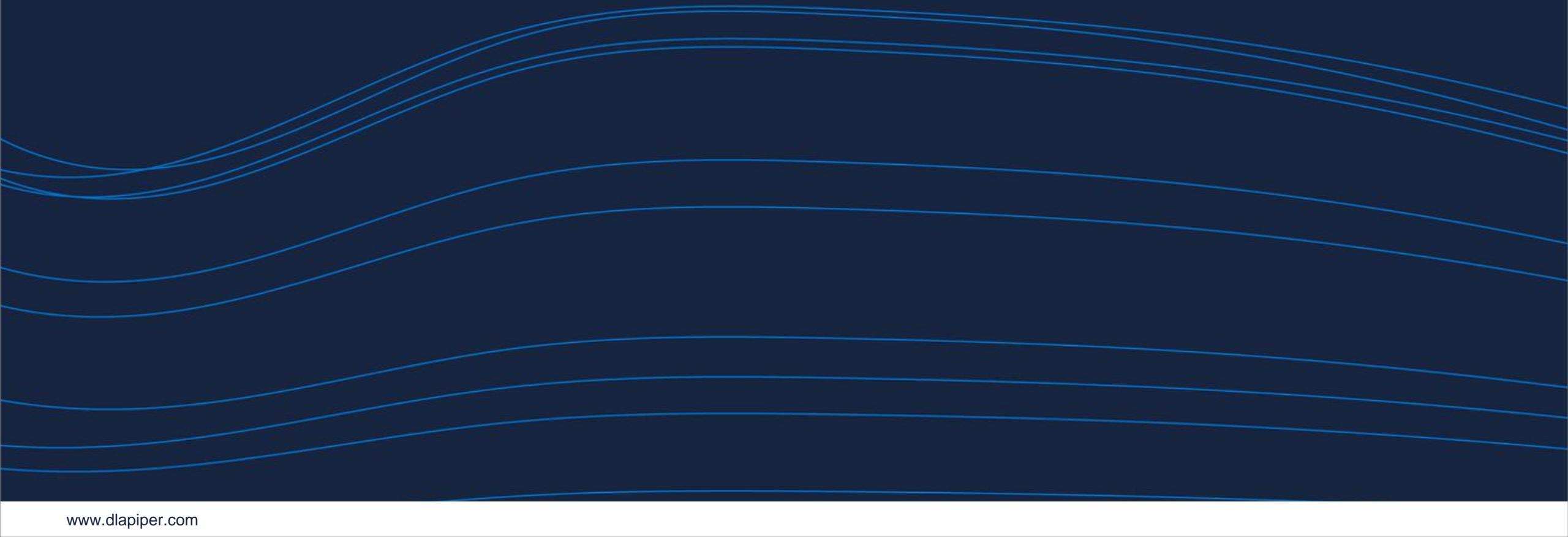


Negociando colectivamente Qué hacer, qué no y los tal vez

Luis Parada H.



Buenas Relaciones Laborales



Relaciones laborales

- **Relaciones laborales :**

- Las relaciones laborales son la conexión existente entre empleadores y empleados en un determinado marco normativo.

- **Importancia de las RRLL:**

- Establecer vínculos legales en los trabajadores y la empresa a fin de proteger los intereses de los trabajadores y los dueños
- Indispensable para que funcione la empresa.

