

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CONTEXTO

- La negociación colectiva actual en Chile se enmarca dentro de la doctrina neoliberal impuesta desde el plan laboral.
- En virtud de esto, la negociación es limitada a una negociación de remuneraciones entre los trabajadores y empleadores de una empresa (306).
- No tiene un carácter amplio de redistribución de la riqueza.

- Concepción neoliberal: Los trabajadores en una economía desarrollan un oficio y una experiencia que resulta más valiosa en la empresa en que trabajan, que en empleos alternativos.
- Así, lo negociable es la diferencia de remuneraciones que obtendría el trabajador en un trabajo alternativo y/o el costo del empleador de reemplazar a sus trabajadores.

- Con esta concepción de fondo se limita la negociación sólo al ámbito de cada empresa.

- Esta concepción básicamente desprecia las verdaderas relaciones entre el capital y el trabajo, y olvida que ellas sobrepasan los márgenes estrechos de una empresa.

- Además, la negociación colectiva históricamente, ha significado la regulación de muchas otras materias, que ahora son ley, como la jornada de trabajo, el trabajo infantil, condiciones de seguridad, etc.

DEFINICIÓN

- Art. 303 i l: Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes.

- La igualación de Sindicatos con grupos negociadores vulnera la libertad sindical.
- Desincentiva la organización y en nuestro caso, es una estrategia para evitar la negociación efectiva.

CONCEPTOS BÁSICOS

- Art. 308: Se requiere que transcurra un año desde que la empresa haya hecho inicio de sus actividades.
- Se cuenta desde el inicio real de actividades, comprobado. Si no se demuestra, desde inicio legal de actividades.

CONCEPTOS BÁSICOS

- Plazos: Días corridos, salvo cuando vencieran sábado, domingo o festivo, en que se entienden prorrogados para el día siguiente hábil. (312)
- 313: Ministros de Fe: Inspector del Trabajo, notarios, oficiales del Registro Civil y funcionarios de la Administración del Estado designados como tales por la DT.

CLASIFICACIONES

- Negociación reglada
- Negociación semi-reglada
- Negociación no reglada o informal

ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN

- 304 i I: Empresas del sector privado y en aquellas en que el Estado tenga aportes, participación o representación.

NO PUEDEN NEGOCIAR

- 304 i2 y siguientes. No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este 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 de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.
- El Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código

- Esto vulnera la libertad Sindical. El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha dicho que la determinación del nivel de negociación debería depender de las partes y no impuesto por la ley.

ÁMBITO

- En la empresa o en un establecimiento de ella.
- Puede ser supra empresa sólo con acuerdo del empleador
- Predio Agrícola: Se considera empresa.

EN CUANTO A LAS PERSONAS

- 305. Diversos trabajadores no pueden negociar:
- Contrato de Aprendizaje (art. 82)
- Trabajadores contratados por obra o faena
- Gerentes, subgerentes, agentes y apoderados siempre que estén dotados de facultades generales de administración.

- Personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores
- Trabajadores que ejerzan un cargo superior de mando e inspección, siempre que este dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos y de comercialización.

- En los tres últimos casos debe dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo.
- El trabajador tiene 6 meses para objetar esta calidad ante la IT, y recurrir al Juez.

PROCEDIMIENTO

- La ley establece un procedimiento sumamente detallado.
- Básicamente tiene tres etapas:

1. Inicio de la negociación

2. Negociaciones

3. Acuerdo.

INICIO DE LA NEGOCIACIÓN

- Hay que analizar:

1. Sujetos facultados para iniciar la negociacion

2. La representación

3. Época de presentación del proyecto

4. Formalidades de la presentación

SUJETOS

- Sindicato de empresa
- Grupos de trabajadores

- Los grupos de trabajadores son un atentado a la libertad sindical
- CT: Al menos deben reunir los mismos quórumos y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa.
- 315 i 1-3

REPRESENTACIÓN

- Comisión negociadora.
- ✓ En el caso de los sindicatos: Directorio
- ✓ En el caso de los agrupados: Elegir
- ✓ Empleador: 3 Apoderados
- Art. 326

ASESORES

- Art. 327. Además de los miembros de la comisión negociadora y de los apoderados del empleador, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen las partes, los que no podrán exceder de tres por cada una de ellas.
- En las negociaciones en que la comisión negociadora laboral sean las directivas de uno o más sindicatos, podrá asistir como asesor de éstas, y por derecho propio, un dirigente de la federación o confederación a que se encuentren adheridas, sin que su participación se compute para los efectos del límite establecido en el inciso precedente.
- Tratándose de un grupo negociador de trabajadores que pertenezcan a un sindicato interempresa, podrá asistir a las negociaciones como asesor de aquéllos, y por derecho propio, un dirigente del sindicato, también sin que su participación sea computable para el límite establecido en el inciso primero del presente artículo.

