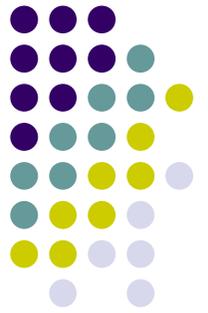




NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Sindicato

OBJETIVO



- La Negociación Colectiva es el procedimiento 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.

REGULACIÓN LEGAL



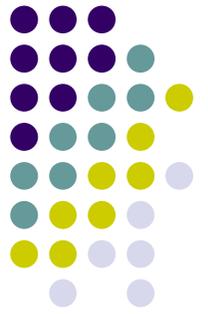
- Artículos 303 y siguientes, Código del Trabajo.
- Clasificación:
 - Reglada
 - No Reglada
 - Semi Reglada (Trabajadores Agrícolas de Temporada)

REGLAS GENERALES



- Empresas Privadas y Públicas.
- Pueden negociar todos los trabajadores, con excepción de :
 - Contratos de Aprendizaje
 - Contratos por obra o faena transitoria o temporada
 - Gerentes, Subgerentes, Agentes o Apoderados con facultades generales de administración.

REGLAS GENERALES



- Son materias de negociación :
 - Todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o dinero.
 - Condiciones generales de trabajo.
- No son materia de negociación:
 - Aquellas que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa.

REGLAS GENERALES

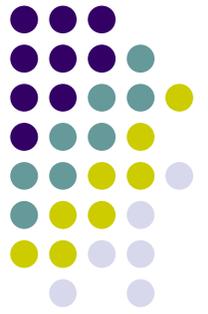


- Fuero de los trabajadores:
 - El empleador no puede despedir al trabajador sin autorización del Tribunal.
 - 10 días antes de la presentación del proyecto.
 - 30 días después de la firma del contrato.
 - Contratos a plazo fijo, el fuero termina con el vencimiento del contrato individual.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

INICIO



- Presentación del Proyecto de Contrato Colectivo, por parte del sindicato.
- No antes de 45 días ni después de 40 días antes del termino de la vigencia del contrato.
- Cuando no existe contrato anterior, sera en cualquier momento, al menos que la empresa declare periodos no aptos para negociar.

ANTECEDENTES PARA PREPARAR PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO



- El empleador esta obligado a entregar, a lo menos:
 - Balance de los 2 últimos años.
 - Información financiera necesaria.
 - Costos globales de mano de obra.

La información se puede solicitar dentro de los últimos 3 meses de vigencia.

MENCIONES QUE DEBE CONTENER EL PROYECTO DE CONTRATO



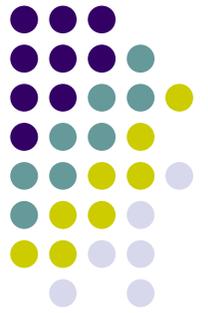
- Nómina de socios y adherentes.
- Cláusulas que se proponen.
- Plazo de vigencia del contrato.
- Integrantes de la comisión negociadora.

REMISIÓN A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO



- Copia del proyecto de contrato, recepcionada por el empleador, dentro de los 5 días siguientes a la presentación del proyecto (inicio).

PLAZO PARA RESPONDER

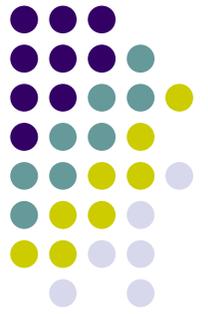


- 10 días después de la presentación del proyecto.
- Puede formular observaciones a las proposiciones, fundamentándolas.

Si no hay respuesta se sanciona con multa.

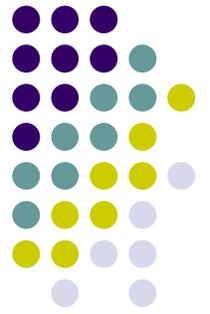
Si al día 20º, no hay respuesta, se entiende que acepta el proyecto.