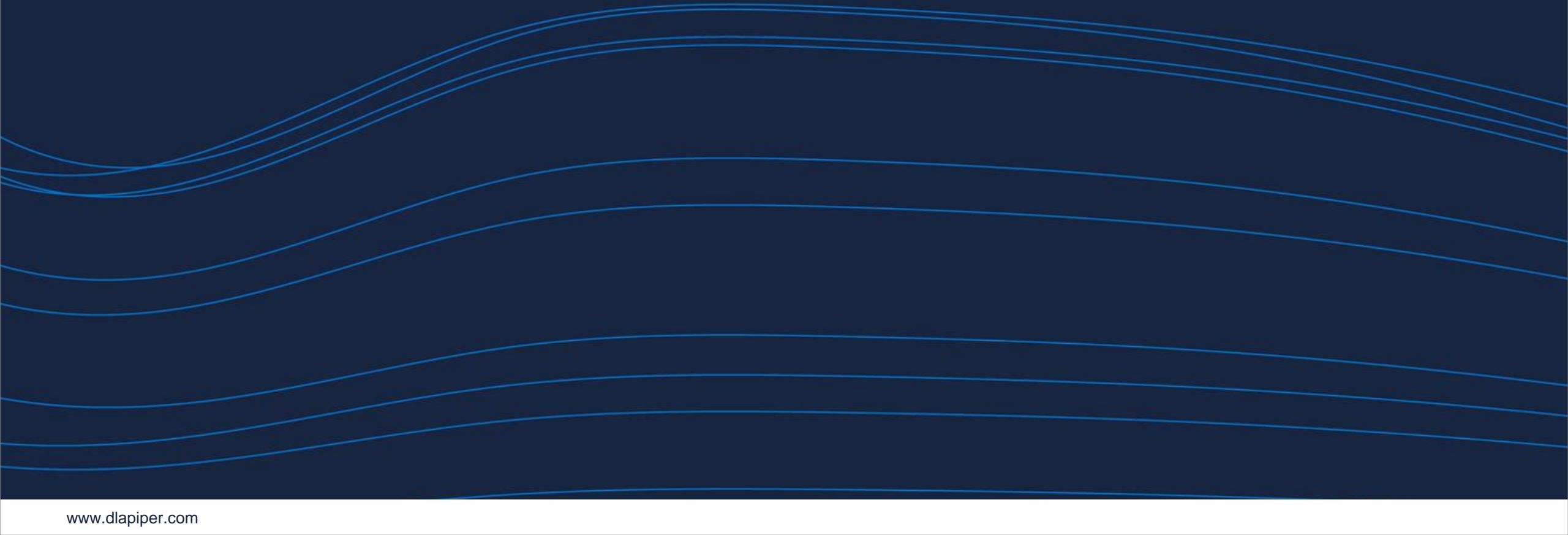
- **Objetivos de las RRLL :**

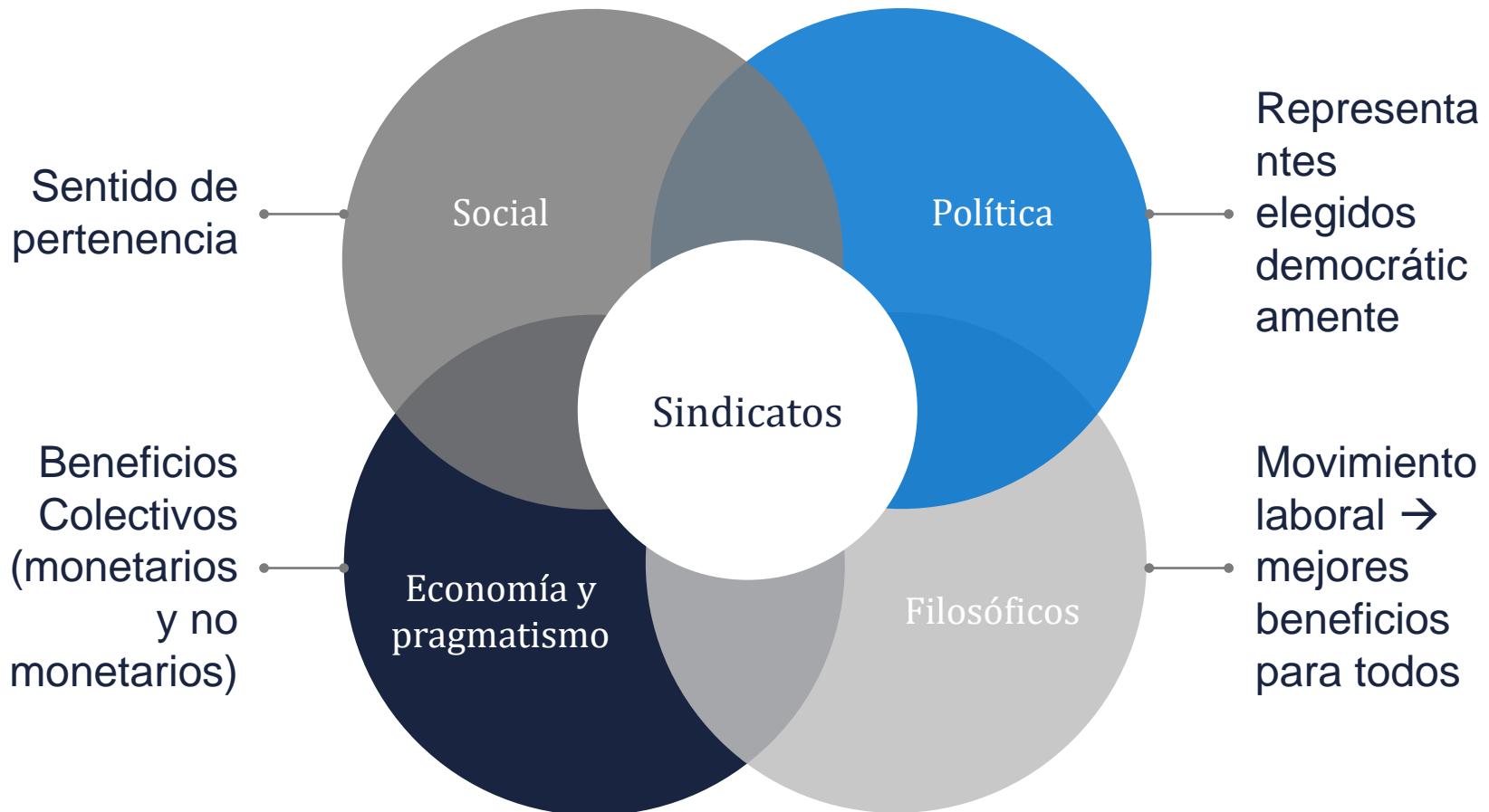
- Diseñar y desarrollar las políticas y estrategias que aseguren un buen ambiente laboral, en un clima de confianza, armonía entre la empresa y el Sindicato, que propicie la productividad, las calidad, como el desarrollo de las personas.