ÉPOCA DE PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

- Art. 317 a 322.
- Hay que distinguir:
 - Inexistencia de contrato colectivo anterior o vigente
 - Existe contrato colectivo vigente

INEXISTENCIA DE CONTRATO O NO VIGENTE

- Puede presentarse el proyecto en cualquier momento.
- Si hay un convenio colectivo vigente, los demás trabajadores que cumplen con los requisitos también pueden negociar.

- El empleador puede unilateralmente y sin limitación alguna declarar como tiempo inhábil para el inicio de proceso, uno o más lapsos de hasta 60 días en el año calendario, seguido o distribuido en parcialidades.
- Art 317.

- Recibido el proyecto... contradicción entre el art. 318 y 320 i l
- El empleador “podrá” comunicar tal circunstancia a todos los demás trabajadores de la empresa a la IT. (318)
- Art. 320. El empleador “deberá” comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo y éstos tendrán un plazo de treinta días contados desde la fecha de la comunicación para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en este Libro o adherir al proyecto presentado.

- 319: Regula que pasa si opta por no comunicar a los demás.
- Si el empleador no efectuare tal comunicación, deberá negociar con quienes hubieren presentado el proyecto.
- En este evento, los demás trabajadores mantendrán su derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiempo, en las condiciones establecidas en este Código. En este caso, regirá lo dispuesto en este artículo y en el precedente.

EFECTUADA LA COMUNICACIÓN

- Los trabajadores, en un plazo de 30 días pueden:

1. Presentar proyectos de cto. colectivo

2. Adherir al ya presentado (Art. 323)

EXISTENCIA DE CTO. COLECTIVO VIGENTE

- Art. 322.
- No antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato.

OTRAS SITUACIONES CON CTO COLECTIVO VIGENTE

Trabajadores Nuevos	Transcurridos 6 meses
Trabajadores Nuevos que se le hicieron extensivos la totalidad de los beneficios	Lo que reste al plazo de dos años, contados desde la fecha del último contrato u otro anterior vigente
Trabajadores que no participaron en contratos colectivos	Al vencimiento del plazo de dos años desde la celebración del último cto.

- Las partes pueden acordar postergar la fecha de negociación hasta por 60 días.

PRESENTADO EL PROYECTO

- Copia firmada por el empleador debe entregarse en la IT respectiva, dentro de los 5 días siguientes a su presentación.
- Si el empleador se negare a firmar, los trabajadores podrán requerir a la IT, dentro de los 3 días siguientes al vencimiento del plazo de 5 días precedente, para que notifique al empleador. Art. 324

- Presentado el proyecto, el trabajador queda afecto a la negociación colectiva durante todo el proceso. (art. 328)

NEGOCIACIONES

- Presentado el proyecto, se entiende iniciada la negociación colectiva.
- El empleador se encuentra obligado a negociar

RESPUESTA DEL EMPLEADOR

- Requisitos de forma y fondo
- Requisitos de Forma:

1. Escrito

2. Copia firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora se acompañe a la IT dentro de 5 días desde la entrega. (330)

3. Plazo: Debe dar respuesta dentro de los 15 días siguientes a la presentación del proyecto.

— Infracción: Multa. (332 i1)

— Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto, se entenderá que acepta.

— Puede haber prórroga de común acuerdo (329 i2 y 332 i.final)

- Requisitos de fondo:

- la contestación del empleador debe ser dada en forma de proyecto de contrato colectivo.
- Debe contener todas las cláusulas de la proposición.

- Efectuar las observaciones que le merezca el proyecto: si la considera extemporánea, si rechaza algún trabajador, etc.
- Debe pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores, aceptándolas o rechazándolas, en todo o en parte.

- Debe señalar los fundamentos de la respuesta.
- Debe acompañar los antecedentes que justifiquen las circunstancias económicas y otras que invoque. Como mínimo el 315.

INFORMACIÓN QUE DEBE ENTREGAR EL EMPLEADOR

- Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo.
- Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos:
 - I) los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella;

- 2) la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio
- 3) los costos globales de mano de obra del mismo período.
- 4) Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada por aquél como confidencial.

- Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento.

- Recibida la respuesta, podrán iniciarse las negociaciones.
- Los trabajadores pueden efectuar objeciones de legalidad. 33 I.

