

## SINDICATO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Estas materias son reguladas de manera íntegra por el Código del Trabajo, con las características que se expondrán, pero a modo introductorio, cabe señalar algunas disposiciones especiales aplicables a los y las profesionales de la educación.

El artículo 88 de la Ley 19.070, ubicada dentro del título IV, es decir, norma aplicable a los trabajadores del sector particular, dispone que los profesionales de la educación que presten servicios en este sector tiene derecho a negociar colectivamente conforme a las normas del sector privado, esto es, por el Código del Trabajo y normas complementarias.

Sin embargo, el mismo artículo señala que si un sostenedor remunera a todos los profesionales de la educación bajo contrato indefinido, a lo menos, según las asignaciones establecidas en el párrafo IV del título III de la Ley 19.070 (título aplicable a los y las profesionales de la educación del sector municipal), las partes podrán, de común acuerdo excluir al establecimiento de negociación colectiva.

Distinta es la situación en la que se encuentran las y los docentes del sector municipal, puesto que a diferencia de lo que ocurre con el sector particular, no existe norma especial que expresamente disponga el derecho a negociar colectivamente. Como consecuencia de ello la Dirección del Trabajo, ha sostenido (dictámenes **2523/043** de 22 de junio de 2011, y **0708/004** de 7 de febrero de 2011), haciendo aplicación de las normas del Código del Trabajo, que en el sector municipal, los y las profesionales de la educación no pueden negociar colectivamente en los términos previstos en el artículo 304 del citado cuerpo normativo (negociación reglada), no obstante ello, se pueden someter a la negociación colectiva no reglada o semirreglada, con las repercusiones que más adelante analizaremos. El argumento que ha desarrollado la Dirección del Trabajo se sustenta en el inciso 3º del artículo 304 del Código del Trabajo, que dispone que “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 e impuestos”, situación en la que se encontrarían los establecimientos educacionales del sector municipal. Es importante destacar que esta prohibición no se aplica al personal asistente de la educación que se desempeña en el sector municipal, y ello por expresa disposición del artículo 14 de la Ley 19.464.

## **SOBRE EL SINDICATO**

### **1. Qué es un sindicato**

El sindicato es una **organización colectiva laboral** basada en principios de solidaridad y de justicia, que nace dentro del sistema de producción industrial con el objeto de defender los intereses colectivos que conforman las agrupaciones de trabajadores, por medio de acuerdos y acciones comunes que tienen el propósito de promover el desarrollo individual, familiar y colectivo de ellos con la parte empresarial, sus organizaciones y el Estado mismo.

**Es por lo tanto, un grupo de trabajadores que se organiza para defender sus derechos.** Siendo una organización que se crea con la intención de alcanzar la unidad necesaria para la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, para conquistar las demandas propias de la clase trabajadora y para establecer un contrapeso al poder que tienen los patrones.

El Código del Trabajo no define qué es un sindicato y tampoco lo que debe entenderse por organización sindical; pero comienza, en el Libro III, reconociendo a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado el derecho a constituir sindicatos sin autorización previa. De lo anterior se deduce que en nuestro país el derecho a constituir sindicatos es propio de los trabajadores y no de los empleadores; éstos últimos constituyen o pueden constituir otro tipo de organizaciones, amparados por el reconocimiento de la libertad de asociación.

Los trabajadores pueden constituir sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales sindicales; no necesitan autorización previa para hacerlo y la afiliación es siempre voluntaria, personal e indelegable.

### **2. ¿Qué dice la Constitución Política de 1980 sobre los Sindicatos?**

La Constitución establece que la libertad de sindicación es una garantía fundamental de las personas, así lo dispone en el artículo 19 N° 19, al señalar que:

*“La Constitución asegura a todas las personas: El derecho a sindicarse en los casos y formas que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.*

*Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.*

*La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas”*

### 3. ¿Qué dice la ley sobre las funciones del Sindicato?

Los fines del sindicato se enumeran en los arts. 220, 267 y 284 del Código del Trabajo.