Relaciones laborales

- **Aspectos Importantes a considerar:**
 - Liderazgo
 - Conocimiento de la empresa y sus áreas
 - Negociación Colectiva
 - Contratos de Trabajo
 - Reglamentos Internos
 - Quejas y Sugerencias
 - Sindicato
 - Manejo resolución de Conflicto
 - Mantener un constante comunicación con los dirigentes
 - Medir, medir, medir el clima laboral de la empresa.

Nuestra contraparte, el sindicato





Sindicatos

Aspectos funcionales

- Condiciones de formación de un sindicato
 - Trabajadores que no se sienten parte de la administración
 - Falta de satisfacción con las políticas, prácticas de la empresa y/o con las personas
 - Compromiso con la empresa
 - Soporte legal
 - Interés en la organización y representación de trabajadores
- Superar el shock inicial



Sindicatos

Aspectos legales

Sindicato de empresa:

- Empresa con más de 50 trabajadores: Mínimo de 25 trabajadores, que representen al menos al 10% → Empresa sin sindicato: Al menos 8 trabajadores (deber de completar quórum en 1 año.).
- Empresa con 50 trabajadores o menos: 8 trabajadores, que al menos representen el 50% del total.

Libertad Sindical

- Libertad de formación
- Libertad de afiliación / no afiliación
- Libertad de organización
- Reglamentación, representación y disolución
- Libertad de desafiliación.

Sindicatos

Funciones (algunas)

Representación

- Negociación colectiva
- Ejercicio de derechos
 - Colectivos
 - Individuales
- Velar por el cumplimiento de las leyes
- Actuación judicial
- Canalizar inquietudes
- Prevención de riesgos laborales

Vemos el mundo de formas diferentes

Optional Subtitle

	Empresa	Sindicato
Objetivos de ambos	Sindicato quiere más plata por menos trabajo	Las empresas buscan pagar menos plata por más trabajo
Decisiones del personal	Libertad para tomar decisiones en capacidad de trabajo	La empresa sanciona a los miembros del sindicato → objetividad en decisiones
Remuneraciones	En base a productividad individual	Igualdad de acuerdo a la naturaleza del trabajo
Huelga	Son generadas por falta de información de las bases y expectativas poco realistas	Son causadas por la intransigencia de la empresa
¿Qué quieren los trabajadores?	Los directores no saben lo que quieren los trabajadores	La gerencia no entiende las necesidades de los trabajadores



Negociando



Formas de negociación colectiva

Tipo de negociación colectiva

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

Preparando la negociación

- Calendario de negociación
 - Etapas más importantes
 - 6 meses antes del inicio probable
 - Presentación del calendario a todos los involucrados en la administración
- Definición del equipo negociador → determinación de roles y educación previa
- Manejo de expectativas
- Identificar la información financiera que se debe entregar al sindicato → ¿cómo nos afecta?
 - Información interna (costos, desempeño, etc)
- Claridad en aspectos complejos del contrato colectivo vigente
- ¿Cuáles han sido las denuncias del sindicato en contra de la empresa en los últimos años?



