato colectivo, sin importar el número de trabajadores involucrados y el empleador no ha dado respuesta, la Inspección del Trabajo aplicará multa administrativa al empleador, equivalente al 20% del total de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.

Ahora, si se llega al 20º día de presentado el proyecto, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que ha aceptado el proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores.

37.- ¿ Qué pasa con aquellos trabajadores, que habiéndoseles practicado la comunicación por la empresa, no presentaron proyecto propio ni adhirieron al presentado?

En este caso, esos trabajadores sólo podrán presentar proyecto de contrato, transcurridos 2 años de la celebración del último contrato colectivo en la empresa, salvo acuerdo con el empleador de hacerlo antes de dicho plazo.

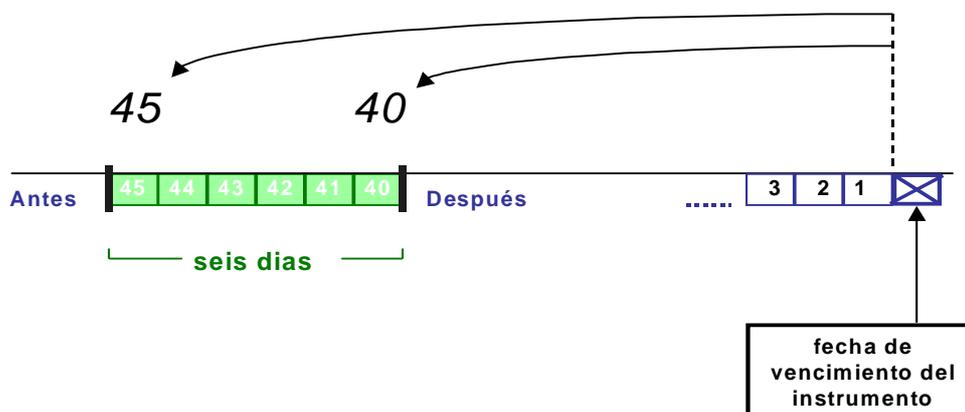
VIII.- Presentación en empresas con contrato colectivo vigente.

38.- ¿Cuándo se puede presentar proyecto de contrato colectivo en empresas en donde existe contrato colectivo vigente?

La presentación deberá realizarse no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente.

INICIO DE LA NEGOCIACION EN EMPRESAS CON INSTRUMENTO COLECTIVO VIGENTE

LA PRESENTACION DEBE HACERSE **NO ANTES DE 45, NI DESPUES DE 40 DS.** ANTERIORES A LA FECHA DE VENCIMIENTO DEL INSTRUMENTO COLECTIVO



39.- ¿Se puede postergar la fecha de presentación del proyecto?

Sí, las partes de común acuerdo, podrán postergar el inicio de la negociación colectiva hasta por un plazo de 60 días y por una sola vez en cada período. En este mismo acuerdo se debe fijar la fecha de la futura negociación.

El acuerdo deberá constar por escrito y copia de él deberá remitirse a la Inspección del Trabajo.

40.- ¿Qué pasa con los trabajadores que ingresan a empresa en que existe contrato colectivo vigente?

Estos trabajadores, siempre que estén facultados para negociar colectivamente, podrán presentar proyecto de contrato colectivo después de transcurridos 6 meses contados desde su fecha de ingreso, a menos que el empleador les hubiese extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo.

41.- ¿Cuánto dura el contrato para esos trabajadores?

Su duración será, lo que reste al plazo de 2 años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste.

Sin embargo, éstos trabajadores, podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que se encuentre vigente.

42.- ¿Qué pasa con aquellos trabajadores que no siendo parte en contrato alguno, la empresa les extiende en su totalidad el contrato colectivo vigente?

Estos trabajadores, podrán presentar proyecto de contrato colectivo al vencimiento del plazo de 2 años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste, haciéndolo no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato del cual el empleador le había extendido sus beneficios.

43.- ¿Hay alguna obligación para estos trabajadores que reciben estos beneficios?

Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en un contrato colectivo, siempre que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiese obtenido dichos beneficios, un 75% del valor de la cuota sindical ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique.

Si los beneficios hubiesen sido obtenidos por más de un sindicato, este aporte irá a aquél sindicato que el trabajador designe, si nada dice, se entenderá que opta por la organización más representativa.

IX.- Presentación de proyecto de contrato a dos o más empresas.

44.- ¿Cuándo tiene lugar?

Acontece cuando dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa, o una federación o confederación, presentan un proyecto de contrato colectivo, en representación de sus afiliados y de aquellos trabajadores que adhieran a él, a los empleadores respectivos.

45.- ¿Qué requisitos se deben cumplir?

- a) Que la o las organizaciones sindicales respectivas lo acuerden en forma previa con él o los empleadores respectivos, por escrito y ante ministro de fe;
- b) Que en la empresa respectiva, la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados que tengan derecho a negociar colectivamente, acuerden conferir en votación secreta, tal representación a la organización sindical de que se trate, en asamblea celebrada ante ministro de fe.

Cumplidos los requisitos señalados, la presentación del proyecto se deberá hacer en forma conjunta a todos los empleadores que hayan suscrito el acuerdo.

46.- ¿Y que pasa con los sindicatos interempresas?

El sindicato interempresa, sin perjuicio del derecho que le asiste de negociar colectivamente en los términos señalados en el punto anterior, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo, en representación de sus afiliados y de aquellos trabajadores que adhieran a él, a empleadores que ocupen a trabajadores que sean socios de aquél sindicato, el que estará facultado para suscribir los respectivos contratos.

El único requisito será que para efectuar la representación, se requerirá que lo haga en representación de un mínimo de 4 trabajadores de cada empresa.

47.- Presentado el proyecto ¿qué puede hacer la empresa?

Para la empresa será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Su decisión negativa deberá manifestarla expresamente dentro del plazo de 10 días hábiles después de notificado.

48.- ¿Qué pueden hacer los trabajadores si la empresa no acepta negociar con el sindicato interempresa?

En este caso, los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato interempresa podrán negociar colectivamente como grupo de trabajadores unidos para este

efecto dentro de sus respectivas empresas. La comisión negociadora estará conformada por 3 miembros. Si el grupo esta conformado por 250 trabajadores o más, por 5; si fuesen 1.000 o más, se nombrarán 7, y si fuesen 3.000 o más los trabajadores, podrán nombrarse 9.

49.- Si los empleadores aceptan negociar ¿cómo se procede?

Si dentro del plazo de 10 días hábiles, contados desde que efectuó la presentación el sindicato interempresa, los empleadores han aceptado negociar en forma conjunta, éstos deberán integrar una comisión negociadora conjunta, la que estará compuesta por un apoderado de cada empresa.

50.- ¿Cuándo y cómo se conforma esta comisión?

Al momento de la suscripción del acuerdo o más tardar, dentro de los días siguientes a éste, los empleadores deberán conformar su comisión negociadora. De este hecho se deberá comunicar a la directiva de la o las organizaciones sindicales respectivas, dentro del mismo plazo indicado.

El máximo de integrantes de esta comisión, no podrá exceder de 5 miembros.

51.- ¿Cómo se conforma la comisión negociadora de los trabajadores?

Esta estará integrada por la dirigencia sindical o por el número de miembros que ésta designe. Cuando en la negociación haya de discutirse estipulaciones aplicables a una empresa en particular, deberán integrarse a la comisión, él o los delegados sindicales respectivos y en el caso de no existir éstos, por un delegado elegido por los trabajadores de la empresa involucrada, afiliado al sindicato respectivo.

52.- ¿Qué procedimiento se aplica en este tipo de negociaciones?

Tanto las negociaciones que involucren a dos o más sindicatos, federaciones o confederaciones, como las de sindicatos interempresas, se regirán por el procedimiento de la negociación colectiva reglada y en lo que corresponda por las restantes normas especiales que regulan la presentación hecha por otras organizaciones sindicales.

53.- ¿Cómo se inicia este tipo de negociación colectiva?

Habiendo acuerdo entre las partes y habiéndose cumplido los requisitos que la ley exige para estos casos, la negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo a una comisión negociadora conformada por todos los empleadores o sus representante que hayan suscrito el respectivo acuerdo de negociar colectivamente.

54.- Cuál es el plazo para presentar el proyecto?

Este deberá ser presentado por la comisión negociadora de los trabajadores, dentro del plazo de los 30 días siguientes a la firma del acuerdo, en dónde los empleadores accedieron a negociar.

55.- ¿Cuáles son los contenidos mínimos que debe tener el proyecto que se presenta?

- Las partes a quiénes haya de involucrar la negociación
- Individualización de las empresas, con sus respectivos domicilios.
- Nómina de trabajadores involucrados por cada empresa.
- Nómina de los socios del sindicato y de los trabajadores que adhieren al proyecto.
- Copia autorizada del acta, en dónde la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados con derecho a negociar colectivamente, acordaron en votación secreta y en asamblea ante ministro de fe, otorgar la representación al sindicato.
- Las cláusulas que se proponen. El proyecto podrá contener proposiciones especiales para uno o más de las empresas involucradas.
- Firma de los adherentes, si corresponde.
- El plazo de vigencia del contrato. Mínimo 2 y máximo 4 años.
- Los integrantes de la comisión negociadora.
- Firmado por todos los miembros de la comisión negociadora.

56.- ¿Cuál es el plazo de los empleadores para dar respuesta?

La comisión negociadora de los empleadores debe dar respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los 15 días siguientes al de su presentación. Este plazo será de 20 días, contados del mismo modo, en caso que la comisión estuviese integrada por representantes de más de 10 empresas.

En todo caso, éstos plazos pueden ser prorrogados de común acuerdo por las partes y la prórroga afectará a todas las empresas que integran el acuerdo.

En ambos casos, la respuesta de las respectivas comisiones negociadoras, debe ser única, es decir, involucra a todas las empresas y podrá contener estipulaciones generales para todas las empresas, como cláusulas diferenciadas o especiales para cada una de ellas.