El artículo 220 señala cuales son los fines principales de las organizaciones sindicales, pero no los únicos, ya que cada organización sindical, en sus estatutos, puede proponerse fines no contemplados en el Código del Trabajo con el único requisito que se trate de actividades no prohibidas por la ley. Una de las prohibiciones que se establece, es en la Constitución, en su artículo 19 N° 19 inciso final donde se señala que *“Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas”*. Pero tal como dijimos en un comienzo, debemos siempre tener presente que el sindicalismo no puede solo atenerse a la legalidad para realizar sus labores, y hay que superar estas limitaciones se así los trabajadores se lo plantean.

Entre las funciones del sindicato que se establecen podemos señalar:

**a) funciones de representación.** Al sindicato se le reconoce la facultad de representar a sus asociados, pero no a los trabajadores en general. Esta representación se da en instancias como por ejemplo el proceso de negociación colectiva y en los derechos que emanan de los contratos individuales de trabajo; si se trata de derechos que emanan exclusivamente del contrato individual la intervención del sindicato debe ser solicitada por el afectado, pero si se trata de derechos que tienen su origen en el contrato colectivo o de infracciones que afecten a la generalidad de los socios, el sindicato actúa por derecho propio sin que sea necesario que se reclame su intervención.

**b) funciones de fiscalización.** El sindicato debe velar por el cumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social, asumiendo un rol activo que se expresa en la facultad de formular reclamos, denuncias y ser parte en juicios a los que den lugar las infracciones cometidas. Para el empleador resulta entonces obligatorio facilitar el ejercicio de la función fiscalizadora del sindicato, atender a los dirigentes, escuchar sus reclamos y dar respuesta oportuna a ellos, sin de incurrir en prácticas antisindicales, tal como se establece en el artículo 289 del Código del Trabajo.

**c) funciones de asistencia y de cooperación.** La ley limita esta función de ayuda mutua solo a los asociados; pero nada impide que los trabajadores al dictar los estatutos de su organización hagan extensiva estas funciones que expresan la solidaridad propia de toda organización sindical a otros trabajadores no asociados.

**d) funciones de educación y recreación.** Puede tratarse de cualquier tipo de materias, la ley limita nuevamente esta función solo a los asociados.

**e) funciones de prevención de riesgos profesionales.** En este aspecto se otorga al sindicato una facultad de representación amplia de los trabajadores, no limitada a sus asociados.

**f) funciones de integración en la empresa.** Se entiende que el sindicato estará facultado para canalizar inquietudes y necesidades de integración ante la empresa, abarcando el conjunto de los trabajadores y no exclusivamente a los socios.

**g) funciones relacionadas con el empleo.** Los sindicatos pueden “*propender al mejoramiento del nivel de empleo*”. Pueden asimismo los sindicatos “*participar en funciones de colocación de trabajadores*”, el ejercicio de esta función queda sujeto, en el marco de la actual legislación, a la voluntad de los empleadores. Y por tanto estas funciones cuentan con casi nulas garantías.

**h) funciones señaladas en sus estatutos y que no estén prohibidas por ley.** El artículo 220 finaliza estableciendo que la organización sindical puede establecer cualquier función a realizar en sus estatutos con la única limitación de no contravenir una norma prohibitiva.

#### **4. Tipos de Sindicatos**

Existen distintas clasificaciones de sindicatos, pero destacaremos la que distingue entre: sindicatos de empresa, sindicato de oficio y sindicatos por rama de actividad.

**a) Sindicato de empresa.** Es el que agrupa a trabajadores de una misma empresa. Cualquier trabajador, por el sólo hecho de desempeñarse en la empresa, tiene derecho a afiliarse a este tipo de sindicato; al contrario, un trabajador que no se desempeña en dicha empresa, no podrá integrar ese sindicato.

**b) Sindicato de oficio.** Es el que agrupa a trabajadores de un mismo oficio; los miembros de este tipo de sindicato pueden trabajar para uno o varios empresarios; lo que los une es el oficio y no la dependencia de un mismo empleador. Por ejemplo: sindicato de electricistas, sindicato de carpinteros.

