

Negociación colectiva

Luis Parada H.

Temas varios

- Trabajadores impedidos de NC
- Relación con CC → 1 trabajador 1 CC
 - Se mantiene vigente mientras esté vigente el CC
- Fuero → 10 días anteriores a la presentación proyecto y 30 días posteriores
 - Excepciones: plazo fijo / obra o faena
- No es posible dejar sin efecto las condiciones de un CC por medio de un contrato individual → requieren del consentimiento del sindicato
- Las disposiciones de un CC substituyen a las de los contratos individuales

Temas varios

- Contratos colectivos
 - Duración no inferior a 2 años ni mayor a 3
 - Al extinguirse un CC sus cláusulas forman parte de los contratos individuales de los trabajadores que participaron en la NC.

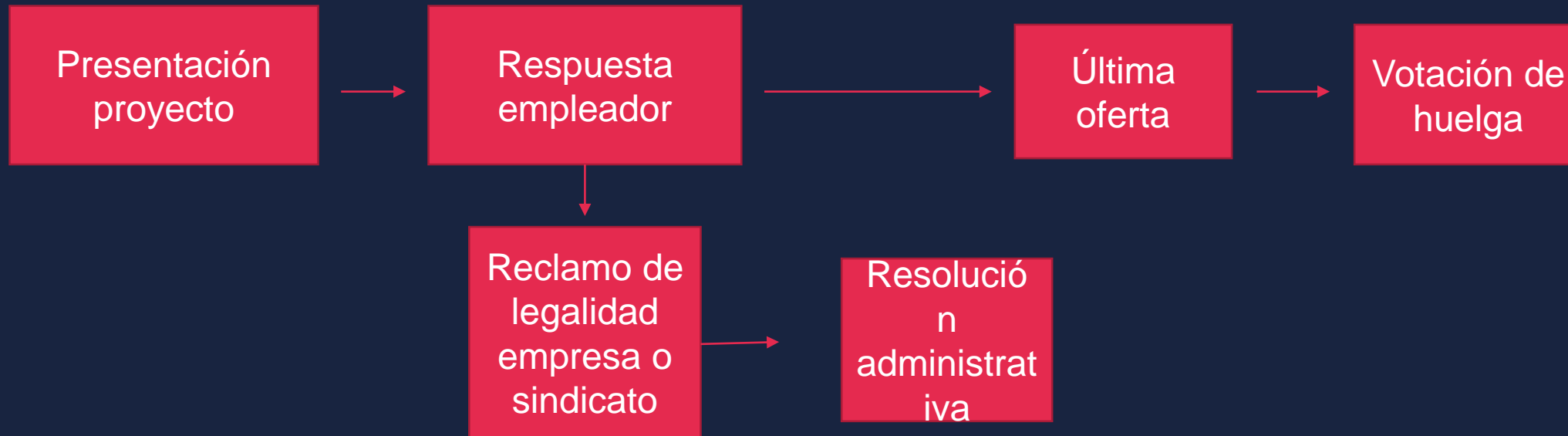
Tipos de NC

Reglada	No reglada
<ul style="list-style-type: none">• obligatoria para el empleador• inicio en fechas determinadas• derecho a huelga• fuero de los participantes• calendario predeterminado por el legislador• termina con un contrato colectivo	<ul style="list-style-type: none">• Voluntaria para el empleador• En cualquier momento puede iniciarse• Sin huelga• No hay fuero• Sin ninguna formalidad• Duración definida por las partes• Termina con un convenio colectivo

Derecho de información

- Anual
 - Balance general / estados de resultados y estados financieros auditados → 30 días desde que estén disponibles
 - Información pública que deba ser entregada a la CMF
- Para preparar NC:
 - Solicitud del sindicato
 - 90 días previos a inicio de NC
 - Planilla de remuneraciones de afiliados * (estatutos o autorización)
 - Valor actualizado de beneficios del CC
 - Costos globales de mano de obra
 - Información pendiente
 - Política de inversiones futuras salvo confidencialidad
 - Información de remuneración por cargo