OBJECIONES DE LEGALIDAD

- Art. 331. Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente Código.
- La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.
- No obstante, si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación deberá ser resuelta por el Director del Trabajo.

OBJECIONES DE LEGALIDAD

- La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso.
- La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

ACUERDO

- No solo hay obligación de negociar sino que también hay obligación de contratar.
- Art. 332 i. final. “Llegado el vigésimo día...”

POSIBILIDADES

1. Empleador no contesta: Se acepta el proyecto.
2. Las partes llegan a acuerdo: Se firma contrato.
3. No se llega a acuerdo: los trabajadores deben optar entre la huelga y la última oferta
4. (o 369).

ARTÍCULO 369

- La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses.

EL CONTRATO COLECTIVO

- Art. 6 y art 344 i.2
- Contrato celebrado por uno o más empleadores, con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

ELEMENTOS DE LA DEFINICIÓN

- Es un contrato
- Partes
- Objeto
- Plazo

CARACTERÍSTICAS

- Contrato solemne: debe constar por escrito.
- Contrato a plazo

EFECTOS

- Pasa a crear normas que regulan directamente la relación laboral. Reemplaza cláusulas individuales. 348 i l.
- Límite: Los derechos irrenunciables (5i2)

EFFECTOS

- Inderogabilidad. Imposibilidad de derogar cláusulas del contrato colectivo, en perjuicio del trabajador, por acuerdo individual de éste con el empleador.
- Art. 311. Prima la autonomía colectiva por sobre la individual.

EFFECTOS

- Ultraactividad. Extinguido el contrato, sus cláusulas continúan en vigencia en los contratos individuales.
- art. 348 i2.

EFFECTOS

- Efecto extensivo del contrato colectivo. Extensión de Beneficios.
- 346
- Facultad del empleador
- Trabajadores que ocupen cargos o desempeñen funciones similares
- 75% de la cuota.

- Si los beneficios los obtuvo más de un sindicato, el aporte irá al que el trabajador decida.
- Si nada dice: a las más representativa.

EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

- En el fondo es una práctica antisindical legal.
- Amplía el poder del empleador
- Inhabilita a trabajadores a negociar.

VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO

- Plazo de vigencia lo determinan las partes.
- No menos de dos ni más de cuatro años.
- Excepción: 369 i.2 contrato forzoso.: 18 meses

CONVENIO COLECTIVO

CLASIFICACIONES

- Negociación reglada
- Negociación semi-reglada
- Negociación no reglada o informal

CONVENIO COLECTIVO

- El código faculta a negociar sin sujetarse a la negociación reglada.
- 314-314 BIS C. Reconocen dos tipos de negociaciones no regladas: la sindical y la de grupos negociadores.

NEGOCIACIÓN DE TEMPOREROS

- Negociación de sindicatos transitorios o eventuales: 314.12
- Negociación de sindicato de trabajadores agrícolas de temporada. 314 bis A.

- Negociación no reglada sindical: 3 | 4
- Negociación no reglada de grupos de trabajadores (semireglada): 3 | 4 bis

GRUPOS DE TRABAJADORES

- 8 o más trabajadores
- Representados por una comisión negociadora (3 a 5). Votación secreta ante Inspector del Trabajo.
- El empleador debe dar respuesta dentro de 15 días, bajo pena de multa.
- Aprobación de los trabajadores en votación secreta ante Inspector del trabajo.

- ... producto de este tipo de negociaciones: nace un Convenio Colectivo.

CONVENIO COLECTIVO

- Definición. 35 I
- Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.

- Iniciativa de trabajadores y empleadores.
- Pueden celebrarse en cualquier momento.
- En la negociación, no es obligatorio finalizar en un convenio.
- No da derecho a huelga.

CONTENIDO

- No está regulado.
- No puede vulnerar derechos mínimos irrenunciables.

EFECTOS

- Los trabajadores no comprendidos en el convenio colectivo, pueden negociar colectivamente. 314 i.final y 317
- 351 i2y3: efectos.
- Solo ultraactividad en el convenio colectivo de empresa.
- Solo se le aplican las normas de vigencia y de reemplazo de normas, cuando son parciales.

- ¿Cuándo son parciales? Cuando es pactado por sujetos individuales o las materias son limitadas y de carácter individual.
- En este caso, se le ha llamado contrato individual múltiple, es decir, la ley no les confiere el efecto de un un contrato colectivo.