**c) Sindicatos por rama de actividad.** Es la organización que agrupa a trabajadores que se desempeñan para empresas que pertenecen a la misma rama o sector de la actividad económica; por ejemplo, sindicato de trabajadores metalúrgicos, bancarios, etc. Este tipo de sindicato se caracteriza por dos elementos:

- La organización comprende a varias empresas de la misma actividad económica
- Forman parte de la organización, los trabajadores de distintas empresas cualquiera sea su oficio.

Las organizaciones sindicales por empresa o bajo una forma que involucre a varias empresas o a un sector han sido objeto de muchas discusiones. Hay quienes defienden el sindicato por empresa argumentando que permite negociar mejor atendiendo a la realidad específica de dicha unidad productiva, señalan que dentro de una rama o sector existen empresas de variada solvencia económica y que no todas podrían satisfacer por igual las aspiraciones económicas de los trabajadores.

Pero sin duda alguna **el sindicato por rama productiva o de actividad es una forma de organización más desarrollada**, logra tener mayor incidencia en la realidad nacional, otorga mayor poder de negociación a los sindicatos, sobretudo en los países de escaso desarrollo económico en los que prolifera la pequeña o mediana industria. El sindicato por rama tiene además la ventaja de ser una forma de organización que permite hacer realidad el principio de derecho laboral universalmente aceptado que señala que “a trabajo igual debe corresponder la misma remuneración”, y ayuda a fortalecer la unidad de los trabajadores.

**Entre más grande y unida es la organización sindical, más fuerte y vigorosa se torna, más efectiva es su lucha, y mejores pueden llegar a ser las condiciones laborales y de vida de sus trabajadores.**

Sin perjuicio de la clasificación antes expuesta, el Código del Trabajo, también efectúa su propia distinción:

- a) Sindicato de empresa:** *“es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa”*. Pueden afiliarse a él todos los trabajadores que laboren en una misma empresa; es trabajador de una empresa toda persona que ha sido legalmente contratada para prestar servicios personales en ella en virtud de un contrato de trabajo. Aquí cobra especial importancia el concepto de empresa. **Este tipo de sindicato es el único que tiene la facultad de negociar colectivamente en forma obligatoria para el empleador.**

- b) **Sindicato interempresa:** *“aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos”*. Tienen la posibilidad de afiliarse trabajadores unidos contractualmente con empleadores distintos o que pertenecen a distintas empresas, cualquiera sea la rama de actividad a la que éstas pertenezcan. Este tipo de sindicato **carece de la facultad de negociar colectivamente en forma obligatoria con los distintos empleadores**, pues el Código de Trabajo establece que siempre requiere el acuerdo previo de las partes.
- c) **Sindicato de trabajadores independientes:** *“aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno”*. Se entiende que estos trabajadores ejercen su oficio o actividad sin estar sometidos a vínculo de subordinación o dependencia alguno y que no tienen tampoco trabajadores bajo su dependencia. Este tipo de sindicatos **no negocia colectivamente pero agrupa a trabajadores interesados en la defensa de sus intereses comunes**.
- d) **Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios:** *“aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes”*. Agrupa a trabajadores que dependen de un empleador, pero se trata de labores no continuas. Agrupa a trabajadores de una misma actividad y para su afiliación no es necesario que el trabajador se encuentre actualmente trabajando. La negociación colectiva de este tipo de sindicatos concluye en la firma de un convenio colectivo, se rige por las normas propias de la negociación colectiva no reglada, lo que equivale a decir que se trata de **una negociación que queda sujeta a la voluntad del o los empleadores, no otorga el derecho a huelga ni a la protección del fuero**.

Sin embargo, pese a que es la ley la que hace esta clasificación, **no hay obstáculo para constituir otro tipo de sindicato**, por ejemplo un sindicato por profesión, por rama de la producción o por grupo de empresas. Asimismo las organizaciones sindicales pueden cambiar libremente, por la vía de la reforma de sus estatutos, su naturaleza.

