

Seminario: Sindicalismo, Relaciones Laborales y Derechos Colectivos

FRANCISCO NEIRA REYES.



Objetivos.



Abordar el marco legal en que se desenvuelven las relaciones colectivas en el trabajo, esto es, problemas relativos a la negociación colectiva, organización sindical y la huelga



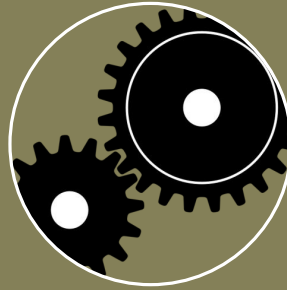
Sumario



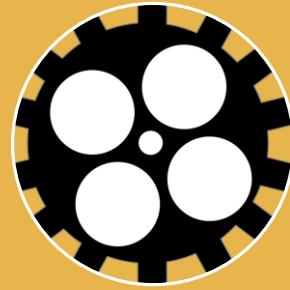
- Marco General Libertad Sindical.



- Aspectos relativos a la Organización Sindical.



- Aspectos relativos a la Negociación Colectiva.



- Aspectos relativos a la Huelga.



- Aspectos relativos al planteamiento de Conflictos Colectivos.



- Mecanismos de defensa de la Libertad Sindical



Prevención.



Surgimiento del Derecho Laboral como respuesta defensiva de la economía capitalista frente al avance del movimiento obrero.



Característica esencial del Derecho del Trabajo es su carácter transaccional y pacificador

Libertad Sindical

“El derecho que asiste a los trabajadores para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse a ellas, a darse su propia normativa sin intervención de terceros y, especialmente, el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones tendientes a la defensa y promoción de los intereses que le son propios, en particular, la negociación colectiva y el derecho a huelga.”

VARAS CASTILLO, Mario. Libertad sindical y negociación colectiva en Chile: Diagnóstico de la ley Nº19.759, en Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo. Chile. 2003 pp.3 y ss.

Libertad Sindical como Derecho complejo



Libertad Sindical Individual. Vertiente Positiva: Derecho a constituir organizaciones sindicales o afiliarse a una ya constituida. Vertiente Negativa: Derecho a desafiliarse a una organización sindical y no afiliarse a ningún sindicato.



Libertad Sindical Colectiva: Diversas manifestaciones, a saber, Reglamentación, Representación y Actuación o gestión sindical, federativa, pudiendo proyectarse:



Internamente: Organizar su administración y actividades y formular programa de acción, sin intervención del Estado, con el límite del respeto a las reglas democráticas.



Externamente: Negociación Colectiva, Huelga, Planteamiento de Conflictos Colectivos.

En honor al tiempo: Regulación de la organización sindical



- Perspectiva liberal del
derecho de sindicalización.

