

El piso de la negociación colectiva

Luis Lizama Portal

Director del Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social – Universidad de Chile



EL PISO DE LA NEGOCIACIÓN

EL CONTENIDO

- La negociación colectiva tiene como “piso” las idénticas estipulaciones vigentes, menos:
 - Los reajustes por IPC [son aquellos cuya finalidad es aumentar las remuneraciones y beneficios a fin de mantener su poder adquisitivo, incluyendo los pactados en UF o IMM] – Dictamen N°318/5, de 20.01.2003
 - Los incrementos reales [son aquellos cuya finalidad es aumentar las remuneraciones y beneficios más allá de lo “nominal”, o sea, más allá del reajuste que les permite mantener el mismo poder adquisitivo] – Oficio N°6.442, de 10.12.2015
 - Los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo
 - Los pactos especiales sobre jornada 4x3 y sobre responsabilidades familiares
 - El pacto de extensión de beneficios

IDÉNTICAS ESTIPULACIONES SEGÚN LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- El “piso mínimo” para trabajadores afectos a un instrumento colectivo y a contratos individuales corresponderá a las “idénticas estipulaciones” del **instrumento colectivo vigente del Sindicato del que ambos son socios** [dictamen N°5781/93, de 01.12.2016]
- La IPT de Valparaíso resolvió que para todos los socios del Sindicato (antiguos y nuevos no afectos al contrato colectivo en vigor) el “piso de negociación” era el instrumento colectivo vigente [Resolución N°389, de 14.08.2017 en ESVL]

LOS BENEFICIOS QUE SE OTORGAN SOLO CON MOTIVO DE LA FIRMA DEL INSTRUMENTO COLECTIVO

- Los beneficios que se otorgan solo por motivo de la firma del instrumento colectivo **“son aquellos que se extinguen por su otorgamiento”**, por ejemplo: el bono de término de negociación [dictamen N°5781/93, de 01.12.2016]
- La IPT de Antofagasta resolvió que el “Bono de Permanencia” constituía un premio a la permanencia del trabajador dentro de la empresa y que, por lo mismo, constituía “piso de negociación” [Resolución N°21, de 06.07.2017 en Compañía Minera Zaldívar]
- La IPT de Antofagasta resolvió que el “Bono de Permanencia” y el “Aporte por Única vez al Sindicato” constituían “piso de negociación” porque del texto del instrumento colectivo **“no se advierte que las partes hayan pactado que aquellos fueron otorgados solo por la firma del contrato colectivo”** [Resolución N°1, de 03.01.2018 en Compañía Minera Lomas Bayas)

LOS PACTOS ESPECIALES

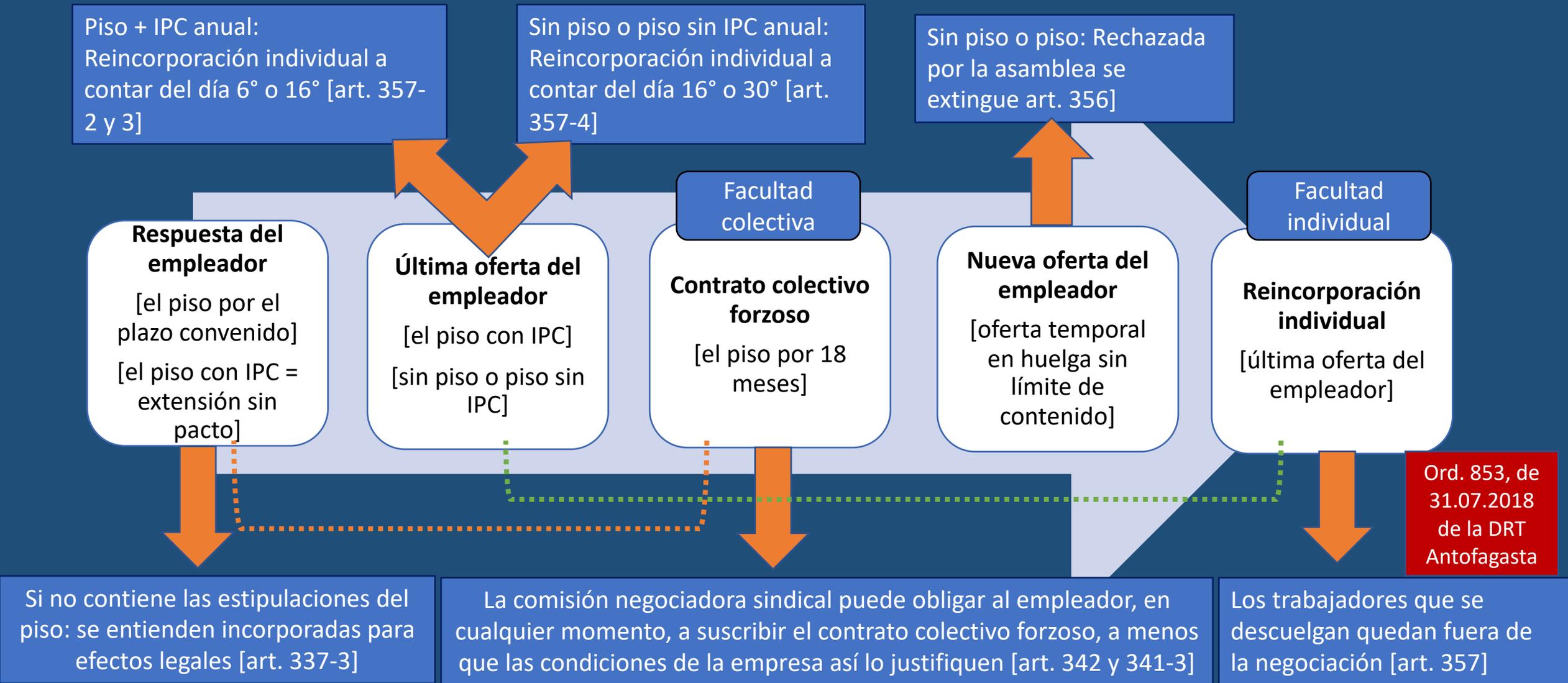
- El acuerdo para la renovación de sistemas excepcionales y el bono pagado a los trabajadores por dar su consentimiento por tal acuerdo no forman parte del “piso de negociación” [dictamen N°3016/80, de 06.07.2017 emitido para Compañía Minera Zaldívar]