## 5. Estructura y Organización de los Sindicatos

La estructura de los sindicatos en Chile es idéntica para todos, cualquiera sea su tipo; el estudio de esta estructura comprende:

**a) La normativa legal:** La formación de un sindicato es un acto jurídico pluripersonal por el cual un grupo de trabajadores celebra una convención para crear un ente jurídico dotado de personalidad propia y distinta de la de aquellos que concurrieron, con su voluntad, a darle vida. Desde su formación, durante su existencia y al disolverse, el sindicato debe enmarcarse dentro de la ley. Esto significa que en Chile el derecho de sindicación y la facultad de afiliarse y desafiliarse de un sindicato pueden ejercerse dentro del marco legal establecido; de ahí que en general, las organizaciones de trabajadores estén sujetas a la fiscalización de la Dirección del Trabajo.

**b) Su reglamentación interna:** Esta se encuentra establecida en el estatuto. Y si bien la ley no ha definido que se entiende por estatuto, se le ha definido como “ *la normativa general, abstracta y obligatoria que aprueba una organización sindical para regir su funcionamiento interno y el comportamiento de sus respectivos asociados, cualquiera que sea su clase, y los derechos y obligaciones que median entre el sindicato y cada uno de sus afiliados*”. De acuerdo a las normas internacionales sobre libertad sindical, cada organización tiene el derecho a darse las normas estatutarias que considere más adecuadas a sus necesidades; el ejercicio de dicha libertad en nuestro país está sujeto a “control de legalidad” por la autoridad administrativa.

**c) Un órgano soberano, la asamblea:** Nuestra legislación comprende tres tipos de asamblea:

- Constitutiva
- Ordinaria
- Extraordinaria.

Cada una de ellas debe cumplir con requisitos para otorgar validez a los acuerdos y resoluciones que de ellas emanen, estos requisitos son establecidos por la ley o por el estatuto de la organización.

**d) Un directorio con facultades específicas:** El directorio es el órgano ejecutivo del sindicato, no ha sido definido por el Código. Se le define como “órgano ejecutivo del sindicato que cuenta con funciones de dirección, de representación y de administración”. El número de directores depende del número de afiliados:

- Con más de 25 afiliados: El número de directores es determinado por el estatuto de la organización, pero cuentan con fuero y permisos sindicales una cantidad de directores determinada por la ley.
- Con menos de 25 afiliados: Puede tener un sólo director que actúa en calidad de presidente del sindicato. Los requisitos para ser director sindical son establecidos por el estatuto.

El mandato de los directores dura mínimo dos y como máximo cuatro años, el período de ejercicio lo determinan los estatutos.

**e) Un patrimonio:** El sindicato es una persona jurídica y como tal tiene un patrimonio, el Código del Trabajo no define que se entiende por patrimonio por lo que cabe aplicar la definición civilista, esto es, una *universalidad de derechos y obligaciones apreciables en dinero*. Si el sindicato deja de existir su patrimonio no se liquida como el de una sociedad y no se transmite a los herederos como el de una persona natural. Sino que existen dos opciones:

- El patrimonio pasará a manos de la organización que señalen sus estatutos
- De no existir nada respectivo a ello en los estatutos, sea "*el Presidente de la República determinará la organización sindical beneficiaria*".

La administración de este patrimonio estará a cargo del directorio, y en su ejercicio los directores responden en forma solidaria y hasta de culpa leve.

## **6. ¿Quiénes se pueden sindicalizar?**

El Código del Trabajo reconoce a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

## **7. ¿Cómo se constituye un sindicato?**

La constitución de los sindicatos en nuestro sistema está excesivamente reglamentada por ley.

Las etapas del procedimiento de constitución pueden resumirse en tres instancias: asamblea constitutiva, depósito y control.

**a) Asamblea constitutiva:** Es la primera etapa del proceso de constitución de un sindicato, donde se reúnen los trabajadores interesados ante un ministro de fe,

con los quórum que establece la ley, a fin de aprobar los estatutos y elegir al primer directorio, levantando un acta de todo lo obrado.

Los ministros de fe pueden ser, los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

El quórum para formar un sindicato base es el siguiente:

SINDICATOS	QUORUM
Sindicatos en general, salvo el de empresa.	Mínimo de 25 trabajadores.
Sindicatos de empresas con 50 o menos trabajadores.	Mínimo de 8 trabajadores.
Sindicatos de empresas con 51 o más trabajadores.	Mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 10% del total de trabajadores de la empresa.
Sindicatos de empresas con más de un establecimiento.	Mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 30% del total de trabajadores del establecimiento.
Sindicatos de empresa	Cualquiera sea el % que representen, siempre podrán constituir un sindicato de empresa 250 o más trabajadores.