HUELGA

- Ha señalado la jurisprudencia alemana que toda la reglamentación de los sindicatos y los convenios colectivos sin que exista derecho a huelga representaría una “petición colectiva de limosna”
- Autotutela sindical

DEFINICIÓN

- Toda tipo de perturbación concertada colectivamente del proceso de producción.

HUELGA- CLASIFICACIONES

- Huelgas sindicales/huelga salvaje
- Huelgas directas/huelgas de solidaridad
- Otras: Huelga de brazos caídos, huelga sorpresa, huelga con ocupación de locales, de larga duración, con abandono del puesto de trabajo, de celo o tortugismo, etc.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

- hay obligación de negociar.
- si no hay acuerdo: huelga

VOTACION

- Oportunidad: art. 370 b):
- Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior,
- o en el caso de no existir éstos, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto.

- Insertar calendario

VOTACIÓN

- Los trabajadores deben decidir si aceptan la última oferta del empleador o la huelga.
- La Comisión negociadora debe convocar a la votación con al menos cinco días de anticipación (370 i2)

VOTACIÓN

- En caso de impedimento de la votación: 370 inciso 4:
- Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.

ETAPAS PARA LA HUELGA

- a) Convocatoria
- b) Aprobación
- c) Ejecución

CONVOCATORIA

- 370 i2: Con cinco días de anticipación debe convocarse a la votación
- Votan: huelga o última oferta
- El empleador debe informar a los trabajadores de a última oferta y acompañar copia a la IT, con una anticipación de a lo menos dos días al lapso comprendido entre en los últimos cinco días de vigencia del contrato o del plazo de 45 o 60. (372 i3)

- Última oferta: la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en la IT.
- Otros requisitos: 372 i 3 y 4: El empleador deberá informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370. Para este efecto, entregará un ejemplar a cada trabajador o exhibirá dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.
- Si nada dice: la última oferta es la respuesta que se dio al contrato.

- Si transcurren los plazos y los trabajadores no votan nada, se entiende que aceptan la oferta del empleador.
- Excepto: 369. Contrato forzoso dentro del plazo de cinco días desde el último día en que debió procederse a la votación (art. 370 i3)

APROBACIÓN

- Votación en forma personal, secreta y en presencia de ministro de fe,
- Votos deben señalar: huelga o última oferta.
- El día de la votación: no asamblea. (372 i5)
- Mayoría absoluta de los involucrados. No se cuentan los impedidos por vacaciones o licencia médica.

EJECUCIÓN

- Aprobada la huelga los trabajadores deben hacerla efectiva.
- No se ha hecho efectivo si más de la mitad de los trabajadores continúa trabajando.
- Al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de aprobación. Este plazo puede prorrogarse con acuerdo de las partes hasta por 10 días (374 il)

- Empresas con turnos: se calcula sobre la totalidad de los involucrados, cuyo turno comience al tercer día de aprobada la huelga.
- Ejecutada la huelga los trabajadores no pueden reincorporarse salvo en los casos que señala la ley: 381 y ss. del CT)

BUENOS OFICIOS

- 374 bis: Buenos Oficios: deben solicitarse dentro de las 48 horas siguientes de acordada la huelga.
- 5 días hábiles. Las partes pueden acordar una prórroga hasta por cinco días más.
- Si no hay acuerdo, la huelga se debe hacer efectiva al día siguiente hábil.

EFECTOS DE LA HUELGA

- Suspensión de los contratos individuales. 377
- No afecta la antigüedad.
- Posibilidad de celebrar contratos temporales
- Posibilidad de reemplazantes. Para el CLS solo debiera proceder en dos casos: un servicio esencial o crisis nacional aguda.
- 381. Regulación del reemplazo y el reintegro.

- Reemplazo: condiciones: Hay contrato vigente:
- 1) idénticas estipulaciones del contrato vigente reajustada por IPC
- 2) reajustabilidad mínima anual según IPC para el período del contrato, excluidos los últimos 12 meses
- 3) Bono de reemplazo: 4 UF por cada reemplazante.

- Si no hay contrato vigente:
- En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.

- Si cumple las condiciones, puede reemplazar del día 1.
- Si no cumple con a) y b), puede reemplazar desde el décimo quinto, día de ejecutada la huelga y siempre que ofrezca el bono de reemplazo (381 i4)

REINTEGRO

- Dependiendo de si la empresa cumplió o no con requisitos de 381 hay distintos momentos para el reintegro.
- Si la empresa cumplió: los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

- Si la oferta con los requisitos fuese hecha por el empleador después, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero.