EL PACTO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS SEGÚN LOS JUECES LABORALES

El dictamen N°303/I, de 2017 permite el pacto de extensión de beneficios a los nuevos socios del Sindicato

- El Primer Juzgado Laboral de Santiago resolvió que existen diferencias sustantivas entre la **extensión de beneficios a trabajadores no sindicalizados** y la **aplicación de un contrato colectivo a aquellos que se afilian a una organización sindical**:
 - La extensión de beneficios a trabajadores sin afiliación sindical no forma parte del piso [no son parte del instrumento colectivo y podrán negociar colectivamente en cualquier momento]
 - La cláusula *“las partes acuerdan que los beneficios del presente Contrato Colectivo serán aplicables a todos los trabajadores que se afilien al Sindicato a partir del 1 de mayo de 2014...”* forma parte del piso de negociación [cláusula de aplicabilidad al nuevo socio que debería ser considerado parte del instrumento colectivo e impedido de negociar colectivamente durante la vigencia del mismo]
- Transporte Aéreo S.A. con Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, RIT: I-180-2018, de 25.05.2018

EL PISO DE LA NEGOCIACIÓN, LA ÚLTIMA OFERTA Y SU EVOLUCIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



REINCORPORACIÓN INDIVIDUAL Y ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR

- **A contar del día 16°**
 - Idénticas estipulaciones que las contenidas en el instrumento colectivo, reajustadas en el porcentaje de variación del IPC habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento
 - Una reajustabilidad mínima anual según la variación del IPC para el período del contrato
- **A contar del día 30°**
 - El empleador no hace una oferta de las características y en la oportunidad señalada en el art. 346 del CT.
 - ¿Debe cumplir con el piso mínimo?

LA REINCORPORACIÓN INDIVIDUAL

EFFECTOS

- El CT permite la reincorporación individual de los huelguistas [art. 357]:
 - A contar del 16° día (gran y mediana empresa) y del 6° día (micro y pequeña empresa), si la última oferta cumple los siguientes requisitos (idénticas estipulaciones reajustadas al último día de vigencia del contrato colectivo actual + reajustabilidad anual por IPC a partir de la firma del nuevo contrato colectivo)
 - En caso contrario: el reintegro es al día 30° y al día 16°
- La reincorporación individual tiene las siguientes reglas:
 - Se prohíbe al empleador efectuar ofertas de reintegro individual a los huelguistas [art. 357-1 y 3]
 - El trabajador que acepta la última oferta del empleador y se descuelga de la huelga dejará de estar afecto a la negociación colectiva en curso y no será parte del contrato colectivo que se firme en definitiva
 - Si se reintegra más de la mitad de los huelguistas, no se acaba la huelga [art. 357-6]

LA ÚLTIMA OFERTA Y NUEVA OFERTA DURANTE LA HUELGA

EFFECTOS

- El empleador podrá formular nuevas ofertas a los huelguistas que deberán ser votadas por los socios del Sindicato en secreto y ante un ministro de fe
- La nueva oferta rechazada por los trabajadores no reemplaza a la última oferta del empleador [dictamen N°63/3, de 04.01.2018]
- La última oferta continúa subsistente para los efectos de la reincorporación individual

DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO COLECTIVO FORZOSO Y REINCORPORACIÓN INDIVIDUAL

Contrato colectivo forzoso

- Facultad conferida por la ley a la comisión negociadora sindical (directorio del Sindicato)
- El empleador no puede negarse a la suscripción del contrato colectivo forzoso (salvo que razones económicas así lo justifiquen)
- El contenido es el "piso de la negociación"
- Se celebra un contrato colectivo cuya duración es de 18 meses

Reincorporación individual

- Facultad conferida por la ley a los huelguistas a contar del día décimo sexto de huelga
- El empleador no puede negarse a que un trabajador se descuelgue de la huelga
- El contenido es la "última oferta del empleador"
- Las condiciones quedan establecidas en contratos individuales
- El trabajador descolgado no queda afecto a instrumento colectivo alguno