



## NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COVID-19 ¿ESTÁN SUSPENDIDAS LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DURANTE LA PANDEMIA?

Sin lugar a dudas, la negociación colectiva representa un punto de inflexión en la relación existente entre la Empresa, los Trabajadores y las Organizaciones Sindicales. Constituye un rito estructurado legalmente, que permite a las partes sentarse a dialogar sobre los aspectos que interesan a cada uno bajo un contexto normativo que los faculta, en caso de no existir acuerdo, para adoptar medidas de fuerza y presión bajo el amparo de la ley laboral. Por lo tanto, no es baladí la realización o suspensión de una negociación colectiva, máxime si la ley laboral establece un periodo específico para que los Sindicatos puedan ejercer este derecho (constitucional).

Así las cosas, se ha hecho recurrente la pregunta **¿están suspendidas las negociaciones colectivas durante la cuarentena?** No. No existe ninguna ley o mandato que suspenda o postergue las negociaciones colectivas durante la cuarentena. En consecuencia, si el Sindicato cumple con las formalidades y plazos legales pertinentes, y presenta su proyecto de contrato colectivo a la Empresa, se verificará una negociación colectiva reglada, que podría derivar -en caso de ausencia de acuerdo- en una huelga.

Ahora bien, **¿existen alternativas para suspender, postergar o no realizar una negociación colectiva reglada?** Si, existen alternativas:

**a) Suscripción de un Convenio Colectivo de Trabajo, que derive de una negociación colectiva anticipada y no reglada. Artículo 314 del Código del Trabajo.**

En este caso, las partes antes de la negociación reglada pueden suscribir un convenio colectivo por una vigencia máxima de 3 años y sin duración mínima (podría durar menos de 2 años). En este caso, sería posible replicar las condiciones del instrumento colectivo vigente, para efectos de "prorrogar" los beneficios colectivos -sin incrementos- por este periodo de incertidumbre.

**b) Decisión unilateral del Sindicato de no iniciar la negociación colectiva reglada. Artículo 325 del Código del Trabajo.**

En esta opción, el Sindicato de forma unilateral decide no presentar el proyecto de contrato colectivo, venciendo el instrumento colectivo vigente. En este caso los beneficios colectivos pasan a formar parte de los contratos individuales de los trabajadores afectados. Esto se denomina legalmente la ultraactividad del contrato colectivo. El Sindicato, en este caso, podrá presentar -cuando lo determine- su proyecto de contrato colectivo, después del vencimiento del contrato colectivo vigente.



**c) Acuerdo de las partes para postergar el plazo de la votación de la última oferta. Artículo 348 del Código del Trabajo.**

Una vez iniciada la negociación colectiva, las partes de común acuerdo podrán postergar la votación de la última oferta, por el tiempo que estimen pertinente. Los trabajadores que forman parte del proceso de negociación, gozarán de fuero por el tiempo que dure la postergación.

**d) Decisión unilateral del Sindicato de suscribir el piso de la negociación colectiva. Artículo 342 del Código del Trabajo.**

El Sindicato, una vez iniciada la negociación reglada, en cualquier momento -solo informando su decisión por medio de una carta a la Empresa- puede suscribir el piso mínimo de la negociación colectiva, esto es, idénticas estipulaciones a la vigentes (sin reajustabilidad por IPC) por un plazo de 18 meses.

**e) Decisión particular de la Dirección del Trabajo de prorrogar el plazo de votación de la última oferta, mientras dure la cuarentena (tema abordado por @josezuñiga en alerta laboral de 15 de julio)**

La Dirección del Trabajo, en algunos casos particulares ha decidido suspender la votación de la última oferta por el plazo que dure la cuarentena. Los trabajadores que forman parte del proceso de negociación, gozarían de fuero por el tiempo que dure la postergación

En definitiva, no existe ninguna ley o decreto que suspenda las negociaciones colectivas durante la cuarentena. Sin embargo, las partes -en acuerdo o de forma unilateral- disponen de alternativas que permiten postergar este proceso durante la presente contingencia sanitaria.

En cualquier caso, la única forma de abordar este tipo de procesos, es entablando instancias de diálogo entre las partes, para efectos de conocer las inquietudes, dudas y necesidades de la contraparte, más aún en el contexto de incertidumbre que ha provocado el COVID-19.

Un último elemento que se debe considerar, son las dificultades y limitaciones sanitarias que afrontarán las partes en un proceso de negociación reglada que se verifique en periodo de cuarentena o de contingencia sanitaria, toda vez que las reuniones presenciales -mecanismo y rito básico de estos procesos- se verán seriamente afectadas por las instrucciones sanitaria vigentes. En este punto, es altamente recomendable hacerse cargo del escenario actual, y considerar -al menos- los siguientes elementos:

a) Elaborar protocolo de negociación colectiva en COVID, que considere entre otros aspectos, reuniones por medios tecnológicos y votación por medios electrónicos.

b) Tener presente los medios de comunicación y deposito en la Dirección del Trabajo. Revisar si este organismo -dependiendo del lugar donde se verifique el proceso- actuará de forma remota (por medio de una casilla de correo) o de forma presencial.



c) Elaborar protocolo sanitario especial para evitar contagios durante la negociación y para que en caso de existir casos positivos, estos sean controlados y no impliquen la necesidad de suspender la negociación, o que en caso de suspenderla se tengan acordadas las implicancias de esto.

Claramente, este tema amerita mayor profundización y evidencia práctica, por esta razón nuestro próximo **Webinar** estará destinado a conversar con actores relevantes sobre la “negociación colectiva en tiempos de pandemia”, estaremos informando la fecha y hora de esta actividad.