- El empleador podrá oponerse a que los trabajadores se reincorporen en los términos anteriores, siempre que el uso de tal prerrogativa afecte a todos éstos, no pudiendo discriminar entre ellos.

- Si, de conformidad con lo señalado en los artículos anteriores, se hubiere reintegrado más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación, la huelga llegará a su término al final del mismo día en que tal situación se produzca. En dicho caso, los restantes trabajadores deberán reintegrarse dentro de los dos días siguientes al del término de la huelga, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

JURISPRUDENCIA RELEVANTE

- Corte Suprema 4 de diciembre de 2014: “De aceptarse que el precepto indagado tolera el reemplazo con propios dependientes, aunque aportados por otras sedes, se lesiona en su esencia la suspensión colectiva de funciones en que consiste la huelga legal”

- “Es esa la lucha que recurrentemente devela el mundo laboral y que el mentado Libro IV del código de la especie deja tan abrumadoramente reglamentada, al plasmar una enorme cantidad de condiciones y requisitos que, en etapas sucedáneas y tras inmenso esfuerzo y desgaste, puede resultar en una declaración de huelga.
- La huelga no es gratuita.
- En ese contexto circunstancial surge la interrogante en punto a si se justificaría tanto empeño y, a menudo, también convulsión, para arribar a una hipotética paralización que en la práctica no lo fuere, dado que el patrón reemplazase de hecho a los comprometidos, con otros dependientes suyos que se desempeñan en locales, agencias o sucursales varias.
- Se inclinan estos jueces por una respuesta negativa.”

OTRA SENTENCIA C. SUPREMA

- “si la huelga es un derecho fundamental, entonces, las medidas empresariales que lo limitan, como el reemplazo en sus dos versiones – contratando foráneos o moviendo internos – deben ser miradas como afectaciones que deberían eliminarse, porque en ambos casos sucede exactamente lo mismo: se deja a la huelga vacía de contenido – la empresa sigue produciendo normalmente – y la presión de los trabajadores queda convertida en una caricatura – tocar pitos y bombos –”.

HUELGA PROHIBIDA

- Art. 384. No podrán declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que:
 - a) Atiendan servicios de utilidad pública, o
 - b) Cuya paralización por su naturaleza cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.
- Para que se produzca el efecto a que se refiere la letra b), será necesario que la empresa de que se trate comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.

HUELGA DE SOLIDARIDAD

- el comité de libertad sindical ha resuelto:
- “Ciertos países reconocen la legitimidad de las huelgas de solidaridad, que se plantean cada vez con más frecuencia debido a la tendencia a la concentración de empresas, así como la mundialización de la economía y a la reubicación de los centros de trabajo.
- La Comisión subraya que a este respecto es preciso hacer muchas distinciones (por ejemplo, en cuanto a la definición exacta del concepto de huelga de solidaridad, a la relación que justifica el recurso a este tipo de huelgas, etc.), pero considera que la prohibición general de las huelgas de solidaridad podría ser abusiva y que los trabajadores deberían poder emprender esas acciones cuando la huelga inicial con la que se solidarizan sea, en sí misma, legal.

JURISPRUDENCIA RELEVANTE

- Corte de Apelaciones: de 2 Octubre de 2015.
paralización por no pago de remuneraciones
- “La sola circunstancia que la ley regule la huelga para un caso, en la negociación colectiva reglada, no puede llevarnos a sostener que fuera de ella se encuentre prohibida, pues lo que el legislador ha omitido regular o definir, no puede sostenerse que lo ha prohibido.”

- “se puede establecer que el límite a este derecho fundamental, está dado únicamente cuando se afecten servicios destinados a satisfacer derechos fundamentales, libertades públicas y bienes constitucionalmente protegidos, tales como la vida, la salud y la satisfacción de necesidades básicas de la persona, lo que como toda limitación o restricción de derechos fundamentales, debe regularse por ley, sin afectar el derecho en su esencia, lo que no acontece en este caso”

PRACTICAS DESLEALES EN LA HUELGA

Art. 387. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Especialmente incurren en esta infracción:

- a) El que se niegue a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos;
(...)
- c) El que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;
- d) El que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva, y
- e) El que (...)realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva.

Art. 388. Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos. Especialmente incurren en esta infracción:

- a) Los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;
- b) Los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva;
- c) Los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos, y

TERMINO

- No tiene plazo
- Puede terminar por voluntad colectiva o por voluntad individual. 378 iI, 328.
- Colectivo: votación o contrato forzoso
- Individual: reintegro. Si se reintegran más de la mitad: termina la huelga y los demás deben reincorporarse dentro de los dos días siguientes.