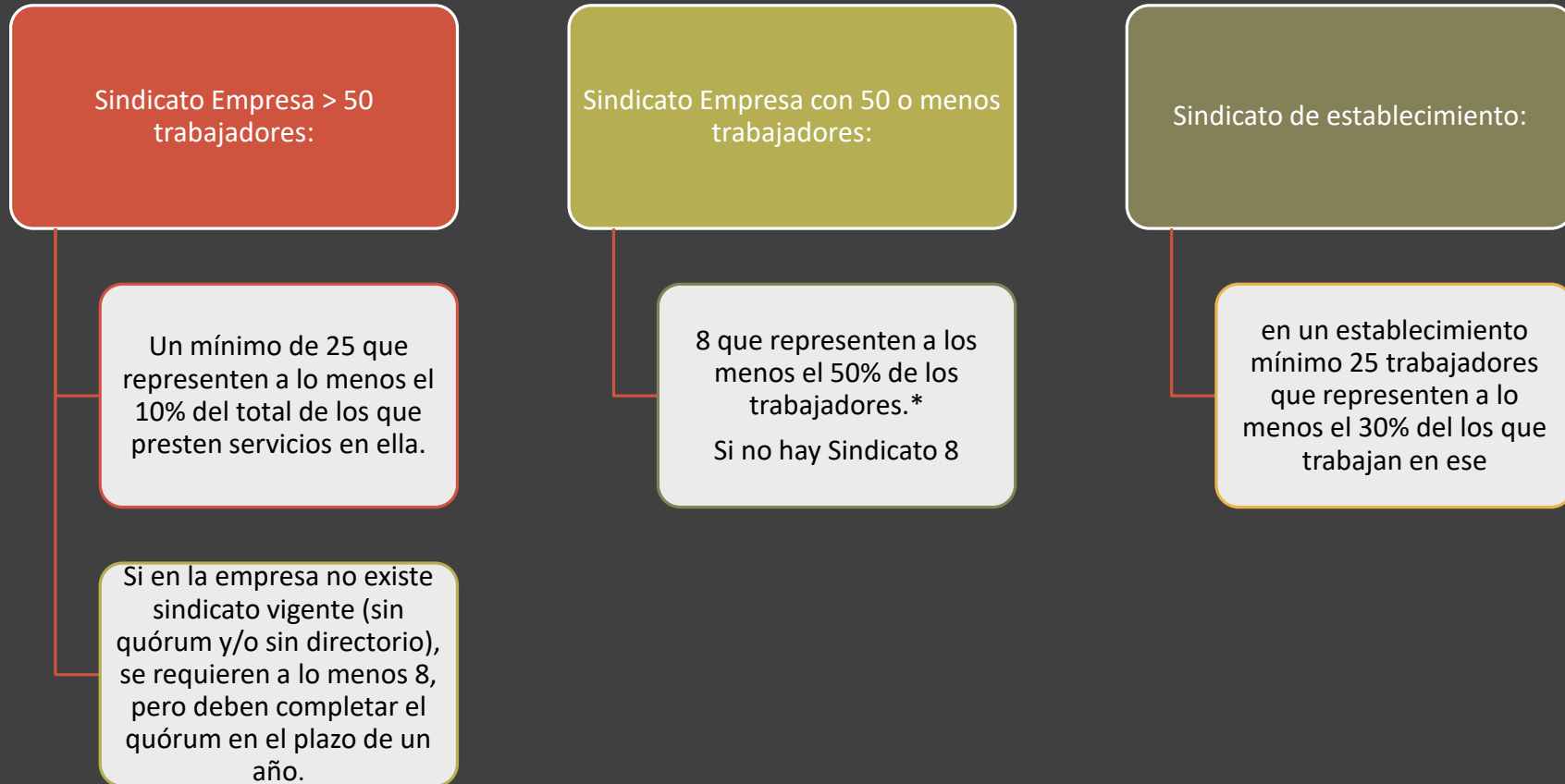


- Discusiones existentes:
Unicidad sindical y pluralidad
sindical.