58.- ¿Qué otros requisitos debe cumplir esta respuesta?

Una copia de esta respuesta debe ser acompañada a la Inspección del Trabajo, debiendo contener la firma de uno o más de los integrantes de la comisión negociadora de los trabajadores en señal de que fue recibida y, si los

trabajadores se negaren a recibirla, corresponde solicitar a la Inspección del Trabajo su notificación.

59.- ¿Qué pasa si no hay respuesta en la forma o dentro del plazo que ordena la ley?

Se entenderá que la comisión negociadora respectiva, acepta el proyecto presentado, afectando a todas las empresas que forman parte de la negociación. El mismo efecto se producirá respecto de el o los empleadores, que habiendo suscrito acuerdo para negociar, posteriormente no concurre a la respuesta con la comisión negociadora.

60.- ¿En qué momento se firma el contrato?

Hay que distinguir:

- a) Las partes en cualquier momento, podrán acordar la suscripción de un contrato colectivo que ponga término a la negociación, el que podrá ser igual para todas las empresas involucradas, como contener estipulaciones específicas para alguna o algunas de ellas.

El instrumento respectivo será suscrito separadamente en cada una de las empresas por el empleador y la comisión negociadora, firmando también la directiva del sindicato respectivo o el delegado sindical o el representante de los trabajadores, según corresponda.

- b) En cualquier momento, los trabajadores de cualquiera de las empresas comprendidas en la negociación, por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados, podrán instruir a la comisión negociadora para que celebre con su empleador un contrato colectivo, relativo a dicha empresa, quedando ésta excluida de la negociación.

Si transcurridos 2 días la comisión negociadora no ha dado cumplimiento a lo ordenado por los trabajadores o se niegan a hacerlo, el contrato será firmado por el sindicato base o el delegado sindical o el representante de los trabajadores, según sea el caso.

Copia del contrato colectivo que se suscriba, deberá ser enviado a la Inspección del Trabajo dentro de los 3 días siguientes de celebrado.

X.- Tramitación del contrato colectivo

61.- ¿Cuáles son las estipulaciones básicas de un contrato colectivo?

- 1.- La determinación precisa de las partes a quiénes afecte;

- 2.- Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajadores que se hayan acordado. En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contrato anteriores, sin entrar a especificarlos, y
- 3.- El período de vigencia del contrato, el cual no podrá ser inferior a 2 años ni superior a 4 años..

Por acuerdo de las partes se puede designar un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que de origen el contrato.

62.- ¿En una empresa en donde existe instrumento colectivo anterior ¿desde cuándo comienza a regir el nuevo instrumento colectivo suscrito?

Su vigencia se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

63.- ¿Cuándo no existe anteriormente, desde cuando es su vigencia?

Hay que distinguir:

- Si el contrato es de aquellos presentado por un grupo de trabajadores o un sindicato de empresa o establecimiento y no existiendo con anterioridad un contrato colectivo o fallo arbitral anterior, su vigencia regirá a contar del día siguiente al de su firma.
- Si el contrato ha sido presentado por dos o más sindicatos, un sindicato interempresa, o una federación o confederación, regirá a partir del día siguiente de 60 días contados desde la fecha de la presentación del proyecto.

64.- Si hubo huelga, y hay instrumento colectivo vigente ¿cuál es la fecha de vigencia y de duración del nuevo contrato?

Si a consecuencia del rechazo de los trabajadores a la última oferta presentada por el empleador, se ha declarado la huelga, y existiendo un instrumento colectivo vigente, la vigencia de éste se cuenta a partir del día siguiente de la fecha de su firma, o de la constitución del compromiso, en tanto que su duración se cuenta a partir del día siguiente de la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento colectivo. Es decir, en este caso, la duración (*período durante el cual se extiende*) del instrumento colectivo y su vigencia, (*período durante el cual el instrumento produce sus efectos*) no son coincidentes, pues se cuentan desde fechas diferentes.

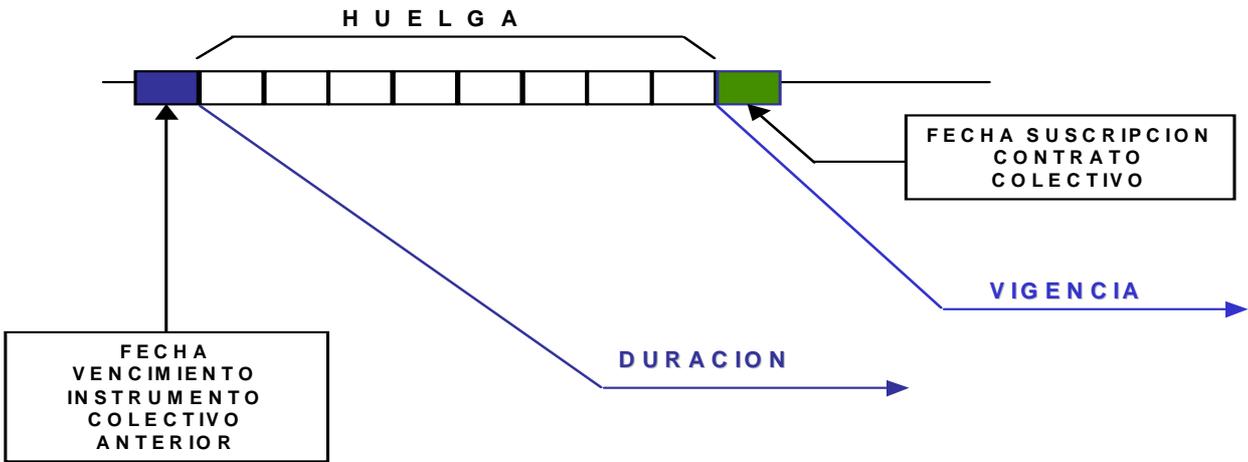
VIGENCIA Y DURACION DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS

LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS TENDRAN UNA DURACION NO INFERIOR A DOS AÑOS NI SUPERIOR A CUATRO.

LA VIGENCIA SE CONTARA A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE A LA FECHA DE VENCIMIENTO DEL INSTRUMENTO COLECTIVO ANTERIOR.

SI NO EXISTIESE INSTRUMENTO COLECTIVO, LA VIGENCIA SE CONTARA A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE AL DE SU SUSCRIPCION.

SI SE HUBIESE HECHO EFECTIVA LA HUELGA, EL CONTRATO SOLO TENDRA VIGENCIA DESDE LA FECHA DE SUSCRIPCION, PERO SU DURACION SE CONTARA A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE AL DE LA FECHA DE VENCIMIENTO DEL INSTRUMENTO COLECTIVO ANTERIOR.



65.- Si hubo huelga, pero no había instrumento colectivo vigente ¿cuál es la fecha de vigencia y de duración del nuevo contrato?

Si no existía instrumento colectivo anterior, la vigencia se cuenta a partir del día siguiente de un total de 45 días o de 60 días, según se trate de una negociación colectiva de empresa o de una interempresa, en ambos casos contados desde la fecha de presentación del respectivo proyecto de contrato colectivo.

66.- Una vez firmado ¿existe alguna obligación para las partes?

Dos ejemplares del contrato colectivo, deben ser depositados en la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de 5 días siguientes a la celebración del mismo, una quedará en la Inspección y la otra debidamente timbrada, es devuelta a la parte que realizó el depósito.

Esta disposición es válida, tanto para los contratos, convenios o fallos arbitrales.

67.- ¿Qué efectos produce la firma del contrato?

Una vez suscrito el contrato colectivo sus estipulaciones reemplazan en lo pertinente, las contenidas en los contratos individuales de trabajo de todos aquellos que sean parte del contrato y de aquéllos a quienes el empleador les haga extensivo sus beneficios.

68.- ¿Qué sucede una vez extinguido el contrato colectivo?

Las cláusulas colectivas subsisten pero ahora incorporadas en los respectivos contratos individuales de los trabajadores, salvo aquéllas que dicen relación con la reajustabilidad y con aquellas cláusulas que sólo pueden cumplirse y ejercerse colectivamente, como los son, por ejemplo, la fiesta de Navidad, el paseo anual, etc.

XI.- Mecanismos establecidos en el Código del Trabajo a los que pueden recurrir las partes en el proceso de negociación colectiva.

69.- ¿Cuáles son los mecanismos que señala la ley para lograr acuerdo en la negociación colectiva?

- Negociaciones directas entre las partes
- La mediación
- Interposición de buenos oficios por el Inspector del Trabajo respectivo
- El arbitraje
- La huelga
- El lock-out o cierre temporal de la empresa
- El contrato colectivo forzado por petición de los trabajadores.

A.- LAS NEGOCIACIONES DIRECTAS ENTRE LAS PARTES.

70.- ¿En qué consisten las negociaciones directas?

Son aquéllas que surgen una vez entregada la respuesta del empleador. A contar de ese momento, las partes, sin sujetarse a formalidades especiales, podrán reunirse las veces que estimen necesarias con el objeto de lograr acuerdo.

71.- ¿Cuánto tiempo pueden durar estas negociaciones directas?

El límite lo señala la ley y éste es el plazo para votar la huelga. Este plazo será diferente dependiendo si existe instrumento colectivo vigente o no, por tanto, es necesario distinguir:

- Si existe instrumento colectivo anterior, la votación para pronunciarse sobre si se acepta la última oferta del empleador o se rechaza (huelga), debe efectuarse dentro de los últimos 5 días de vigencia del instrumento colectivo.
- Si no existe instrumento colectivo anterior, el plazo para realizar la votación de la huelga o de aceptación de la última oferta, deberá efectuarse dentro de los últimos 5 días de un total de 45 contados desde la presentación al empleador del proyecto de contrato colectivo, y;
- En negociación de sindicatos interempresas y no habiendo tampoco instrumento colectivo anterior, el pronunciamiento por huelga o última oferta, se deberá efectuar, dentro de los últimos 5 días de un total de 60 días, contados desde la presentación del contrato colectivo.
- Con todo, si por razones no imputables a los trabajadores la votación no pudiera llevarse a cabo, ésta podrá realizarse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió efectuarse.

