



ALERTA LABORAL: PREGUNTAS FRECUENTES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

¿Qué es una negociación colectiva?

Es un procedimiento establecido y regulado por normas contenidas en el Código del Trabajo, a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales, de manera de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

¿Qué es el contrato colectivo de trabajo?

Es el documento (convención) que pone término a una negociación colectiva reglada, celebrado entre el Empleador y el Sindicato, cuyo objeto es establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado. Debe constar por escrito y ser depositado en la Inspección del Trabajo.

¿Cuáles son las etapas del proceso de negociación?

- Presentación del proyecto de contrato colectivo por el Sindicato a la Empresa (no antes de 60 ni después de 45 días, antes del vencimiento del contrato colectivo vigente)
- Respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo (dentro de un plazo de 10 días corridos desde la recepción del proyecto del Sindicato)
- Ronda de negociación. Una vez entregada la respuesta del empleador habrá un período aproximado de 6 semanas de negociaciones directas entre la Empresa y el Sindicato.
- Última oferta del empleador. La Empresa deberá formular una última oferta al Sindicato a más tardar 2 días antes de los últimos 5 días de vigencia del instrumento colectivo.
- Votación de la última oferta del empleador. El Sindicato deberá efectuar una votación para decidir entre aprobar la última oferta del empleador o la huelga.
- Aprobación de la última oferta: fin del proceso
- Aprobación de la huelga. Ejercicio de la huelga: sin mediación obligatoria, la huelga debe hacerse efectiva al quinto día de aprobada la huelga.
- Período de mediación obligatoria. Etapa en que con la intervención del Inspector del Trabajo se busca resolver el conflicto colectivo sin huelga.

¿A qué trabajadores beneficiará el contrato colectivo?

El contrato colectivo beneficiará a los trabajadores que son socios del Sindicato y que están individualizados en la nómina que éste entregó al empleador.

Por otra parte, el contrato colectivo también podrá beneficiar a aquellos trabajadores a los cuales el empleador les extienda los beneficios convenidos con el Sindicato en el Contrato Colectivo, y a aquellos que se afilien con posterioridad al Sindicato. Lo anterior, deberá ser acordado entre la Empresa y el Sindicato.



¿Cómo puede terminar el proceso de negociación colectiva?

Por la suscripción de un contrato colectivo acordado por las partes durante la ronda de negociación directa o en cualquier oportunidad una vez iniciada la negociación colectiva, incluso luego de aprobada la huelga. Por la aprobación de la última oferta del empleador por la asamblea sindical: se entiende aprobada la última oferta si los trabajadores la votan favorablemente, o bien, no se obtiene la mayoría absoluta de los votos para aprobar la huelga. Por la suscripción del piso mínimo por parte del Sindicato.

¿Qué es el piso mínimo de la negociación colectiva?

El piso mínimo de la negociación colectiva corresponde a idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente en la empresa con los valores de los beneficios reajustados, **debiendo excluirse las siguientes estipulaciones:**

- Reajustabilidad pactada (IPC)
- Incrementos reales
- Pactos sobre condiciones especiales de trabajo
- Beneficios otorgados por motivo de la firma del instrumento
- Acuerdo extensión beneficios

¿Qué es la “última oferta del empleador”?

Es la última propuesta que presenta el empleador en el marco de la negociación colectiva, deberá ser entregada al Sindicato 2 días antes de los últimos 5 días de vigencia del instrumento colectivo.

Para efectos de permitir -en una eventual huelga- la reincorporación individual de los trabajadores a partir del día 16 desde iniciada la huelga, la última oferta deberá contener idénticas estipulaciones a las contenidas en el Contrato Colectivo vigente, incluyendo los reajustes por IPC que regula la citada norma legal.

¿Qué se entiende por votación de la última oferta del empleador?

Conforme a la ley, el Sindicato deberá efectuar una votación para aprobar la huelga o la última oferta del empleador dentro de los últimos 5 días de vigencia del instrumento colectivo.

Los trabajadores deberán votar por escrito, de forma secreta y personal si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, bajo la presencia de un ministro de fe. Asimismo, atendidas las restricciones actuales que ha generado la Pandemia COVID-19 se ha privilegiado la votación electrónica certificada por la Dirección del Trabajo.

¿Cuándo se entiende aprobada la huelga?

La huelga se aprueba cuando la mayoría absoluta [50%+1] de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva votan a favor de la huelga. Si no se obtuviera el referido quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.



¿Cuándo debe hacerse efectiva la huelga?

Una vez acordada la huelga, esta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a su aprobación (debe caer en día hábil). En dicha jornada, los socios del Sindicato hayan o no votado a favor de la huelga deberán suspender sus actividades dentro del establecimiento de la empresa, esto es: deberán dejar de prestar los servicios para los cuales han sido contratados.

Se debe tener presente que no existe un quórum mínimo para hacer efectiva la huelga. Por lo tanto, la huelga se hará efectiva sin distinción del número de trabajadores –socios del Sindicato– que suspendan sus labores.

¿Se puede interrumpir el plazo para hacer efectiva la huelga?

Sí. En aquellos casos que una de las partes solicita la intervención del **Inspector del Trabajo**, dentro de los 4 días siguientes a la aprobación de la huelga, a fin que lleve a efecto la **mediación obligatoria**, para facilitar el acuerdo entre ellas.

¿Qué es la mediación obligatoria?

Es una de las formas que consigna la ley para efectos de poner término a un proceso de negociación colectiva con acuerdo de las partes. En este caso se recurre a la intervención de un tercero, el Inspector del Trabajo, cuyo rol es facilitar que las partes alcancen un acuerdo.

Para este efecto, el Inspector dispondrá de 5 días hábiles para efectuar su cometido, una vez transcurrido este plazo sin que las partes hayan llegado a un acuerdo, deberá iniciarse la huelga, al día siguiente hábil.

¿Cuáles son los principales efectos de la huelga?

- **Se suspende el contrato individual de trabajo:** los trabajadores en huelga no deben prestar sus servicios para el empleador y **el empleador no está obligado a pagar sus remuneraciones.**
- Los trabajadores podrán realizar trabajos para otro empleador, pero sólo de carácter temporal
- Los trabajadores podrán realizar voluntariamente, sus cotizaciones previsionales.

¿Es posible que el empleador contrate reemplazantes durante la huelga?

No es posible contratar reemplazantes de los trabajadores que participan de la huelga, tanto de trabajadores internos como externos.

No obstante lo anterior, el empleador podrá modificar los turnos y horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo

En el mismo sentido, aquellos trabajadores que no están participando de la negociación colectiva, deberán trabajar de forma habitual.



¿Es posible el reintegro individual durante la huelga?

Si. Los trabajadores en huelga podrán reintegrarse a sus labores individualmente a contar del 16° día de hecha efectiva la huelga. Para ello, será necesario que el empleador haya entregado una “última oferta” en los términos y plazos indicados en los artículos 346 y 357 del Código del Trabajo

De no darse el cumplimiento de esos requisitos, el reintegro de trabajadores sólo será posible hacerlo desde el día 30° de iniciada la huelga, en adelante.