Negociación colectiva – reglada



Inicio NC

- Inicio
 - Proyecto de contrato colectivo
 - Comisión → directores sindicales + asesores (3) + representante femenina
 - Incorporación al sindicato una vez presentado el proyecto y participación en NC → 5 días

Respuesta

- 10 días
- Dar respuesta a cada petición
- Comisión negociadora → hasta 3 personas + 3 asesores
- Piso de negociación
 - Idénticas estipulaciones con los valores que correspondan al término
 - Se excluye: reajustabilidad, incrementos reales y **beneficios que se entregan por la sola firma del CC**
 - Rebaja PN → condiciones económicas que lo justifican

Inicio NC

- Inicio
 - Impugaciones
 - Empresa → junto con la respuesta
 - Nómina
 - Legalidad de requerimientos o de la NC misma
 - Sindicato → 5 días desde recepción de respuesta
 - Legalidad de la respuesta
 - No respetar piso mínimo
 - DT → audiencia 5° día → resolución → reposición → reclamo judicial

Período de negociación

- Obligación de negociar de buena fe
- Posibilidad de negociar una rebaja de piso de negociación → situación económica
- CC forzado → en cualquier momento → piso de la NC
 - Duración 18 meses





Derecho de huelga

- Derecho constitucional
- Se ejerce de manera colectiva
- No afecta la libertad de trabajo de quienes no son parte del proceso de negociación
- Aplica el principio de la «buena fe»
- Suspende los efectos del contrato de trabajo

Derecho de huelga

- Votación de los trabajadores
 - Convocatoria
 - Huelga v. última oferta
 - Información por medios electrónicos
 - Posibilidad de ampliación de plazos de negociación
- Deber de facilitar la votación
 - Sede sindical
 - Permisos
 - No obstaculizar el proceso

Derecho de huelga

- Se debe hacer efectiva al 5° día de haberse aprobado
- Mediación obligatoria de la DT
 - Cualquiera de las partes
 - Solicitud: hasta el 4° día posterior a la votación
 - Duración: 5 días hábiles
 - De fallar: Huelga se inicia al día siguiente

Derecho de huelga

- Paralización
- Prohibición absoluta de reemplazo
 - Personal externo e interno
 - Práctica desleal grave
 - Multa 1 a 100 UTM por trabajador involucrado en la negociación.

Derecho de huelga

- Durante la huelga las partes pueden seguir en conversaciones sin reglas
- Nueva oferta de la empresa
 - Debe ser votada por los trabajadores (5 o 2) → mayoría absoluta
 - Nueva oferta al 5º día posterior a votación

Derecho de huelga – Excepciones

Adecuaciones necesarias

- No es reemplazo
- Objetivo: Personal fuera del proceso de negociación pueda ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo
- Derecho a trabajar de no sindicalizados
 - Modificar sistema de turnos
 - Horarios
 - Otras “adecuaciones necesarias”

Derecho de huelga – Excepciones

Servicios mínimos

- Sindicato debe proveer personal necesario para cumplir servicios mínimos de la empresa
 - Operaciones «*estrictamente necesarias*» para:
 - Proteger bienes corporales e instalaciones
 - Prevenir accidentes
 - Medio ambiente o daño a la salud de usuarios de centros asistenciales.