72.- ¿Se puede postergar la fecha de la votación por aceptación o rechazo (huelga) de la última oferta del empleador?

Sí, el inciso 1º del artículo 369 del Código del Trabajo, entrega a las partes la facultas de prorrogar el contrato colectivo anterior y continuar las conversaciones que las conduzcan a la suscripción del contrato colectivo. En este mismo acuerdo se deberá establecer la época en que los trabajadores votarán la última oferta del empleador.

B.- LA MEDIACIÓN.

73.- ¿Qué es la mediación?

Es un modelo de solución de conflictos, para los actores del proceso de negociación colectiva, de carácter voluntario para los involucrados, dirigida a resolver el conflicto por acuerdo mutuo entre las partes interesadas.

74.- ¿Cuándo puede tener lugar la mediación?

En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar la designación de un mediador, éste deberá ajustarse al procedimiento que las partes le señalen o, en subsidio, al que establece el Código del Trabajo.

C.- LOS BUENOS OFICIOS

75.- ¿En qué consisten los Buenos Oficios?

Es un servicio ofrecido 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.

76.- ¿Quién puede solicitarlos?

La solicitud de interposición de buenos oficios del Inspector del Trabajo, en un proceso de negociación colectiva, puede solicitarla cualquiera de las partes. En el caso de los trabajadores debe efectuarla la comisión negociadora laboral, por la mayoría absoluta de sus integrantes, debiendo suscribirla los miembros de ella que conforman dicha mayoría.

Tratándose de empleador o empleadores, directamente por él, o por la comisión ad hoc , si éste hubiese nombrado una.

77.- ¿Cuáles son los requisitos para solicitar Buenos Oficios a la Inspección del Trabajo?

Estos son:

- No haber recurrido a mediación o arbitraje voluntario.
- Que los trabajadores hayan aprobado la huelga
- Que se solicite en el tiempo que señala la ley.

78.- ¿Qué plazo tiene el Inspector del Trabajo para desarrollar su labor?

Contará con un plazo máximo de 5 días hábiles, si el último día recae en día domingo o festivo, se entiende prorrogado hasta el primer día hábil siguiente. Las partes de común acuerdo, pueden solicitar una prórroga de uno a cinco días corridos, de acuerdo a sus propias necesidades.

El proceso en dónde interviene el Inspector del Trabajo competente, debe ser continuo, sin interrupciones que pudiera entorpecer los acuerdos o el derecho de los trabajadores de hacer efectiva la huelga.

79.- ¿Qué pasa si en ese plazo no se ha logrado acuerdo?

El Inspector del Trabajo convocará a las partes para que éstas formalicen su última proposición de contrato colectivo. El Inspector del Trabajo les presentará a las partes una propuesta de solución, las partes deberán entregar su respuesta dentro del plazo de 3 días. Si ambas partes o una de ellas no aceptase la proposición o no da respuesta dentro del plazo de los 3 días, el mediador pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe que deberá contener su propuesta y la última de cada una de las partes.

80.- Si se ha declarado la huelga, ¿se puede pedir Buenos Oficios?

Dentro de las 48 horas siguientes de haberse acordado la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de las partes podrá solicitar al Inspector del Trabajo la interposición de sus buenos oficios, para facilitar el acuerdo entre ellos.

La solicitud de intervención del Inspector del Trabajo, suspende el inicio de la huelga.

Por lo tanto, los requisitos para solicitar esta intervención, son:

- Que los trabajadores hayan aprobado la huelga
- Que una de las partes recurra a la Inspección del Trabajo y solicite la mediación
- Que la petición se realice dentro de las 48 horas siguientes a la aprobación de la huelga, y,
- Que en la negociación colectiva no se hubiese solicitado con anterioridad, mediación o arbitraje voluntario.

81.- ¿En este caso que plazo tiene el Inspector?

Este cuenta con un plazo de 5 días, podrá contar además, con un máximo de 5 días adicionales, a petición de las partes. De no lograrse acuerdo, terminará la labor del Inspector del Trabajo y la huelga deberá hacerse efectiva al inicio del día hábil siguiente.

82.- ¿Qué ventajas posee este mecanismo?

- Es un proceso voluntario
- El procedimiento es flexible
- Se basa en la buena fe de las partes

- Su costo económico es cero
- Asegura confidencialidad de la información proporcionada
- Se desarrolla en un ambiente de respeto mutuo
- Promueve la activa participación de las partes en la búsqueda de soluciones
- Mejora la transparencia de la comunicación
- Promueve y contribuye al establecimiento de relaciones laborales de mayor calidad entre las partes.

D.- EL ARBITRAJE.

83.- ¿Cuándo tiene lugar el arbitraje?

En cualquier momento, las partes pueden someter la negociación a arbitraje, incluso durante la huelga o el cierre temporal de la empresa o lock-out.

84.- ¿Qué tipos de arbitraje existe?

En la negociación colectiva existe el arbitraje voluntario y el obligatorio.

85.- ¿Cuándo es voluntario el arbitraje?

Es voluntario cuando las partes, de común acuerdo, designan un árbitro para resolver sus diferencias.

86.- ¿Qué requisitos se debe cumplir?

El compromiso debe constar por escrito en dónde se consignará el nombre del árbitro o el procedimiento para designarlo. 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.

87.- ¿Qué empresas deben someterse a arbitraje obligatorio?

- Aquellas empresas que atiendan servicios de utilidad pública, o
- 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.
- En el caso en que se decrete reanudación de faenas; y,
- 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.

88.- ¿Cómo se designa el árbitro en este caso?

En audiencia celebrada en la Inspección del Trabajo, audiencia que se realizará dentro del plazo de 3 días. Se realiza con la parte que asista y si ninguna parte concurre, el Inspector del Trabajo levantará acta dónde dejará constancia de la designación de uno de los integrantes de la Nómina Nacional de Arbitros y de las últimas proposiciones de las partes.

89.- ¿Cuál es el procedimiento que debe utilizar el árbitro?

- Sólo debe fallar a favor de una de las proposiciones de las partes, aceptándola en su integridad, es decir, no puede tomar una parte de una y otra de la parte contraria.
- El fallo debe ser fundado y deberá considerar el nivel de remuneraciones vigentes, el grado de especialización y experiencia de los trabajadores, el aumento de productividad, etc.
- Contendrá las mismas menciones que un contrato colectivo y la regulación de los honorarios del Tribunal arbitral.
- Deberá fallar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su constitución, plazo que podrá prorrogarse por otros 10 días hábiles.

90.- ¿Es apelable el fallo dictado por el árbitro?

Sí, este fallo es apelable ante una Corte Arbitral integrada por 3 miembros, designados por sorteo, ante la Inspección del Trabajo, de entre la Nómina Nacional de Arbitros.

La apelación deberá interponerse ante el propio Arbitro que dictó el fallo, dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación del fallo arbitral, esta apelación deberá ser fundada y debe contener las peticiones concretas que se sometan al fallo de la Corte Arbitral.

91.- ¿Cuál es el plazo que tiene la corte arbitral para fallar?

30 días siguientes a la notificación de su designación y este fallo no es apelable.

92.- ¿Quién paga las costas de este proceso?

Las del Arbitro de primera instancia, son asumidas en partes iguales.

Pero las costas de la apelación, si las hubiera, serán de cargo de la parte vencida.

E.- LA HUELGA

¿Qué es 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.

93.- ¿Quiénes pueden declararse en huelga?

Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglada que cumplan con los requisitos legales y que no se encuentren expresamente exceptuados.

94.- ¿Qué trabajadores tiene prohibición de ir a huelga?

No podrán declararse en huelga, los trabajadores;

- a) Que laboran en 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.

95.- ¿Quién determina que empresas que se encuentran en los casos señalados?

Son determinadas por resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y del Ministerio de Economía Fomento y Reconstrucción.

96.- ¿Qué pasa en esas empresas, si en la negociación no llegan a acuerdo directo?

En este caso, procede el arbitraje obligatorio.