NEGOCIACIONES

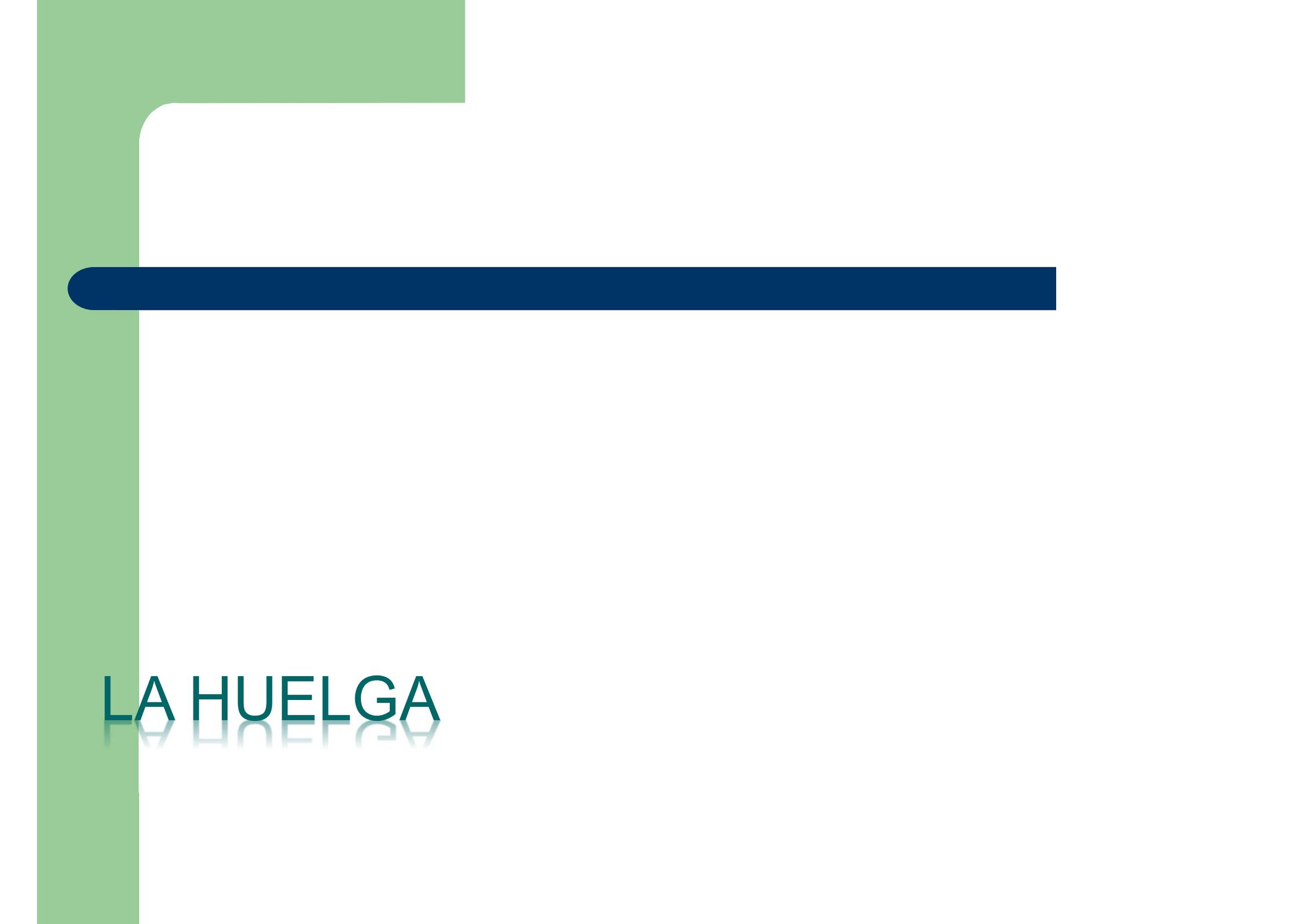


- A partir de la respuesta, se reunirán las veces necesarias.

TRAMITACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

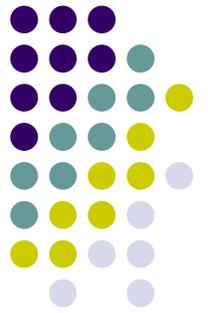


- Estipulaciones básicas de un contrato colectivo:
 - Determinación precisa de las partes a quiénes afecte;
 - Normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones que se hayan acordado.
 - Período de vigencia (de 2 a 4 años)



LA HUELGA

LA HUELGA



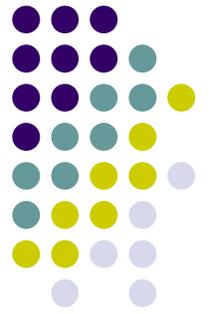
- Es el derecho que tienen los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglada para suspender las actividades a que se encuentran obligados en conformidad a sus contratos individuales de trabajo, habiendo cumplido los demás requisitos legales.
-
-

VOTACIÓN ÚLTIMA OFERTA O HUELGA



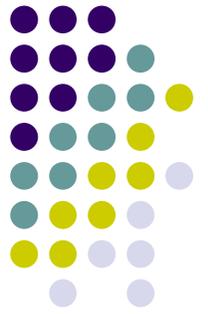
- Votación; 5 días antes del término de la vigencia del contrato.
- Convocatoria; 5 días antes de la votación (la hace la comisión negociadora de los trabajadores).

REQUISITOS DE LA VOTACIÓN



- Debe ser personal.
- Debe ser secreta.
- Ante un Ministro de fe (Inspector del Trabajo o Notario).
- El día de la votación no se puede realizar ninguna asamblea.

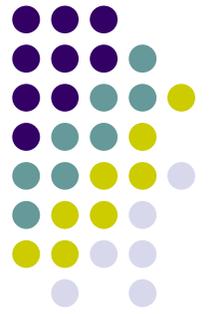
LA ÚLTIMA OFERTA



Con 2 días de anticipación al día de votación

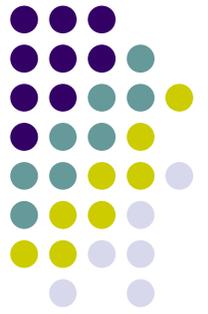
- Debe ser informada a todos los trabajadores involucrados.
- Se debe entregar copia o exhibirla a todos los trabajadores involucrados.
- Se debe entregar copia a la Inspección del Trabajo.

RESULTADO DE LA VOTACIÓN



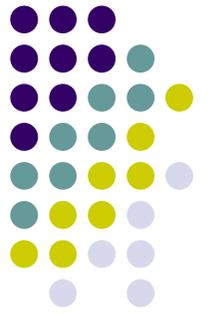
- Opción huelga; mayoría absoluta
- Menor quórum; aceptación de la última oferta.
- Efectividad de la huelga; 3 días después de la votación (prorrogables).

PRORROGAS



- Buenos Oficios (2 oportunidades)
 - Intervención de la Inspección del Trabajo
- A petición de partes (5 días hábiles)
- De común acuerdo (5 días corridos)

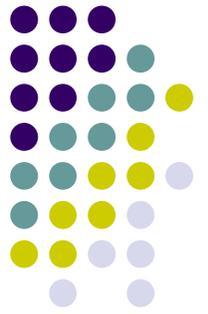
EFFECTIVIDAD DE LA HUELGA



- Inicio de la jornada del 3er día.
 - Si hubo buenos oficios, una vez terminados.
- Requiere quórum mínimo.
- Si recae en sábado, domingo o festivo, se prorroga al día hábil siguiente.

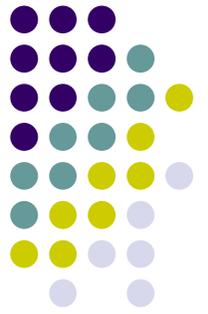
Si no hay efectividad, se entiende aceptada la última oferta.

DURACIÓN DE LA HUELGA

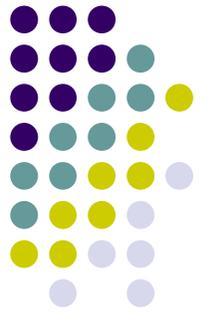


- Indefinidas

EFECTOS DE LA HUELGA



- Suspensión temporal del contrato individual de trabajo.
 - Licencias, Vacaciones, Salas Cunas, etc.
- Los trabajadores están impedidos de prestar servicios.
- El empleador no está obligado a pagar remuneraciones durante los días de huelga.



Objetivos

- Planteamiento nivelación y mejoras de sueldos base
- Regularización del pago de la gratificación.
- Nivelación beneficios de movilización y colación.
- Relaciones Laborales
- Beneficios eventuales y anuales.