Derecho de huelga – Excepciones

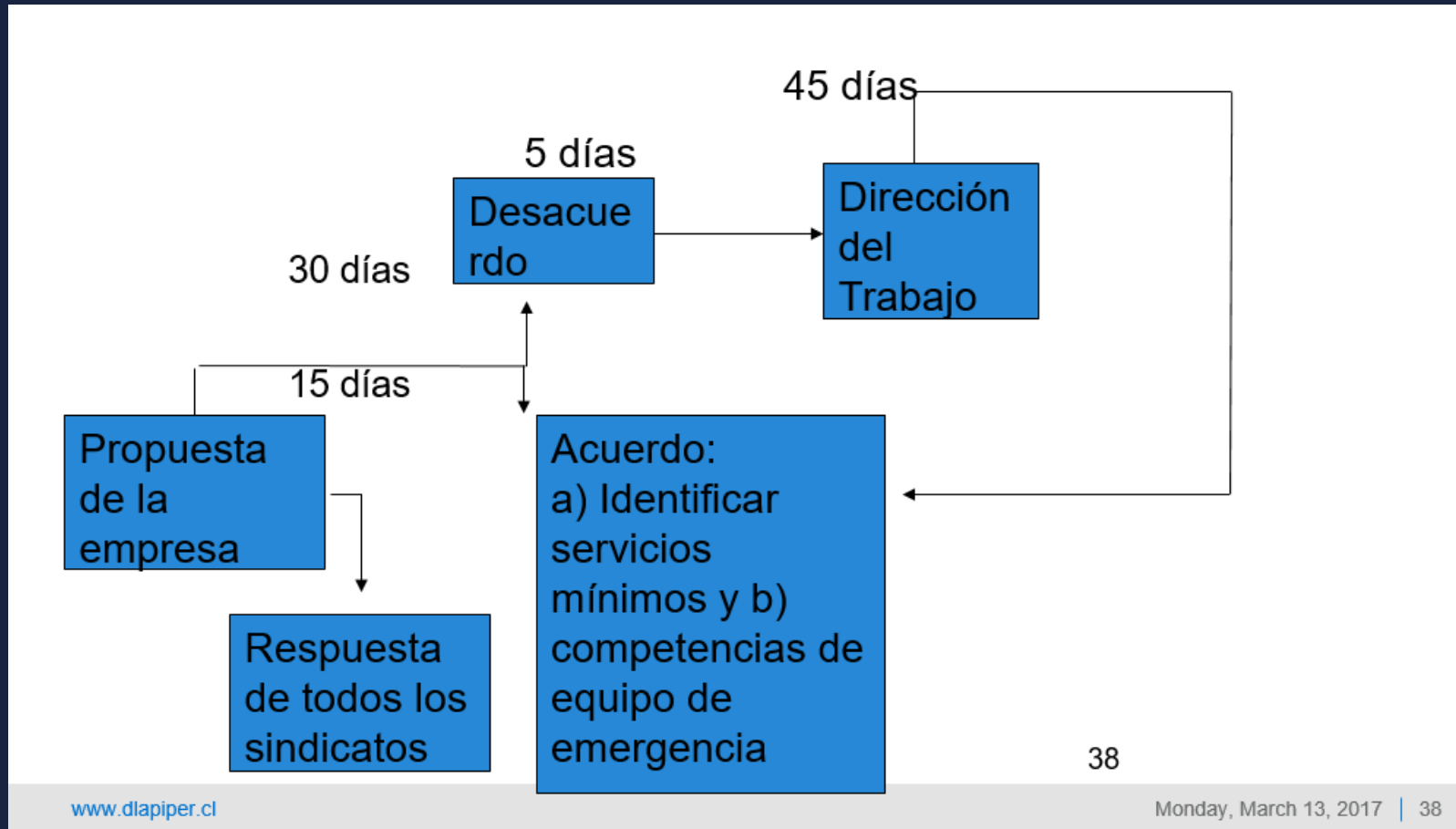
Servicios mínimos

Equipos de emergencia

- Proceso complejo de determinación con todos los sindicatos de la empresa
- Se califican antes del inicio de la negociación
 - 180 días antes del inicio del proceso
- Recalificación