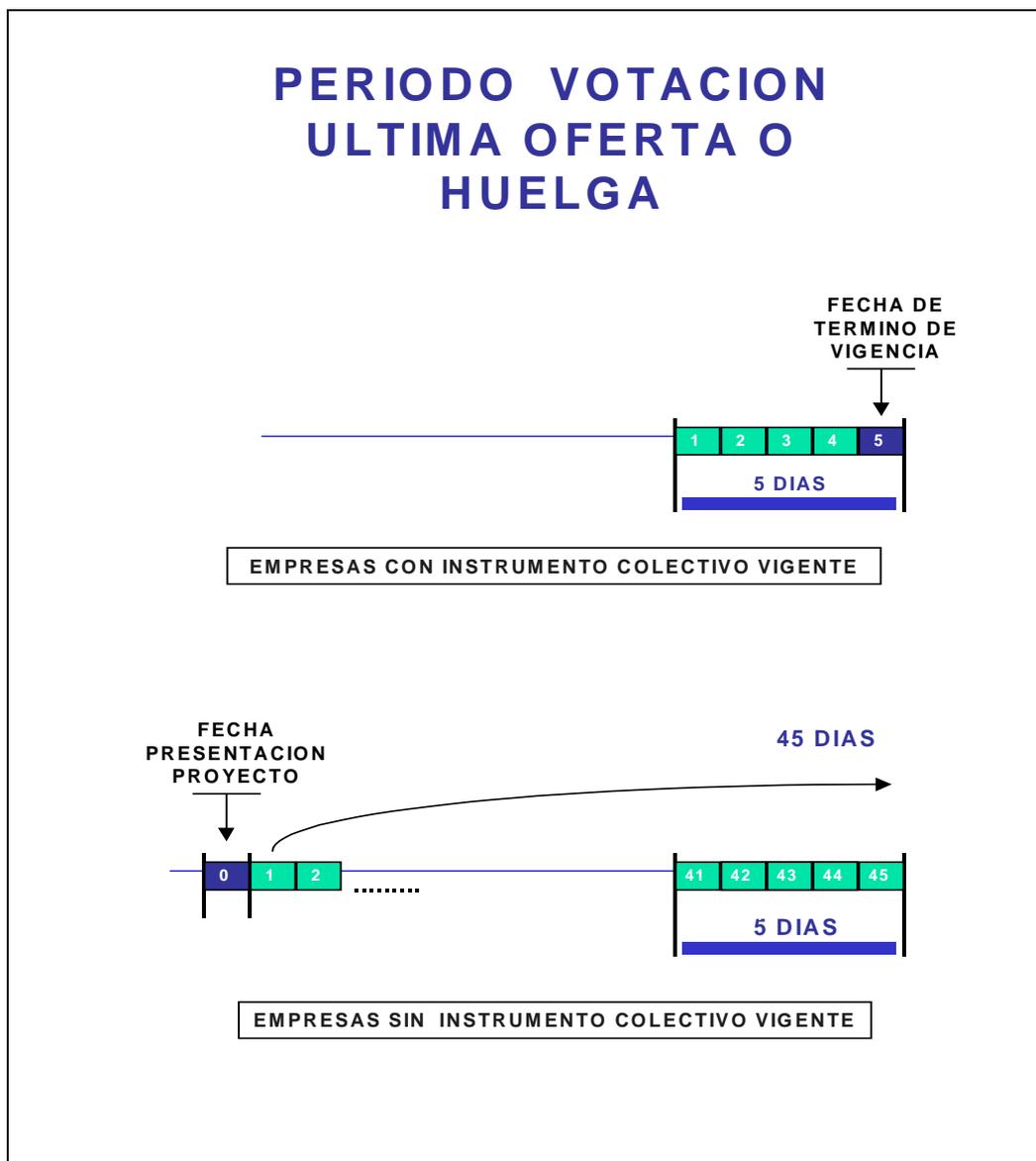
97.- ¿Cuáles son los requisitos para la huelga?

- Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio.
- Que las partes no hubiesen acordado someter la negociación a arbitraje voluntario.
- 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 éstos, dentro de los últimos 5 días de un total de 45 (negociación colectiva reglada de empresa) o 60 días, (negociación colectiva reglada interempresa), contados desde la presentación del proyecto de contrato colectivo.

98.- ¿Cuándo debe convocarse a la votación?

La convocatoria a votar la última oferta o la huelga debe efectuarse con a lo menos 5 días de anticipación al día fijado para la votación de la huelga. La convocatoria la realiza la comisión negociadora de los trabajadores.



99.- ¿Qué requisitos debe cumplir la votación?

La votación destinada a aprobar la última oferta del empleador o aprobar la huelga, debe sujetarse a las siguientes exigencias:

- a) Debe ser personal, es decir, nadie puede votar en representación de otro.
- b) Debe ser secreta, es decir, no es válida la votación a mano alzada o por aclamación.
- c) Debe ser realizada ante Ministro de fe, es decir, ante Inspector del Trabajo, Notario u otro de los que se señalan en el artículo 218 del Código del Trabajo.
- d) La última oferta sobre la cuál debe realizarse la votación, debe ser informada a todos los trabajadores involucrados en la negociación con 2 días de anticipación al plazo de 5 días en que se debe efectuar la votación. El empleador debe informar su última oferta, mediante la entrega de una copia impresa a todos los involucrados o exhibiéndola en carteles en lugares visibles del recinto. Serán de costo del empleador los gastos en que incurra para dar cumplimiento a esta obligación.
- e) La última oferta debe además ser acompañada a la Inspección del Trabajo con la misma anticipación señalada en el punto anterior.
- f) El día de la votación no se podrá realizar asamblea alguna en la empresa por parte de los trabajadores involucrados en la negociación.

100.- ¿Qué porcentaje se requiere para dar por aprobada la huelga?

La ley establece como quórum para dar por aprobada la huelga, la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva. Así si son 70 los trabajadores involucrados, deberán dar su aprobación 36 trabajadores.

101.- ¿Qué pasa si no se alcanza el quórum?

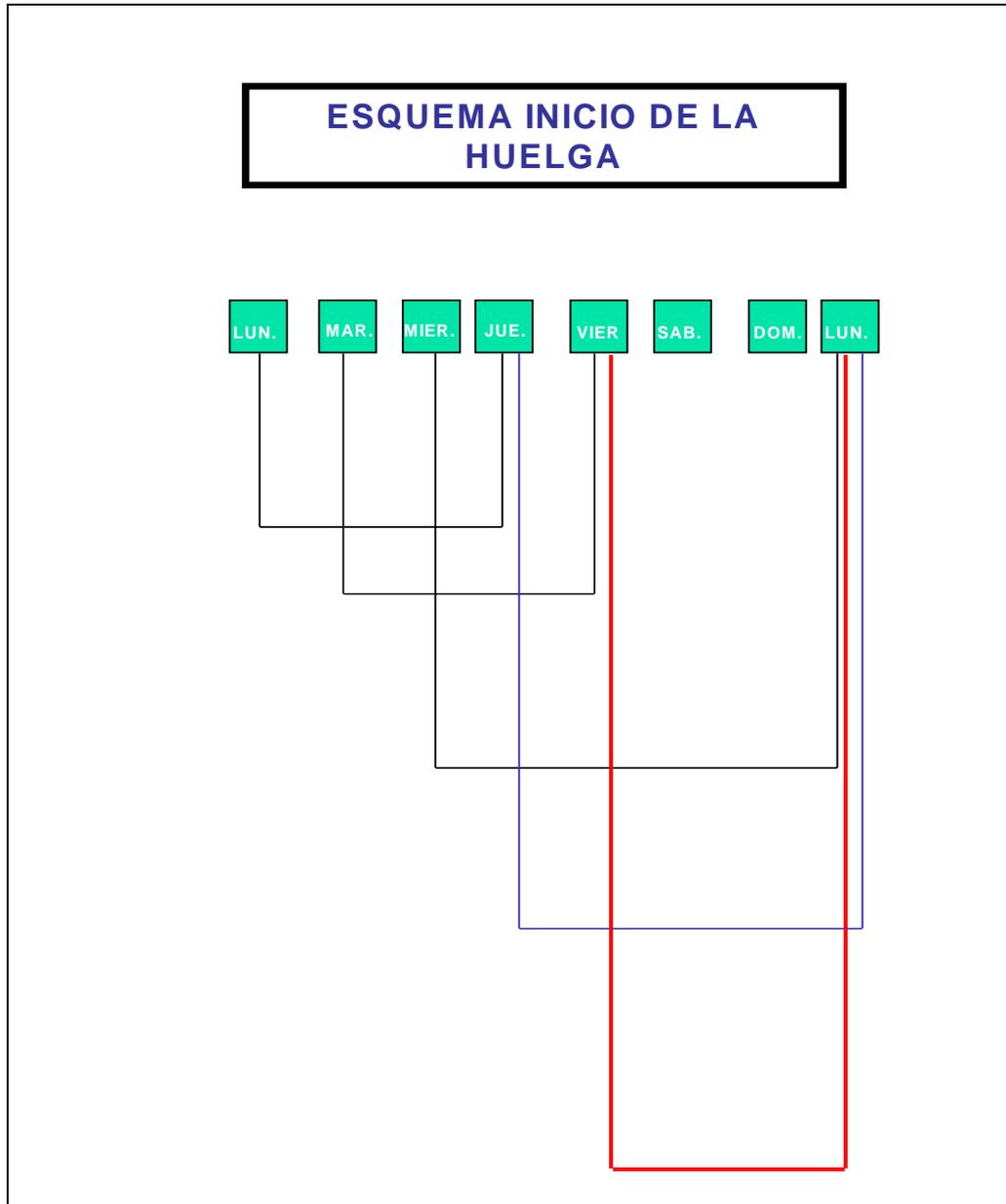
Se entenderá que los trabajadores han aceptado la última oferta del empleador.

102.- Si la última oferta fuese menos conveniente que en contrato anterior ¿qué pueden hacer los trabajadores?

En este caso los trabajadores pueden optar por la suscripción de un contrato colectivo con iguales estipulaciones que a aquellas contenidas en los contratos al momento de iniciarse la negociación, excluidas las cláusulas sobre reajustabilidad, derecho para el cual disponen de un plazo de 3 días contados desde el día en que se efectuó la votación. El contrato que se suscriba tendrá una duración de 18 meses.

103.- Aprobada la huelga, ¿cuándo debe hacerse 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.



104.- ¿Se puede prorrogar el inicio de la huelga?

Este plazo podrá prorrogarse por acuerdo entre las partes por 10 días.

105.- ¿Qué ocurre si no se hace efectiva la huelga, en el tiempo oportuno?

Se entiende que los trabajadores han desistido de ella y que aceptan la última oferta del empleador.

106.- ¿Qué hecho determina que no se haga efectiva la huelga?

Tal como para la aprobación de la huelga se exige un quórum mínimo, para que la huelga se haga efectiva se debe aquí también cumplir un quórum mínimo. Así entonces, se entenderá que la huelga no se hace efectiva si más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva continúan laborando en el momento en que ella debe hacerse efectiva.

En este caso se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador, sin perjuicio que la Comisión Negociadora exija al empleador un contrato con las mismas estipulaciones contenidas en los contratos vigentes.

Si el momento en que debe iniciarse la huelga, recae en día sábado, domingo o festivo, se prorrogara su inicio para el día hábil inmediatamente siguiente.

107.- ¿Cuáles son los principales efectos de la huelga?