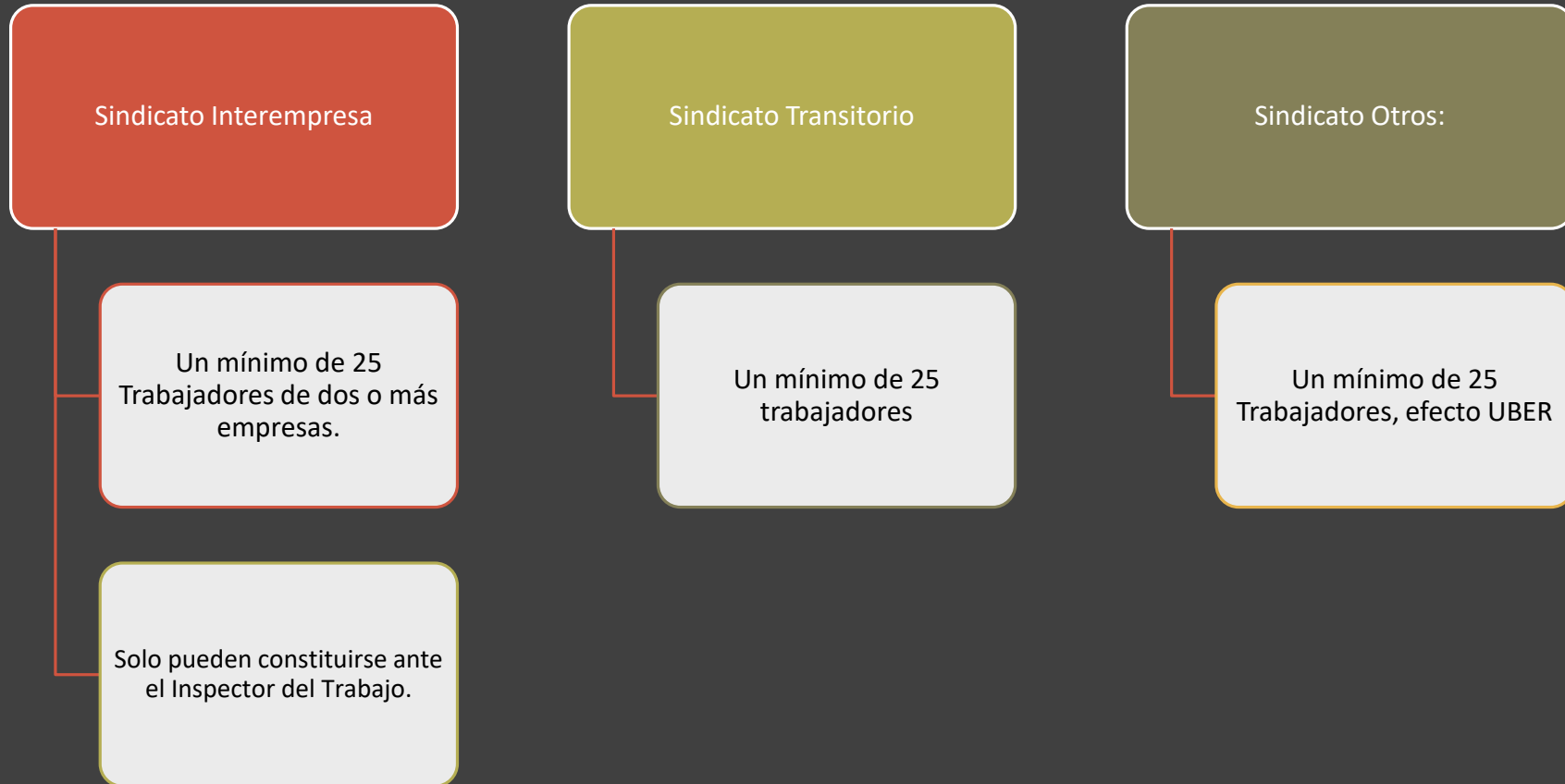


- Particularidades de la
organización de los
trabajadores del Sector
Público.

Constitución de Organizaciones Sindicales.



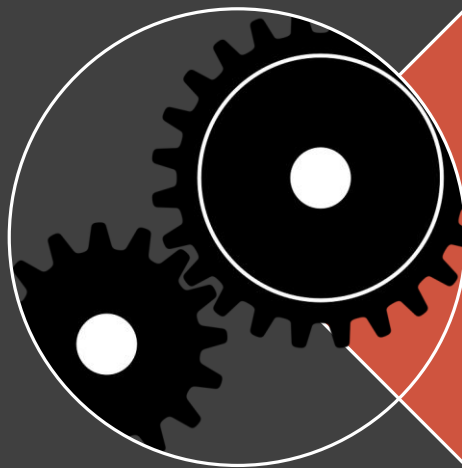
Constitución de Organizaciones Sindicales.



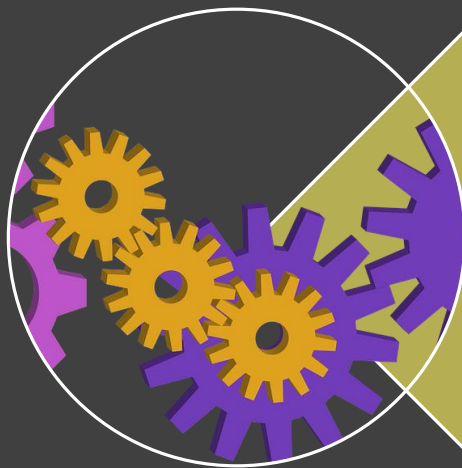
Organizaciones sindicales de nivel superior.



Garantías y
Facilidades para
el ejercicio de la
actividad sindical



Fuero
Laboral.



Horas de
Trabajo
Sindical

Fuero en materia sindical

Directores y delegados
sindicales: Desde su
elección hasta seis meses
después de haber cesado el
cargo.