Preparando la negociación

- ¿Cómo estamos frente al mercado?
- Identificar a los miembros del sindicato y asesores
- Revisar problemas en anteriores negociaciones colectivas → notas
- Definir punto de quiebre de la negociación
- Identificar puntos negociables, intransables y complejos de negociar
- ¿Los trabajadores conocen la totalidad de beneficios de la empresa?
- ¿Los trabajadores conocen la situación de la empresa?
- Educar a las partes interesadas en la empresa sobre el proceso de negociación colectiva
- ¿Cómo afectaría a la empresa una huelga?
 - Líneas de trabajo más sensibles a una huelga
 - ¿Es posible realizar ajustes necesarios en caso de huelga?

Preparando la negociación

- ¿Cómo afectaría a la empresa una huelga?
 - ¿Se han calificado servicios mínimos? → ¿quiénes lo integrarían?
 - ¿Lock out?
 - ¿Cómo y cuándo se comunicarían a los clientes la suspensión de operaciones?
 - ¿Qué dicen los contratos que tenemos con clientes sobre la huelga?
 - ¿Cómo impacta financieramente a la empresa?
 - ¿Cuánto podemos aguantar?

Preparando la negociación

Fijar objetivos de la negociación

- Definición de objetivos de la negociación → ¿mejor acuerdo para ambas partes?
- → NC va a costar \$ y hay que llegar a acuerdos con los que podamos vivir (realismo)
 - ¿Cuánto podemos crecer en la NC? (¿podemos crecer?)
 - ¿Ha cambiado la composición del sindicato y cómo impacta?
 - ¿Hay beneficios que deben ser eliminados? / ¿qué vamos a dar a cambio?
 - ¿Cuál es el plazo que necesitamos del CC? / ¿es preciso cambiar la fecha de la próxima negociación?
 - ¿Podemos bloquear el inicio de la negociación?
 - ¿Qué hacer con la inflación?
 - ¿Esperamos una restructuración a corto plazo?
 - ¿Vamos a extender beneficios?

En la negociación

- Primera Reunión
 - Paciencia
 - Entender la razón de los requerimientos del sindicato → recorrer la propuesta
 - Repasar la situación de la empresa
 - Fijar calendario preliminar de reuniones → regla 80/20 - 20/80

En la negociación

- Reuniones
 - Evadir los puntos de mayor dificultad de negociación al inicio
 - Hacer respetar turnos
 - Usar el tiempo fuera
 - Listar las prioridades de ambas partes
 - Duro con los temas, blandos con las personas
 - Identificar aliados y oponentes del otro lado
 - Ojo con los tiempos → no acelerarse
 - Clarificar acuerdos a los que se vaya llegando → evitar que se vayan agregando términos y condiciones
 - Coordinación en todo momento del equipo → tiempo fuera y aclaración si alguien sale de lo acordado
 - Generar dudas sobre la viabilidad de las propuestas → razonabilidad

En la negociación

- Reuniones
- Asesores
 - Roles
 - Hasta donde pueden llegar
 - ¿Se les puede impedir la entrada?

En la negociación

- Acercándose a la última oferta y votación de huelga
 - Definir si se va a optar por el descuelgue a corto o largo plazo
 - ¿Cómo se va a presentar la última oferta? (¿correo o físico?)
 - ¿Se darán señales de preparación para la huelga?
 - Revisar si existe una sede sindical para permitir la votación
 - Evitar acciones que puedan generar dudas de intervención del proceso de negociación
 - ¿Hasta dónde puede comunicarse a las bases del sindicato?
 - ¿Existe stock de productos para el caso de huelga?
 - ¿Tenemos cómo distribuir ese stock?
 - ¿Tenemos copia de llaves, claves y demás elementos necesarios para operar la empresa en caso de huelga?
 - ¿Es posible la entrada a la empresa con bajo riesgo para terceros? (¿por dónde?)
 - ¿Se ha conversado con Carabineros de la potencial huelga?

Final de la negociación

- En caso de llegar a mediación
 - Claridad en el historial de la negociación
 - Pedir al mediador que escuche a ambas partes
 - Revisar bien las actas al término de cada reunión

El acuerdo

- Preparar el borrador del contrato colectivo
- Apegarse a los acuerdos alcanzados
- No intentar cambios de último minuto sin conversación con el sindicato, salvo cambios menores que estén claramente identificados
- Revisión de borradores no más allá de 24 horas

Prácticas desleales NC

Prácticas Desleales

- Afectación de la negociación colectiva y sus procedimientos

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 – 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



Para mayor información, contactar al expositor Sr. Luis Parada al +562-27982606 o al correo lparada@dlapiper.cl

Esta presentación provee de información breve sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en este, ni tampoco está destinado a proporcionar un consejo legal particular sobre las mismas. Se sugiere buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en esta presentación. Esta presentación no puede ser reproducida por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de © DLA Piper Chile 2022