- Se entiende suspendido el contrato individual de trabajo.
- Los trabajadores involucrados en la huelga están legalmente impedidos de prestar servicios para el empleador.
- El empleador no está obligado a pagar las remuneraciones.
- Los trabajadores podrán realizar trabajos para otro empleador, pero sólo de carácter temporal.
- Los trabajadores podrán realizar voluntariamente, sí así lo desean, sus cotizaciones previsionales.

108.- ¿Por cuánto tiempo se puede prolongar la huelga?

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 esta facultado para reemplazar a los trabajadores involucrados en la huelga o aceptar el reintegro individual de los mismos.

109.- ¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir el empleador para contratar trabajadores durante la huelga?

Podrá hacerlo si la última oferta que realizó cumple con los requisitos y formalidades que la ley exige para este caso, y hay que distinguir, si se trata de

una negociación en dónde existe instrumento colectivo vigente o dónde este no existe, así:

a) Requisitos que debe cumplir la última oferta del empleador en negociaciones **con instrumento colectivo vigente:**

- Debe ser hecha por escrito
- Recepcionada por la comisión negociadora a lo menos con 2 días de anticipación al plazo de 5 días existentes para votar la última oferta del empleador.
- Recepcionada por la Inspección del Trabajo en el mismo plazo anterior.
- Debe haber sido informada al conjunto de los trabajadores dentro de los plazos indicados.
- Debe contener idénticas estipulaciones al instrumento colectivo vigente.
- Debe contener un reajuste de los beneficios por el período existente entre el último reajuste y la fecha de término de vigencia de dicho instrumento.
- Debe contener una reajustabilidad de los beneficios por el período, excluidos los últimos 12 meses, a lo menos, y
- Ofrecer un bono de reemplazo de 4 UF por cada trabajador reemplazado.

Si la última oferta no cumple con éstos requisitos sólo se podrá reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados a contar del 15^o día de huelga.

b) Requisitos que debe cumplir la última oferta en negociaciones **sin instrumento colectivo vigente:**

- Debe ser hecha por escrito
- Recepcionada por la comisión negociadora a lo menos con 2 días de anticipación al plazo de 5 días existentes para votar
- Recepcionada por la Inspección del Trabajo en el mismo plazo anterior.
- Debe haber sido informada al conjunto de los trabajadores dentro de los plazos indicados.
- Debe contener una reajustabilidad de los beneficios por el período, es decir, por todo lo que dure el contrato excluidos los últimos 12 meses, y;
- La oferta debe incluir un bono de reemplazo, ascendente a 4 UF, por cada trabajador contratado.

Si la última oferta no cumple con éstos requisitos sólo se podrá reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados a contar del 15^o día de huelga.

110.- ¿Y como opera el reintegro de los trabajadores en huelga?

Hay que distinguir:

a) **El empleador cumplió con todos los requisitos exigidos:**

Podrá reemplazar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecha ésta efectiva

Los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga

b) El empleador no cumplió con los requisitos exigidos:

En este caso, sólo se podrán reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados a contar del 15º día de huelga, siempre y cuando haya ofrecido el bono de 4 UF.

En este caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

b) El empleador realizó la oferta fuera de plazo:

Los trabajadores podrán reintegrarse individualmente a sus labores a partir del 15º día de materializada la oferta, o del 30º día de haberse hecho efectiva la huelga.

Con todo, el empleador podrá reemplazar a los trabajadores que considere necesarios, a partir del 15º día de hecha efectiva la huelga.

111.- ¿ Cómo opera el pago del bono de reemplazo?

EL empleador esta obligado a realizar el ofrecimiento del bono de reemplazo de 4 UF por trabajador reemplazado en la comunicación de su última oferta, sea que exista contrato colectivo vigente o no. Además dando cumplimiento a este requisito y a los demás descritos en la pregunta **Nº109**, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesario para el desempeño de sus funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecha efectiva la huelga.

El pago del señalado bono se pagará por partes iguales directamente a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que esta haya finalizado.

112.- ¿Puede el empleador ofrecer individualmente el reintegro a los trabajadores, si no cumplió las condiciones señaladas?

NO, la ley expresamente lo prohíbe.

113.- ¿Se termina la huelga por el reintegro de trabajadores a sus labores?

Sólo en el caso de que se reintegren más de la mitad del total de los trabajadores involucrados en la huelga. Esta terminará al final del día en que ello se produzca y, los restantes trabajadores tendrán un plazo de 2 días para reintegrarse en las condiciones que establezca la última oferta del empleador.

114.- ¿Durante la huelga, se puede decretar la reanudación de faenas?

Ello podrá acontecer, tanto en el caso de la huelga como en el lock-out, cuando por sus características, oportunidad o duración de la paralización, esta cause grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

La reanudación de las faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

El decreto que ordena la reanudación de faenas, es dictado por el Presidente de la República.

F.- EL LOCK-OUT O CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA.

115.- ¿Qué es lock-out y cuando puede declararse?

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:

- La huelga se ha hecho efectiva.
- La huelga afecta a más del 50% de los trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o
- Que signifique la paralización de actividades que son imprescindibles, sin importar el número de trabajadores en huelga.

116.- ¿Qué formas puede adoptar el lock-out?

Este 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 él hayan trabajadores que se encuentren involucrados en la huelga.

117.- ¿Cuánto tiempo puede durar el lock-out?

Sin importar si el cierre es total o parcial, 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.

118.- ¿Cuáles son los efectos del cierre temporal de la empresa o lock-out?

1.- La suspensión de los contratos individuales de trabajo, lo que 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.

G.- EL CONTRATO COLECTIVO FORZADO POR PETICIÓN DE LOS TRABAJADORES.

119.- ¿Qué características posee este contrato colectivo?

La comisión negociadora puede exigir al empleador en cualquier momento de la negociación que suscriba un instrumento colectivo el cual debe tener las siguientes características:

- La comisión negociadora debe comunicar por escrito al empleador que se acoge a este derecho.
- El contrato debe contener las mismas cláusulas que los contratos vigentes al momento de haberse presentado el proyecto de contrato colectivo.
- El empleador no podrá oponerse a este requerimiento.
- Este nuevo contrato tendrá una duración de 18 meses.
- No contendrá las cláusulas que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.
- Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador. Así la fecha de suscripción del nuevo contrato es diversa de aquella de la vigencia del mismo, puesto que este comenzará a regir desde el día siguiente al vencimiento del contrato colectivo anterior y el plazo de duración de 18 meses se cuenta, naturalmente, desde la vigencia.

120.- ¿En qué momento los trabajadores pueden ejercer este derecho?

- 1.- En cualquier momento durante la negociación.
- 2.- Cuando la votación de la huelga no se efectúa dentro de los plazos legales, los trabajadores en vez de quedarse con la última oferta del empleador, pueden optar por este derecho, dentro del plazo de 5 días contados desde el último día en que debió realizarse la votación.
- 3.- Si efectuada oportunamente la votación de la huelga, no se reúne la mayoría absoluta, los trabajadores podrán optar por este derecho en el plazo de 3 días, contados desde el día de la votación.
- 4.- Por último, si aprobada la huelga ésta no se hace efectiva, los trabajadores también podrán optar por este derecho dentro del plazo de 5 días contados desde el día en que debió hacerse efectiva la huelga.

XII.- Los equipos de emergencia

121.- ¿Cuándo operan los equipos de emergencia?

Se requieren los siguientes supuestos:

- Que se haya iniciado una huelga
- Que la paralización pueda provocar un daño actual e irreparable en bienes materiales de la empresa o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales.
- El empleador puede requerir legalmente a los trabajadores (petición por escrito) un equipo de emergencia desde el instante en que se acuerde la huelga, sin perjuicio que trabajadores y empleador puedan convencionalmente idear medidas complementarias a las legales en cualquier momento del proceso de negociación colectiva.

122.- ¿Quiénes están obligados a proporcionar estos equipos?

El sindicato o el grupo negociador, son responsables de proporcionar personal indispensable, para la ejecución de las operaciones que puedan causar daño.

123.- ¿Quién y como se solicita el equipo de emergencia?

Lo solicita el empleador a través de requerimiento escrito dirigido a la comisión negociadora.

124.- ¿Cuál es la obligación de la comisión negociadora ante este requerimiento del empleador?

La comisión negociadora, en el plazo de 24 horas desde que se le notificó la solicitud, deberá informar por escrito al empleador los nombres de los trabajadores que conformarán el equipo de emergencia.

125.- ¿Se pueden negar los trabajadores a este requerimiento?

Sí, en este caso y cuando dicha negativa sea expresa o negativa o existiere discrepancia en cuanto a la composición del equipo, el empleador podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de 5 días contados desde que fue notificado por la comisión negociadora del rechazo de su proposición.

La Inspección del Trabajo, emitirá su resolución dentro de las 48 horas siguientes.

126.- ¿Puede el empleador objetar a los integrantes designados por la comisión para conformar el equipo de emergencia?

Si, dentro de los mismos plazos señalados y ante la misma autoridad, en razón de que las personas que fueron nombradas no reúnen los requisitos exigidos para las operaciones que se demandan.

127.- ¿Se puede apelar de la resolución que dicte la Inspección del Trabajo?

Sí, de esta resolución se puede reclamar ante el Juzgado competente, dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la resolución o del término del plazo de 48 horas que tiene la Inspección para resolver.

XIII.- La Negociación Colectiva de la Gente de Mar

Este sector, que reúne a una gran cantidad de empresas y trabajadores, es de vital relevancia en la vida económica del país y el desarrollo mismo de su actividad, presenta particularidades, que ha determinado al legislador, en materia de la negociación colectiva y en determinados aspectos, darle un tratamiento especial.

La negociación colectiva de la gente de mar se sujetará a las reglas generales y a las especiales que para esta actividad se detallan.

Por tanto, en este capítulo sólo se abordará las materias especiales que rigen esta actividad, debiendo entenderse, que en todas aquellas no señaladas, son aplicables las normas generales del proceso de negociación colectiva.

128.- ¿Qué se entiende por gente de mar?