El art. 227 fue enmendado por la ley N° 19.759, a fin de facilitar la constitución de un sindicato de empresa o establecimiento, y de disminuir los quórum mínimos para tal fin. Por lo anterior, se contempló un nuevo inciso segundo, favoreciendo la constitución de una organización sindical en aquellas empresas con 51 o más trabajadores en las cuales no exista un sindicato vigente. Para estos efectos, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inc. primero del art. 227, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual

caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.

La reglamentación detallada de nuestra legislación en esta materia es un hecho evidente. Sin duda las normas sobre federaciones y confederaciones, que determinan el número mínimo de organizaciones de grado inferior necesarias para constituir las, transgreden la libertad sindical y, por ende, son inconstitucionales.

Una vez celebrada la asamblea constitutiva debe comunicarse por escrito a la administración de la empresa la realización de la misma y la nómina del directorio y quienes dentro de él gozan de fuero. Para esto se tienen un plazo de tres días hábiles laborales siguientes a la elección.

- b) Depósito:** La segunda etapa del proceso constitutivo, una vez realizada la asamblea, es la del depósito y adquisición de personalidad jurídica.

El directorio deberá depositar en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificadas por el ministro de fe actuante, dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de la asamblea, precisando que la Inspección procederá a inscribirlos en el registro de sindicatos que se llevará al efecto y que dichas actuaciones estarán exentas de impuestos.

Si no se realizare el depósito dentro del plazo señalado, deberá procederse a una nueva asamblea constitutiva.

Similar regulación se contempla en el caso de las federaciones y confederaciones.

- c) Control:** Finalmente, el legislador ha dispuesto un control de legalidad por parte de la autoridad, que **puede finalizar con la pérdida de la personalidad jurídica.**

Esta sanción es bastante drástica sobre todo si se considera la fundamental importancia que tiene en nuestro sistema la obtención de personalidad jurídica de los sindicatos, a diferencia de los países europeos. Sin embargo, el control a posteriori realizado por la autoridad no conculca la libertad sindical, toda vez que existe posibilidad de que el sindicato recurra a los tribunales en caso de estimar afectado su derecho.

En esencia lo que se controla es que se hayan cumplido los requisitos de constitución del sindicato (que figuran en el acta) y que los estatutos respeten la ley.

## VII. SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva que actualmente existe en nuestro país, -llamada conflicto colectivo por el anterior Código del Trabajo- es una parte del diseño del Plan Laboral que durante la dictadura ideó y puso en práctica un nuevo modelo de relaciones laborales coherente con el desarrollo del neoliberalismo. Sobre este punto, el Plan Laboral recogía la idea neoliberal que la negociación colectiva sólo debía ser un medio por el cual grupos de trabajadores negocian sus remuneraciones con el empleador, y en ningún caso puede ser la vía para restringir o limitar la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa. Es decir, se restringe la negociación colectiva sólo a acordar las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores, pero en ningún caso a incidir en la administración de la misma.

En este marco, la negociación se produce únicamente entre el empleador individual y sus trabajadores, fijando la ley una salida para los casos de desacuerdo.

La negociación colectiva en Chile, por su contenido normativo, su excesivo reglamentarismo, por lo restringido, tanto de su ámbito de aplicación como de los efectos que produce, es escasamente aplicada, siendo aproximadamente el **6% de los trabajadores quienes la utilizan.**

### 1. ¿Qué es la negociación colectiva?

Según el Código del Trabajo 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 unen para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

### 2. ¿Qué dice la Constitución Política de la Negociación Colectiva?

La negociación colectiva es garantizada como derecho a nivel constitucional por el artículo 19 N° 16 inciso 5°, que establece que: *“La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de negociación colectiva y los procedimientos para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especializados de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella”.*

Pero en la norma transcrita se evidencia que este derecho constitucional es sólo a nivel de empresa, y no a nivel de área o rama de actividad.