Derecho de huelga – Excepciones

Servicios mínimos



Derecho de huelga – Excepciones

Servicios mínimos

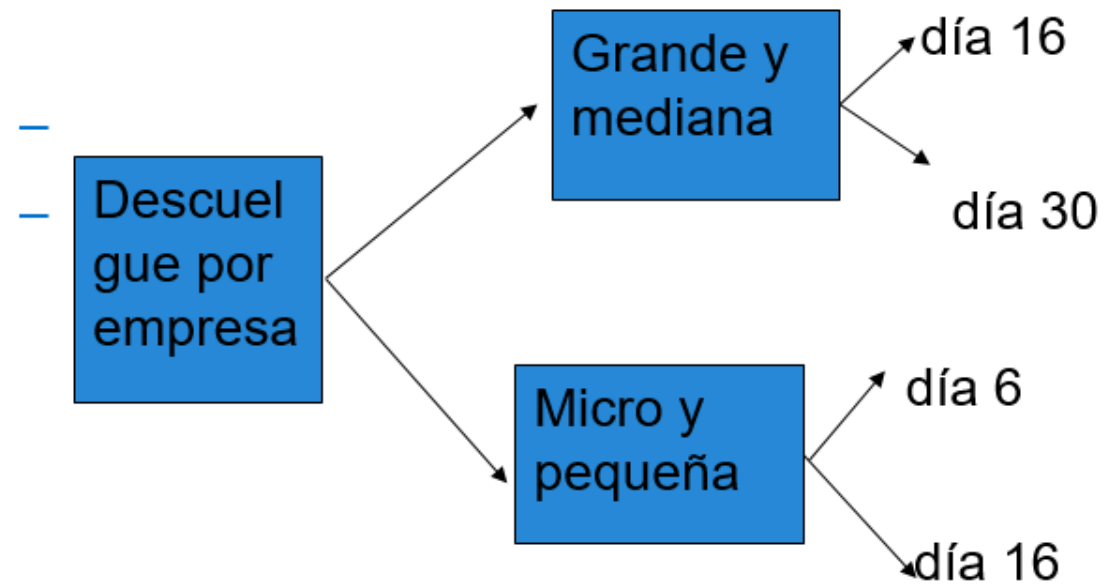
- Equipos de emergencia
 - Se activan al momento de responder la propuesta del sindicato → propuesta de composición entre afiliados
 - 48 horas para responder → silencio = aceptación
 - En caso de negativa sobre cantidad o identificación → resolución de la Dirección del Trabajo

Derecho de huelga – descuelgue

Descuelgue

Descuelgue

- Decisión individual de cada trabajador



Derecho de huelga – Subcontratación

Servicios mínimos

- Huelga de empresa contratista o subcontratista no afecta a la empresa principal
- Ejecutar directamente o por terceros, provisión de obra o servicio
- Imposibilidad de contratar al personal en huelga directa o en forma indirecta

Prácticas desleales NC

Prácticas Desleales

- Afectación de la negociación colectiva y sus procedimientos

Prácticas desleales NC

Prácticas desleales – Empleador

- Vulneración al principio de la buena fe que afecte el normal desarrollo de NC
- Negativa a recibir a la comisión negociadora o a negociar en los plazos y condiciones legales
- No entregar información legal para preparación de NC
- Reemplazo de trabajadores en huelga
- Cambio de trabajadores de establecimiento para reemplazar a huelguistas

Prácticas desleales NC

Prácticas desleales – Empleador

- Ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios sindicalizados, durante el período en que se desarrolla la negociación colectiva de su sindicato.
- El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.

Prácticas desleales NC

PD – Trabajadores / empleador / sindicato

- Vulneración al principio de la buena fe que afecte el normal desarrollo de NC
- Divulgar a terceros documentos o información recibida del empleador que tenga carácter confidencial
- No proveer equipos de emergencia

Prácticas desleales NC

PD – Trabajadores / empleador / sindicato

- Ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.
- Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.

Prácticas desleales NC

PD – Empresa Principal

- Contratación directa o indirecta de los trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista

Prácticas desleales NC

PD – SANCIONES

- Gran empresa: 10 a 100 UTM por cada trabajador involucrado en NC
- Pueden duplicarse o hasta triplicarse en caso de reincidencia

MUCHAS GRACIAS