Se entiende por personal embarcado o gente de mar el que, mediando contrato de embarco, ejerce profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales.

129.- ¿Cómo se realiza la votación para pronunciarse entre la última oferta del empleador o la huelga, de los trabajadores que se hallan embarcados?

Esta puede realizarse además, en cada una de las naves en que se encuentren embarcados los trabajadores, debiendo en este caso hacerse en una misma fecha y siempre y cuando los trabajadores hayan recibido la información de la última oferta del empleador, de la misma forma que se señala en el procedimiento general, es decir, haber recibido del empleador un ejemplar de la última oferta con a lo menos 2 días de anticipación en el plazo de 5 días existentes para efectuar la votación.

Podrán actuar como ministros de fe el capitán de la nave o el Cónsul de Chile en el país en dónde se encuentre la nave.

130.- Si la huelga es aprobada ¿cuándo se debe hacer efectiva?

Al sexto día de aprobada, plazo que se puede prorrogar, de común acuerdo de las partes, por otros 6 días o vencido este plazo, en el primer puerto a que arribe la nave

131.- ¿Qué acontece si la nave se encuentra en el extranjero?

En este caso, la huelga sólo podrá hacerse efectiva si en el puerto respectivo existe Cónsul chileno.

132.- En este caso ¿existe el reemplazo de los trabajadores en huelga?

Si la nave se encuentra en el extranjero, se aplica una regla especial, cual es que se permite la contratación temporal de los mismos trabajadores involucrados en la huelga.

Estos contratos tendrán la vigencia que las partes acuerden, concluyendo si la huelga llegare a finalizar o sí, la nave arribare a un puerto chileno, cualquiera de estas circunstancias ocurra primero

133.- ¿Qué sucede, si los trabajadores no aceptan esta contratación temporal?

Si la huelga se inicia en puerto extranjero y no se logró acuerdo respecto a la contratación temporal, el personal embarcado e involucrado en la huelga, podrá solicitar ser llevado al puerto establecido en el contrato de embarco.

No podrán hacer uso de esta prerrogativa, cuando la oferta de contrato temporal, haya sido realizada ofreciendo el empleador condiciones, a lo menos, iguales a las convenidas en los contratos vigentes, circunstancia que certificará el respectivo Cónsul de Chile.

XIV.- Las Prácticas desleales en la Negociación Colectiva.

134.- ¿Qué se entiende por practicas desleales en la negociación colectiva?

Son ciertas conductas cometidas dentro del proceso de la negociación colectiva, que el legislador, con el objeto de dar una eficaz protección al derecho que tienen las partes para negociar colectivamente, ha determinado sancionar.

135.- ¿Quién comete practica desleal?

Cualquiera que incurra en conductas que atenten o estén destinadas a entorpecer la negociación colectiva o su procedimiento. Pueden cometer alguna de estas conductas:

- Los empleadores
- Los trabajadores
- Las organizaciones sindicales

136.- ¿Qué conductas se consideran prácticas desleales en el proceso de negociación colectiva?

El Código del Trabajo señala varios casos que se consideran conductas desleales, pero se debe tener presente que en definitiva, que cualquier conducta que tenga como fin atentar o entorpecer la negociación colectiva o su procedimiento, se considera práctica desleal.

137.- ¿Cuáles son las conductas atribuibles al empleador y que el Código del Trabajo señala como ejemplos?

- a) Negarse el empleador a recibir, a los representantes de los trabajadores, sea a los miembros de la comisión negociadora o a sus asesores, o bien, negarse a negociar con ello.
- b) Ejercer presiones para que los representantes de los trabajadores sean reemplazados.
- c) Negarse el empleador a proporcionar la información justificativa de los argumentos esgrimidos en la respuesta al proyecto.
- d) Ejecutar cualquier acción que implique una manifiesta mala fe que impida u obstaculice el normal desarrollo de la negociación colectiva.
- e) Ejercer en las personas, fuerza física o moral, durante el procedimiento de negociación colectiva.
- f) Ejercer la facultad de declarar uno o más períodos como no aptos para iniciar negociaciones en forma indebida o abusiva.

138.- ¿Cuáles son aquellas conductas atribuibles al empleador, trabajador o la organización sindical?

- a) Ejercer durante el procedimiento de negociación colectiva actos que impliquen una manifiesta mala fe que impida o dificulte el normal desarrollo de la misma.
- b) Ejercer en las personas, fuerza física o moral, durante el procedimiento de negociación colectiva.
- c) Ejercer en las personas, fuerza física o moral, durante el procedimiento de negociación
- d) Acordar con el empleador la ejecución de conductas tipificadas como desleales.
- e) La divulgación, por parte de los miembros de la comisión negociadora, de información que haya sido proporcionada por el empleador en el proceso de negociación y que sea de orden confidencial o reservado.

139.- ¿Qué sanciones que se aplican en estos casos?

Aquellos que incurran en este tipo de conductas, serán sancionados con multas de 1 Unidad Tributaria Mensual (UTM), hasta 10 Unidades Tributarias Anuales (UTA), dependiendo de la gravedad de la infracción y si es una conducta reiterada.

La sanción que se aplique, es sin perjuicio de la responsabilidad penal en aquellos casos en que la conducta sancionada como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

140.- ¿Quién conoce y resuelve este tipo de sanciones?

El conocimiento y resolución sobre esta materia, corresponde a los Tribunales del Trabajo, en aquellas localidades dónde no existan, conocerán de estas causas, los Juzgados de Letras.

Practicada la denuncia, el juez citará a una audiencia de prueba, ordenando al denunciado, acompañar todos los antecedentes que estime necesario para mejor resolver. En esta misma ocasión, el denunciante y los presuntos afectados, podrán exponer lo que estimen conveniente acerca de los hechos denunciados.

141.- ¿Se requiere hacer la denuncia en la Inspección del Trabajo?

La ley no lo contempla como un requisito, pero la ley ha otorgado nuevas facultades a la Dirección del Trabajo, puesto que la Inspección del Trabajo deberá comunicar al tribunal competente, los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento y acompañará a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente.

Este informe constituirá presunción legal de veracidad, asimismo la Inspección podrá hacerse parte en el juicio que por esta cause se entable.

Esta denuncia realizada ante la Inspección, no impide que posteriormente se interponga la denuncia ante los Tribunales.

142.- ¿Se requiere patrocinio de Abogado para presentar la denuncia en tribunales?

NO, la ley señala que cualquier interesado podrá denunciar conductas antisindicales o desleales y hacerse parte en el proceso, compareciendo personalmente, sin necesidad de patrocinio de Abogado.

XIII.- Flujogramas Negociación Colectiva Reglada.

NEGOCIACION COLECTIVA REGLADA DE EMPRESA

FLUJOGRAMA DEL PROCESO

FUERO: 10 DIAS ANTERIORES

¿ CUANDO SE PRESENTA EL PROYECTO ?



continuación Flujograma

RESPUESTA:

Plazo: 15 días

RESPUESTA

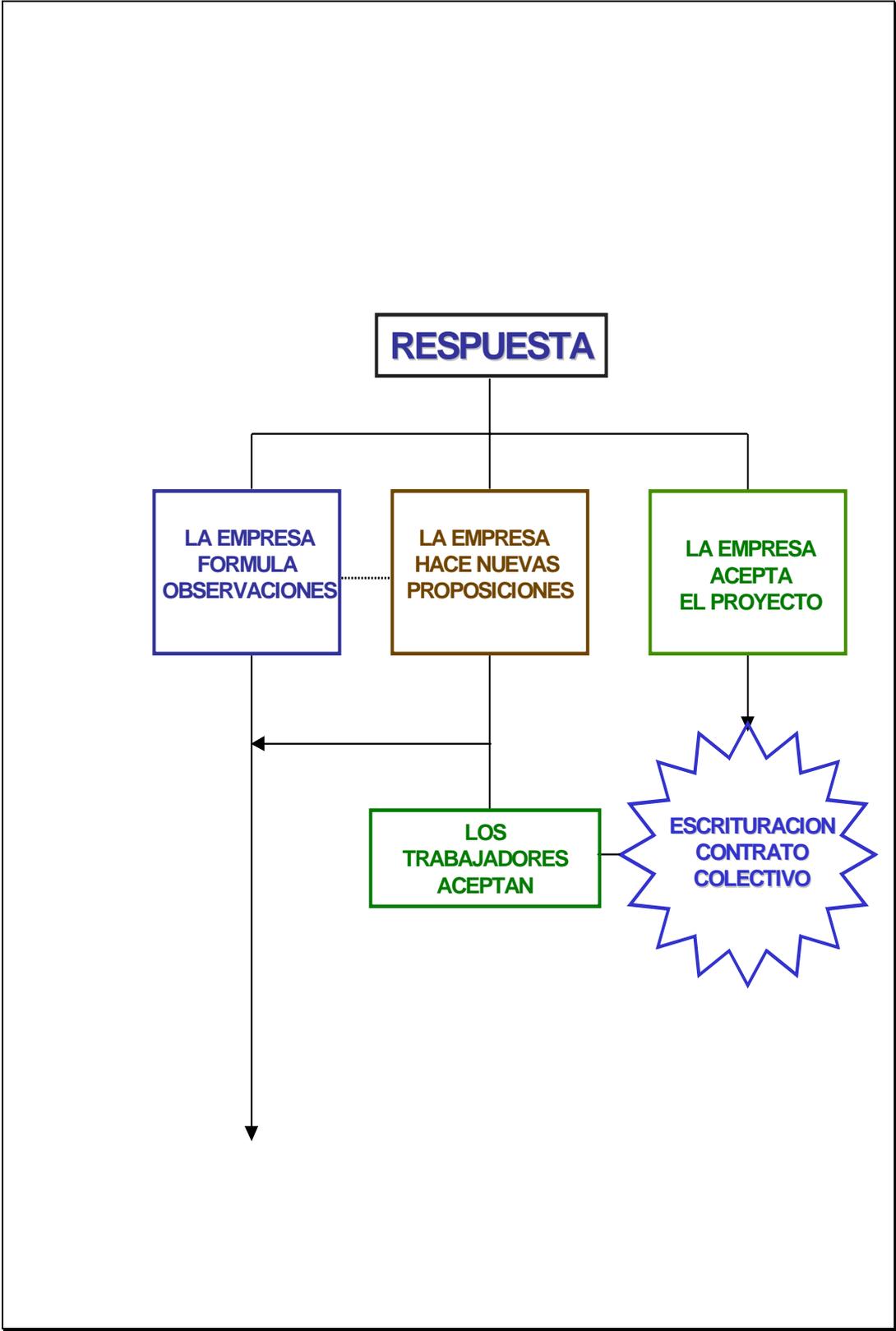
**SIN
RESPUESTA**

**MULTA DEL 20 %
REMUNERACIONES
ULTIMO MES, INVOLUCRADOS**

SI LLEGADO EL VIGESIMO
DIA NO HA RESPONDIDO:

**“ EL PROYECTO
DE LOS
TRABAJADORES
PASA A SER
CONTRATO “**

Continúan las conversaciones



Continuación Flujograma

PLAZO 5 DS. PARA PRESENTAR OBJECION DE LEGALIDAD

NO HAY
OBJECION
DE LEGALIDAD

HAY
OBJECION
DE LEGALIDAD

EMPRESAS CON MENOS
DE 1000 TRABAJADORES:

INSPECTOR DEL TRABAJO

EMPRESAS CON 1000 O
MAS TRABAJADORES :

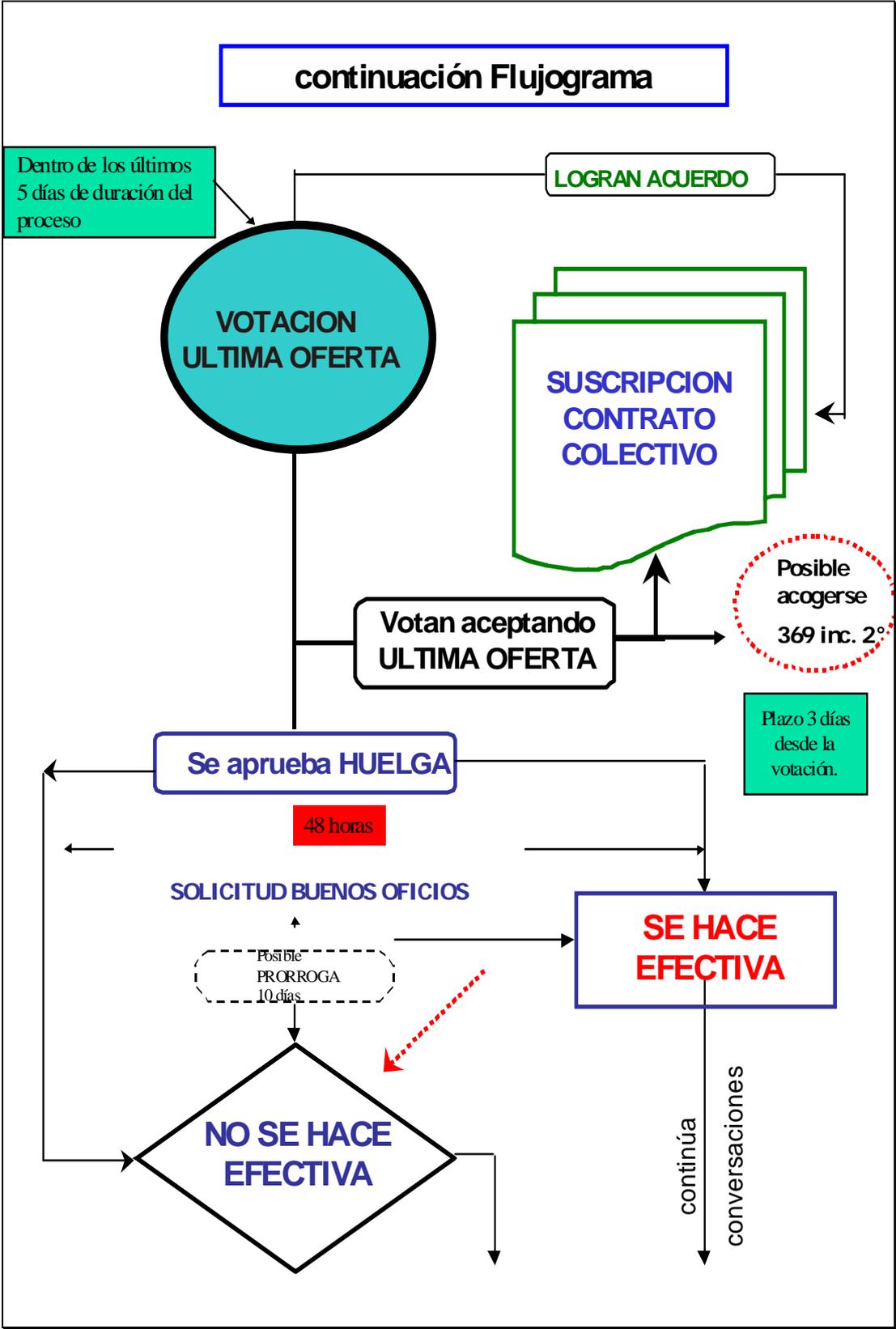
DIRECTOR DEL TRABAJO

PLAZO: 5 DS.

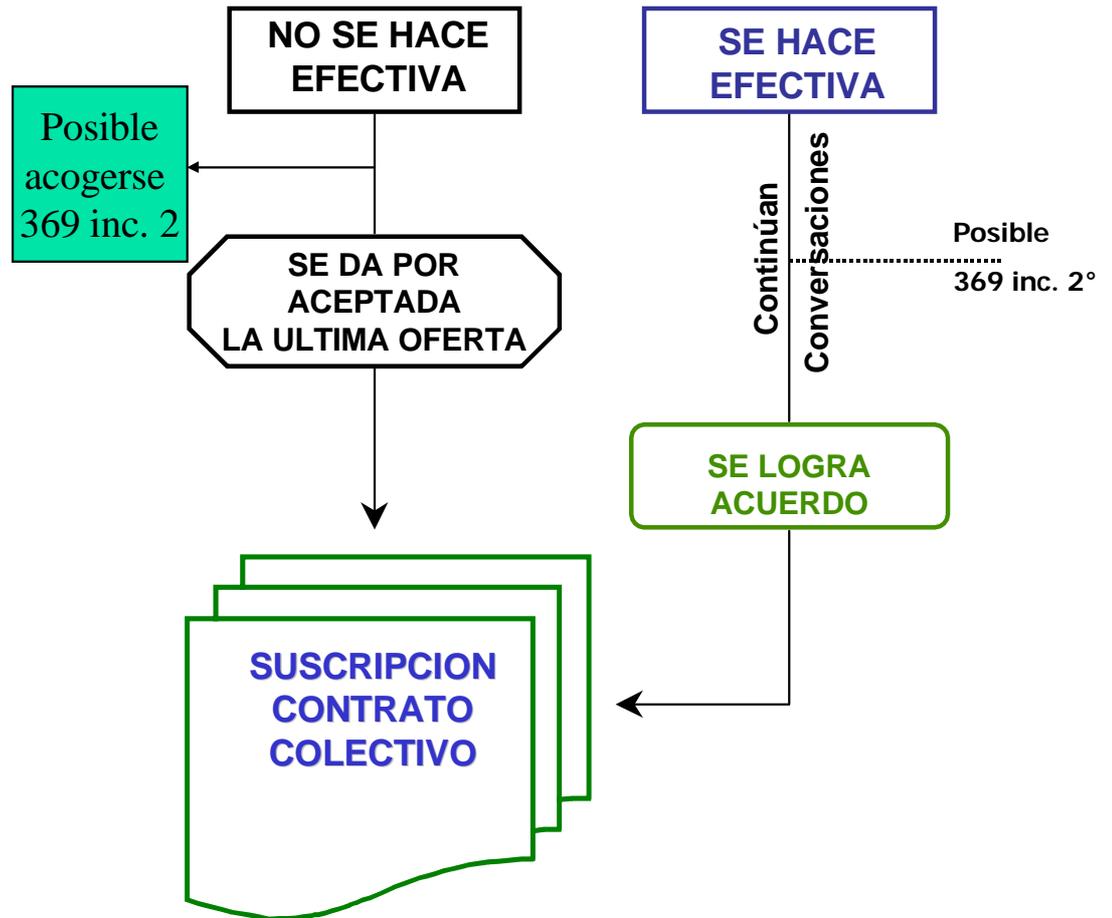
CONTINUAN
CONVERSACIONES

RESOLUCION

En cualquier momento posible
acogerse a 369 inc. 2°



continuación Flujograma



XVI.- Otros Aspectos de la Negociación Colectiva.

La negociación en la realidad empresarial, es un proceso permanente, que si bien la ley regula su formalización en un momento dado, fijándose una oportunidad para desarrollarla y estableciendo un período de vigencia al acuerdo que se suscribe; no es posible improvisarla, ni pretender resolver a través del acuerdo formal todos los problemas o diferencias existentes.

La negociación requiere siempre de una etapa de preparación, evaluación y de aplicación práctica del contrato o convenio colectivo.

Es importante destacar, que en un proceso de negociación, debe considerarse a las personas que en ella intervienen como seres humanos, cuyos derechos van más allá de las reivindicaciones puramente económicas.

El ser humano necesita sentirse útil, inteligente, seguro física y laboralmente, con la autoestima en alto, realizado, proyectado al futuro, respetado e importante. Asimismo, para desenvolverse de la mejor manera, precisa de afecto, amistad, ser reconocido, perteneciente y considerado por sus semejantes, armonía en sus relaciones de trabajo, apoyo y confianza.