### 3. ¿Qué dice el Código del Trabajo sobre la Negociación Colectiva?

Esta materia está tratada en el Libro IV del Código del Trabajo y comprende, en general, la reglamentación del procedimiento de negociación, de los instrumentos jurídicos que surgen fruto de dicha negociación (la huelga, el cierre temporal de la empresa, y las prácticas desleales en la negociación colectiva y de su sanción)

### 4. ¿Cuáles son las características esenciales del sistema de negociación colectiva en el Código del Trabajo?

Las características y contenido normativo esencial provienen del Decreto Ley 2758 publicado el año 1979; dicho decreto incorporó al Código lo esencial del sistema que mantiene desde la dictadura hasta el día de hoy.

La legislación vía decreto **rechazó cualquier atisbo de remuneraciones tarifadas por ramas de actividad** argumentando que los trabajadores de empresas más productivas o mas grandes sacrificaban parte de las remuneraciones y beneficios al negociar por sector económico, podían obtener más si negociaban de acuerdo a la productividad de la unidad económica en que laboraban; y, a la inversa, los trabajadores de empresas menos productivas ganaban con la negociación por sector una remuneración abultada que, como no se correspondía con la productividad de la empresa, provocaba el fracaso económico y la crisis de desempleo consecuente. Bajo esta argumentación, **se restringió la negociación colectiva a la empresa**, y hoy pese a que se admite la negociación a otros niveles, queda sujeto a la voluntad de las partes.

#### a) Ámbitos en los que se puede negociar colectivamente

El Código del Trabajo señala que la negociación colectiva puede tener lugar en:

- Las empresas del sector privado,
- Las empresas en que el Estado tenga aportes, participación o representación.

#### b) Ámbitos en los que por ley NO se puede negociar colectivamente

- En las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa.
- En las empresas que se relacionen con el Gobierno a través del Ministerio de Defensa.
- En las empresas que leyes especiales la prohíban.

**c) Materias sobre las que se puede negociar**

Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo.

**d) Materias respecto de las cuales está prohibido negociar**

Toda materia que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, como también lo ajeno a la misma.

**e) Negociaciones colectivas paralelas dentro de una misma empresa**

Una de las tantas estrategias utilizadas para debilitar la lucha de los trabajadores, fue disponer por ley la posibilidad que existan negociaciones paralelas. En este caso la ley dispuso que todas deben tener lugar en el mismo período de tiempo.

Esto significa por una parte, que el poder negociador puede ser difuminado al fragmentar a los trabajadores, y por otra parte, que las relaciones laborales dentro de una misma unidad económica pueden estar regidas por más de un instrumento colectivo (sea contrato o convenio colectivo) lo que se traduce en condiciones diferentes para trabajadores de la misma empresa o en fragmentación de las demandas.

**5. Distintas modalidades de negociación colectiva**

La ley regula tres tipos de procedimientos para negociar:

- a) Negociación colectiva Reglada o Forzada:** Está sujeto a plazos y formalidades. Es un procedimiento que da derecho a fuero a los trabajadores involucrados y también derecho a ejercer la huelga legal (teniendo por su parte el empleador tiene derecho a declarar el cierre temporal de la empresa). Esta culmina con la suscripción de un contrato colectivo.
- b) Negociación Colectiva Directa:** Es informal, debe ser encabezado por una o más organizaciones sindicales, pero no da derecho a fuero, a huelga ni al cierre patronal. No está sujeto a formalidad de ninguna especie y culmina con la firma de un convenio colectivo
- c) Negociación Semireglada:** Es la que involucra a trabajadores que se unen para negociar, la reforma laboral del año 2001 dictó una

reglamentación para este tipo de negociación que culmina también con la suscripción de un convenio colectivo.

## **6. Trabajadores excluidos del derecho de Negociar Colectivamente**

La ley prohíbe la negociación colectiva para algunas categorías de trabajadores:

- aquellos sujetos a contrato de aprendizaje
- los trabajadores contratados para una obra o faena transitoria o de temporada
- las personas de más alta jerarquía dentro de la empresa (que tienen facultades para representarla).

La ley no prevé ningún mecanismo compensatorio ante esta prohibición.