¿Cuántos trabajadores tienen fuero?

Candidaturas sindicales:

Desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta ésta última. La comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días al día de la elección.

Número

¿Casualidad? ¿Cuál es el fundamento?

Directores sindicales:

- - 25 a 249 Trabajadores: 3 Directores Sindicales con Fuero
- - 250 a 999 Trabajadores: 5 Directores Sindicales con Fuero
- 1000 a 2999 Trabajadores: 7 Directores Sindicales con Fuero.
- - Sobre 3000 Trabajadores: 9 Directores Sindicales con Fuero y si tiene presencia en dos o más regiones se aumenta en 2 dirigentes con

Delegados sindicales (Sindicato Interempresa).

- 8 a 50 Trabajadores: 1 Delegado Sindica
- 51 a 75 Trabajadores: 2 Delegados Sindicales
- 76 y mas Trabajadores: 3 Delegados Sindicales
- * Si la empresa tiene un director sindical se descuenta el delegado sindical en igual proporción.

Horas de Trabajo Sindical

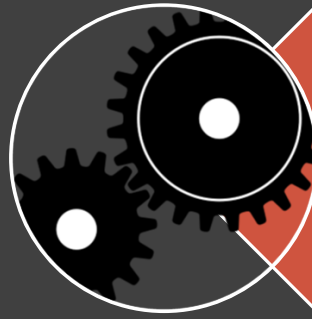
Sindicatos Bases: no inferior a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

Directores de Federación o Confederación diez horas.

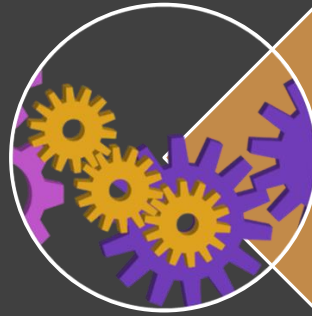
Director de Central Sindical: 24 horas mensuales

En todos los casos pueden excusarse de prestar servicios. En el caso del Sindicato base empresa con un mínimo de 6 meses a la totalidad del mandato, los directores de la federación, confederación y central la totalidad del mandato y un mes después.

Negociación colectiva. (Problematización)



- El nivel de la
negociación
colectiva.



- La titularidad de la
negociación
colectiva.



- Las materias de la
negociación
colectiva.

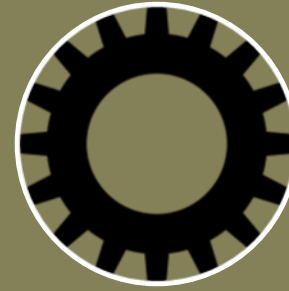
Nivel de la Negociación colectiva



Nivel Empresa
(Derecho)