El considerar los aspectos antes señalados, permitirá a la empresa contar con trabajadores motivados a incrementar su productividad y creatividad, incorporándose al trabajo con entusiasmo, sintiéndose importante y sobre todo, sintiéndose parte de la empresa. El hecho de sentir pertenencia con el trabajo y la empresa, hará que también exista preocupación por sus proyecciones y futuro.

Elementos necesarios a considerar en toda negociación colectiva.

A.- Reglas básicas comunes a las partes

- Las demandas planteadas por los trabajadores deben considerarse íntimamente ligadas al desarrollo eficiente de la empresa.
- En el proceso confluyen las distintas visiones que tienen las partes sobre la realidad de la empresa, el ambiente laboral y los problemas y desafíos que se presentan.
- El empleador y los trabajadores deben tener como objetivo la búsqueda de la solución más equitativa posible a los problemas que se presentan.
- Debe existir confianza mutua entre las partes.
- Los trabajadores deben estudiar las implicancias económicas del proyecto que se presenta.
- La empresa debe comprender que los trabajadores son el recurso más importante de los cuales cuenta, por ello, requieren la retribución más justa a su aporte y esfuerzo.

B.- Elección de la estrategia.

- Los objetivos deben estar correctamente definidos, intentando precisar tanto los generales como los específicos.
- Debe tenerse en cuenta los costos y beneficios que se derivarían en caso de tener que transar algunos de los objetivos definidos.
- Debe contarse con información de datos y análisis, legales y económicos, que sirvan de apoyo en la negociación.
- Recabar información sobre la situación de otras empresas similares del ramo; nivel de remuneraciones, productividad, ventas, etc.
- Analizar las negociaciones anteriores; procesos mediante los cuales se llegó a acuerdos; cuales fueron los argumentos de la empresa, tanto para rechazar o aceptar propuestas del proyecto; promesas planteadas y su efectivo cumplimiento.
- Determinar con antelación los posibles cuello de botella u obstáculos principales de la negociación y las eventuales tácticas que utilizará la empresa.
- Fundamental es tener conciencia que las personas, son distintas a los problemas. El considerar personas a la otra parte, hace comprender que al frente hay seres humanos, con valores, emociones y diferentes puntos de vista.

C.- El plan estratégico.

- La Misión: Se debe tener claro cual es la misión de la organización, en general se puede decir que el papel de la organización es transformar los intereses individuales en colectivos, dándole así más fuerza y capacidad para hacerlos realidad. Su objetivo es transformar el status económico y social de los trabajadores para conseguir mayor justicia y equidad. En las empresas más competitivas, más modernas, se entiende ello como una tarea compartida, entre los trabajadores y la empresa, ello implica que las orientaciones y tácticas empleadas por los trabajadores, se deben dirigir a la búsqueda de formas de concertación a la vez que trato justo y equitativo.
- El Ambiente Externo: Se debe realizar un detallado análisis de la realidad de la empresa y del sector y del contexto general de la economía. Así será conveniente considerar entre otras variables; IPC, tasas de interés, niveles de inversión, índices salariales, desocupación. Ejemplo; la obtención de mejoras salariales podrá estar altamente condicionada a los índices de desempleo.
- El Ambiente Interno: Supone conocer la realidad de la organización sindical, conocer sus programas, principales acciones, canales de información y de participación, ambiente laboral en que se toman las decisiones, realidad de la federación o confederación si se encuentra afiliada alguna. Conocer la realidad laboral, previsional y de capacitación de los asociados, las aspiraciones e intereses de los mismos.

Respecto a la información sobre la empresa, el Código del Trabajo señala en el artículo 315 que es obligatorio para el empleador proporcionar al grupo negociador o sindicato, con 3 meses de antelación los antecedentes económicos necesarios para preparar la presentación del proyecto. El empleador está obligado a entregarla a requerimiento de los trabajadores:

- Balances de los 2 años inmediatamente anteriores
- Información financiera referida a los meses del año en ejercicio.
- Costos globales de mano de obra en el mismo período
- Información sobre políticas de inversiones futuras, salvo que ellas sean consideradas como confidencial y ello se fundamente.

D.- Sugerencias sobre contenidos del proyecto.

Se parte del principio de que cada realidad es única, lo que a continuación se indica, deberá ser considerado en cada caso y lo que se señala es sólo a modo ejemplar:

- a) **Ambito del convenio/contrato:** Comprende su ámbito de aplicación; vigencia, trabajadores cubiertos, otras cuestiones generales.
- b) **Las cláusulas salariales:** Incluyen: las remuneraciones; forma de pago; aumento salariales por mérito, productividad, antigüedad contribuciones a los beneficios sociales seguros de salud, de vida, plan de pensiones; pago de vacaciones, días feriados y horas extraordinarias, otros bonos cualesquiera.
- c) **Jornada y horas extraordinarias.** Jornadas máximas y mínimas; módulos para la fijación de jornadas flexibles; turnos; horarios; reducciones de jornada (por trabajo nocturno por ej.); pausas; descansos; etc.
- d) **Vacaciones y otras licencias.** Duración; cierre anual; turnos de vacaciones; feriados y licencias adicionales, etc.
- e) **Cláusulas sobre empleo y contratación.** Término de la relación laboral; cláusulas sobre contratos temporales y de subcontratación.
- f) **Los derechos del sindicato.** Cobro de la cotización sindical (descuento por planilla); las actividades sindicales y los permisos; permisos para asambleas y otros.
- g) **Promociones y ascensos.** Mecanismos para llenar puestos vacantes; períodos y condiciones de aprendizaje; transferencias; traslados; contrataciones; etc.
- h) **Seguridad y salud en el trabajo.** Aspectos de seguridad en el trabajo; condiciones de higiene; niveles de calor y humedad, ruido, iluminación y ventilación; calidad del mobiliario; etc.
- i) **Formación profesional.** Planes de formación; permisos retribuidos; formación interna; formación externa; becas; ayudas de estudio, etc.
- j) **Régimen disciplinarios.** Sanciones por faltas disciplinarias y consecuencias por su reiteración. Mecanismos de comunicar la amonestación (quién y cómo); derecho de apelación; mecanismos de evaluación del trabajador y el correlativo derecho a revisión por el trabajador; todo lo concerniente al reglamento interno de orden y seguridad.

- k) **Organización del trabajo.** Medición y control del tiempo; sistema de trabajo en equipo; niveles de participación de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa; etc.
- l) **Aplicación del convenio/contrato y mecanismos de control y solución de conflictos.** Sanciones para previstas para la parte que no respete las cláusulas del convenio/contrato; procedimientos de resolución de conflictos.

E.- DESARROLLO DE LA NEGOCIACION.

En esta parte del proceso, los negociadores deberán hacer valer todos sus argumentos y contra argumentos preparados en la etapa anterior y desarrollar las estrategias y tácticas estudiadas.

Se debe tener presente que el proceso requiere una clara dirección y que constituye a la vez un mecanismo de legitimación de los dirigentes y fortalecimiento de la organización.

En primer término es necesario antes del inicio de las conversaciones o en su defecto en la primera reunión, fijar las reglas del juego, sobre le procedimiento y desarrollo de la negociación, por ejemplo, dejar establecido todos aquellos puntos en dónde ya (por la respuesta al proyecto) existe acuerdo.

Entre los puntos mínimos que deben concordarse, están:

- a) **Horario y calendario de reuniones;** el mecanismo debe ser lo suficientemente flexible, por la propia dinámica de la negociación.
- b) **Lugar de la reunión;** lo ideal es un lugar neutral o bien, si existen las condiciones, alternándolo, es decir, una vez en las oficinas que designa la empresa y en otra lugar fijado por el sindicato.
- c) **Dirección de las reuniones.** Por lo general modera la reunión, aquel que hace de dueño de casa. Si el lugar el neutral se debe llegar acuerdo en quién moderará. El Presidente del Sindicato o Líder del Grupo negociador, deberá abstenerse de realizar esta labor, puesto que, por regla general, quién realiza labores de moderador se neutraliza.

Por último, en esta materia, el contacto con las bases es fundamental, puesto que la asamblea será el medio de mantener informado a los socios del desarrollo de la negociación y será esta instancia, como máximo órgano democrático, quién deberá dar su aprobación o rechazo al proyecto final que se le presente.

F.- DESPUÉS DE LA FIRMA.

El paso posterior e inmediato, es la evaluación y supervisión de los acuerdos obtenidos en la negociación realizada.

La evaluación, permitirá constatar los errores y deficiencias que se hayan cometido, se comenzará a reflexionar sobre las medidas que deberán tomarse

para superarlas. Igualmente, al valorar y reconocer las capacidades y logros del equipo negociador y de cada uno de los integrantes, se velará por mantener y profundizar esas fortalezas.

La evaluación, deberá comprender:

- a) Evaluación personal de cada negociador, evaluando el trabajo en equipo y de cada uno de los otros integrantes.
- b) Evaluación de los objetivos; revisar los objetivos que se definieron y cotejarlos con los resultados. Revisar si las estrategias y tácticas diseñadas y empleadas, favorecieron o dificultaron la negociación.
- c) Evaluación colectiva; interesa saber el grado de satisfacción o insatisfacción de los socios, una vez concluido el proceso.

En cuanto al control de los acuerdos, es decir, su aplicación práctica, debe ser tarea permanente de la organización, para ello se debe capacitar a los trabajadores sobre el convenio/contrato, para que éstos conozcan los contenidos del acuerdo. Una de las razones principales por las cuales alguien no ejercita un derecho que le corresponde, es por desconocimiento y este es un mecanismo que permite hacer partícipe a todos los trabajadores en el proceso de control del cumplimiento del contrato.

□ **Teléfono de Consultas Laborales desde cualquier parte del país al:**

(02) 638-63-50

Oficinas Móviles: equipadas con computadoras, teléfonos y fax, recorren la región atendiendo público, recibiendo denuncias y reclamos y apoyando los Programas Nacionales de Fiscalización.