



06 de agosto 2025

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA.

En esta alerta abordaremos la negociación colectiva aplicable a los trabajadores eventuales, de temporada y aquellos contratados por obra o faena transitoria, así como el procedimiento correspondiente, considerando sus particularidades.

Uno de los cambios más relevantes introducidos por la Ley N°20.940 consistió en la reducción de los grupos de trabajadores excluidos del derecho a negociar colectivamente. A través de la reforma del entonces artículo 305 del Código del Trabajo, se permitió expresamente a los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria acceder a la negociación colectiva, ampliando así su cobertura.

Este cambio legal respondió, entre otros factores, a las reiteradas observaciones formuladas por la OIT en relación con dicha disposición, instando al Estado chileno a su modificación o derogación por contravenir el Convenio N°98 del mismo organismo, ratificado por Chile el 01 de febrero de 1999.

El procedimiento de negociación para estos trabajadores presenta diferencias importantes respecto del procedimiento general en esta materia. En particular, estos trabajadores no gozan de fuero ni del derecho a ejercer huelga legalmente. De acuerdo con el artículo 365 del Código del Trabajo, pueden negociar conforme a las reglas de la negociación colectiva anticipada o no reglada establecidas en el artículo 314 del mismo cuerpo legal. Esta regulación busca compatibilizar la naturaleza transitoria del trabajo involucrado con la estabilidad y proyección que conlleva la celebración de un convenio colectivo.

Cabe destacar que el empleador estará obligado a negociar en los casos en que la obra o faena tenga una duración superior a doce meses, debiéndose entender este plazo como referido a la duración real de la obra y no a la de los contratos individuales, conforme a lo establecido por la historia fidedigna de la ley y al Dictamen N°1078/28 de 8 de marzo de 2017 emitido por la Dirección del Trabajo.

El sindicato, por su parte, podrá presentar su proyecto de contrato colectivo una vez iniciada la obra o faena, incluyendo en él a distintas empresas donde sus afiliados presten servicios. En estos casos, cada empresa deberá decidir si participará en una negociación conjunta o separada, lo cual deberá ser comunicado al sindicato al momento de responder al proyecto presentado, conforme lo dispone el artículo 367 del Código del Trabajo.



En cuanto al contenido del proyecto, deberá ajustarse a lo señalado en el artículo 366 del Código del Trabajo, incluyendo: la identificación de la organización sindical proponente, la individualización de la comisión negociadora, las cláusulas propuestas, el ámbito de la negociación y la identificación de la obra o faena correspondiente. El período de negociación será determinado libremente por las partes conforme a lo que estimen necesario para alcanzar un acuerdo.

En este tipo de negociaciones también pueden tratarse materias adicionales a las previstas en el artículo 306 del Código del Trabajo, tales como los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, según lo señalado en el Dictamen N°6084/96 de 26 de diciembre de 2016 de la Dirección del Trabajo. Es relevante indicar que esta es la única modalidad de negociación colectiva en la que dichos pactos pueden ser incorporados, ya que el artículo 374 establece que, en general, deben tratarse bajo las normas de la negociación no reglada.

No existe un plazo máximo establecido por ley para la duración del proceso de negociación, por lo que este dependerá del acuerdo entre las partes y del avance del diálogo. Una vez concluido, el convenio alcanzado debe ser registrado ante la Inspección del Trabajo competente dentro de un plazo de cinco días.

Estas son las consideraciones que deben tenerse presentes al momento de llevar adelante una negociación colectiva en el contexto de obras o faenas de carácter transitorio. Se trata de un procedimiento de carácter flexible y sin mayores complejidades procedimentales, lo que permite desarrollar la negociación sin estar sujetos a reglas excesivamente formales.

Finalmente, es relevante destacar que el levantamiento de la exclusión de estos trabajadores respecto del derecho a negociar colectivamente constituye un avance significativo en materia de derechos laborales. Dado que el trabajo transitorio conlleva de por sí una cuota importante de incertidumbre, la posibilidad de negociar colectivamente y suscribir un instrumento colectivo representa una mejora concreta en términos de estabilidad y seguridad, tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Antonia Morales Alemparte
Abogada Área de Negociación Colectiva.