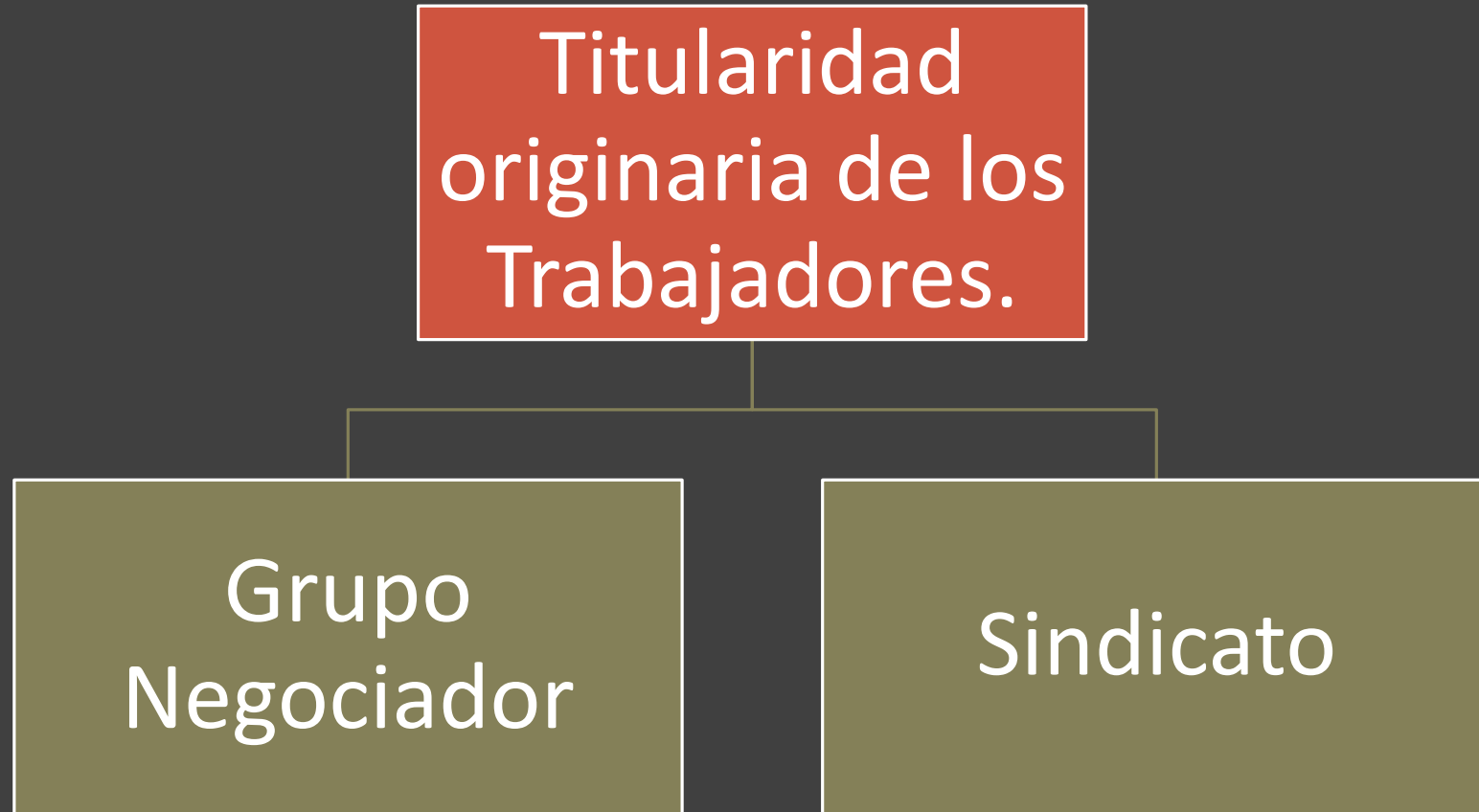
Supraempresa
(Voluntaria)



Fenómeno de
fragmentación
productiva.



Titularidad de la negociación colectiva



Que argumentos
fundamentaron
esta posición

Obligar a los trabajadores
a sindicalizarse atenta
contra la libertad sindical.

Discriminación entre
trabajadores.

Igualdad ante la ley.

Hoy los grupos negociadores no tienen procedimiento de
negociación. Discusión en la materia.

Procedimientos de Negociación

- Negociación colectiva de empresa regulada en el Código del Trabajo:

- Negociación Colectiva Reglada de Sindicato Empresa.
- Negociación Colectiva Reglada de Sindicato Interempresa.
- Negociación Colectiva Reglada de Sindicato de Trabajadores Transitorios y Eventuales.
- Negociación Colectiva No Reglada.

Necesidad de precisar el alcance de la negociación colectiva sindicato interempresa

Requisitos:

Sindicatos interempresa deben agrupar a trabajadores de empresas del mismo rubro o actividad económica.

En cada empresa deben cumplir el quórum de constitución de sindicatos (227 CT).

Procedimiento Reglado General (con modificaciones).

Micro y pequeña empresa: Es voluntario negociar para la empresa, si acepta, debe responder dentro de 10 días el proyecto de contrato colectivo. Ante negativa, se puede negociar haciendo las veces de un sindicato de empresa.

Mediana y gran empresa: Negociación a través de sindicato interempresa.

Particularidad de la negociación colectiva de trabajadores eventuales, de temporada, obra o faena transitoria.



Las empresas estarán obligadas a negociar sólo en el caso que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a doce meses. Con todo, los trabajadores sujetos a esta negociación no gozarán de las prerrogativas de fuero y huelga.



Materias de la Negociación colectiva.

Art. 306. Materias de la negociación colectiva. Son materia de la negociación colectiva aquellas **de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores**, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.

Las negociaciones **podrán incluir acuerdos** para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.

Adicionalmente, se podrán negociar los **acuerdos de extensión** previstos en el artículo 322 y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI de este Libro.

Materias de Negociación Colectiva

No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

Empresas excluidas de negociar.

No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban.

Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más del 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos.

Lo dispuesto en el inciso anterior no tendrá lugar, sin embargo, respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al decreto ley N° 3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas conforme al decreto ley N° 3.166, de 1980

Trabajadores excluidos de negociar.

Los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. (En la gran y Mediana empresa).

Debe dejarse constancia en el Contrato de Trabajo

Personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando (Micro y pequeña empresa)

Debe dejarse constancia en el Contrato de Trabajo

El resultado de la negociación colectiva

Convenio colectivo

Contrato colectivo

Huelga

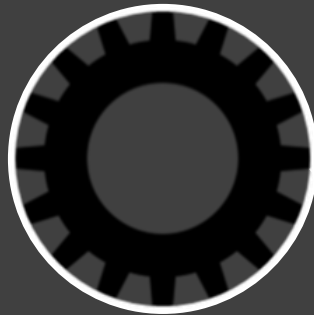
Problematización



Concepción de este
derecho



Problemas asociados al
diseño del procedimiento
de negociación.



Restricción o prohibición
del Derecho.

Concepción del Derecho de Huelga.

Es un derecho fundamental que detentan los trabajadores y tiene reconocimiento implícito en nuestra Constitución.

- Fallos acogen dicha posición.

Pese a ello, en la discusión parlamentaria se habla de que es una etapa indeseada de la negociación colectiva.

- ¿En que afecta esta comprensión?

Problemas de eficacia del derecho.

Ejemplo

En un contrato colectivo puedo fijar una duración de dos a tres años

La negociación colectiva debe iniciarse no antes de 60 ni después de 45 de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo

La votación de huelga y ultima oferta debe realizarse dentro de los últimos cinco días de vigencia.

Una concepción indeseada.

Retraso de la
posibilidad de hacer
efectiva la huelga

De aprobarse se hace
efectiva dentro del 5to
día hábil

Mediación
obligatoria

Se puede solicitar por cualquiera
de las partes dentro de los 4
días siguientes de acordada la
huelga.

- Duración 5 días hábiles, inicia
la huelga al día siguiente.

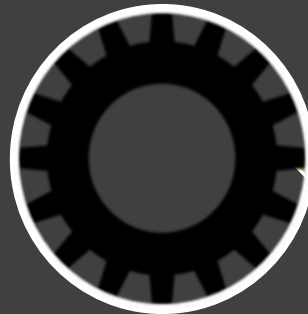
Restricción del Derecho de Huelga.



Caso de los
contratistas y
subcontratistas



Servicios Mínimos y
Equipos de
Emergencia



Prohibición del
Derecho de Huelga
(362 C.T.)

Situación de la huelga de los contratistas y subcontratistas.



Artículo 306. La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga.



Servicios mínimos y Equipos de Emergencia

Dirección del Trabajo

Aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que, sin menoscabar en su esencia el derecho a huelga, conforme al tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena, deben ser atendidas durante el desarrollo de la huelga (...) (Ord. 5346/92 de 28 de octubre de 2016)

Organización Internacional del Trabajo

“un servicio limitado a las actividades estrictamente necesarias para cubrir las necesidades básicas de la población o satisfacer las exigencias mínimas del servicio, sin menoscabar la eficacia de los medios de presión”. (OIT, 1994a, párrafo 161)

Procedencia de los Servicios Mínimos en Chile.

Protección de los bienes corporales e instalaciones de la empresa.

Prevenir Accidentes.

Garanticen la prestación de Servicios de Utilidad Pública.

Garanticen la atención de necesidades básicas de la población.

Garanticen la Prevención de daños ambientales o sanitarios.

*Incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas.



Prohibición del Derecho de huelga

Aplica a los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo será efectuada cada dos años, dentro del mes de julio, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, previa solicitud fundada de parte, la que deberá presentarse hasta el 31 de mayo del año respectivo.

Protección de la Libertad Sindical



Practicas antisindicales y Practicas desleales.



Dudas y preguntas



fjneira@ug.uchile.cl