

# UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Facultad de Ciencias Empresariales



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Memoria para optar al título de Ingeniero Comercial

## “Análisis del Sistema de Relaciones Laborales en Chile aplicado a empresas que negocian colectivamente”.

Alumnas:	Katherine Alvear Sanhueza
	Joselyn Garrido Inostroza
Profesor Guía:	Adolfo Albornoz Acosta

Concepción, 2018

## **Agradecimientos**

*Quiero iniciar agradeciendo a mis padres, Marcelo y Paola, y a mis hermanos Carlos, Camila y Carolina por su apoyo incondicional desde el inicio de mi vida escolar, hasta ahora, el término de mi carrera. Por su preocupación y ayuda cada vez que fue necesario, y por el hecho de siempre estar para mí.*

*Álvaro, quién es mi compañero de vida y a su familia por todo el cariño y apoyo que me entregaron durante la última etapa de este proceso.*

*A mi compañera de tesis, Joselyn, por su disposición, compromiso y entrega con este proyecto y por darme la oportunidad de conocer a una gran persona.*

*Profesor Adolfo, gracias por sus interesantes clases las cuales me motivaron a elegir este tema. Por su simpatía y por la disposición de ayudarnos a llevar a cabo este proyecto.*

*Y gracias también a todas aquellas personas que formaron parte, de una u otra forma, en mi camino universitario.*

*Los llevo a todos en el corazón y termino feliz esta linda etapa universitaria.*

**Katherine Alvear Sanhueza**

*En primer lugar quiero agradecer a Dios por acompañarme y guiarme durante toda mi vida y por haber permitido el término de éste proyecto, ya que él más que nadie sabe que el camino hasta ahora no ha sido fácil pero con su ayuda todo es posible.*

*A mi familia, particularmente a María Inostroza básicamente por existir y haberme dado la vida, por ser la mejor mamá del mundo, por estar presente no solo en esta etapa de mi vida sino en todo momento, ofreciendo y brindándome lo mejor para mí y mis hermanas. Gracias por su apoyo y amor incondicional y por ser mi ejemplo a seguir como mujer, madre e hija.*

*A Katherine, quien es mi compañera en este proyecto, le tengo que agradecer haber creído en mí, su compromiso y su amistad.*

*Al profesor, Adolfo Albornoz por haber aceptado ser nuestro profesor guía y haber confiado en nuestro proyecto, por su buena disposición siempre para ayudarnos, ayuda que fue esencial para nosotras.*

*A quienes de forma desinteresada dedicaron minutos de su tiempo en responder nuestras encuestas, lo que fue fundamental para nuestra tesis.*

*Por último, quiero mencionar a todas las personas que forman parte de mi vida y han estado conmigo en el momento en que las necesito.*

*Para todos ellos, muchas gracias.*

**Joselyn Garrido Inostroza**

# Índice

Resumen .....	7
Capítulo I: Definición del problema, Objetivos y Justificación .....	8
1.1 Problema de Investigación:.....	8
1.2 Objetivo General:.....	8
1.3Objetivos Específicos: .....	8
1.4 Preguntas de Investigación: .....	9
1.5 Justificación: .....	9
1.6 Viabilidad de la Investigación: .....	10
Capítulo II: Negociación colectiva.....	11
2.1 Definición de la negociación colectiva.....	11
2.2 Tipos de negociación colectiva:.....	11
2.2.1 Negociación colectiva reglada .....	11
2.3 Actores de la Negociación Colectiva:.....	12
2.4 Aspectos de negociación colectiva: .....	14
2.5 Representación de las partes en el proceso de negociación .....	14
2.6 Enfoque estratégico de la Negociación Colectiva: .....	15
Capítulo III: Materias relacionadas a la negociación colectiva.....	17
3.1 Normas.....	17
3.1.1 Empresas que pueden negociar colectivamente .....	17

3.1.2 Trabajadores que pueden negociar colectivamente.....	17
3.2 Instrumentos.....	18
3.2.1 Convenio colectivo.....	18
3.2.2 Contrato colectivo .....	18
3.3 Sindicatos.....	21
3.3.1 Derecho de sindicación .....	21
3.3.2 Características de la afiliación a una organización sindical.....	22
3.3.3 Denominación de los sindicatos.....	22
3.3.4 Finalidad de las organizaciones sindicales.....	22
3.3.5 Constitución de los sindicatos.....	24
3.4 Mecanismos a los que pueden recurrir las partes en la negociación colectiva .....	25
3.4.1 Mediación.....	25
3.4.2 El Arbitraje.....	26
3.4.3 La Huelga .....	27
3.4.4 Buenos Oficios .....	29
3.4.5 Lock-out o cierre temporal de la empresa.....	29
Capítulo IV: Conflicto, Modelo y sus Modificaciones.....	31
4.3 Modelo de Relaciones Laborales .....	33
4.3.1 Antiguo Modelo de Relaciones Laborales .....	33
4.3.2 Modelo Laboral de la Gobierno Militar .....	34

4.3.3 Actual Modelo de Relaciones Laborales.....	35
4.4 Modificaciones.....	35
4.4.2 Última reforma del sistema de relaciones laborales:.....	36
Capítulo V: Definición y Diseño de la Investigación.....	38
5.1 Tipo de Investigación.....	38
5.2 Hipótesis .....	38
5.3 Diseño de su investigación .....	38
5.4 Selección de la muestra y recolección de datos .....	39
Capítulo VI: Análisis de Datos.....	41
6.1 Análisis de resultados por actores de la negociación.....	41
Capítulo VII: Conclusiones .....	56
7.1 Conclusión de preguntas seleccionadas .....	56
7.2 Conclusión General.....	58
Referencias .....	60
ANEXOS .....	62

## Resumen

El Sistema de Relaciones Laborales en Chile tiene sus inicios en el año 1931 con la creación del primer Código del Trabajo. Se conocen tres modelos del Sistema, siendo el creado luego de la Gobierno Militar el que sigue vigente. Durante los años este modelo se ha ido perfeccionando para garantizar igualdad de condiciones laborales entre los empleadores y trabajadores.

Este Sistema se crea principalmente para regularizar y solucionar los conflictos laborales que se iniciaron en las Empresas por la diferencia de opinión y de intereses entre los empleadores y trabajadores.

Las causas del conflicto laboral obedecen en mayor medida a razones de carácter interno, en donde los objetivos, valores, tradiciones no son iguales o se oponen entre las partes. También se dan en el orden económico, de prestigio de mando o en el plano ideológico.

Como uno de los procedimientos de resolución de conflicto se crea la denominada negociación colectiva, debido a esto es que dentro de nuestra investigación se explica su definición y las principales materias relacionadas a esta.

Mediante este análisis daremos a conocer la percepción que empleadores y trabajadores tienen con respecto a las modificaciones que se les han hecho al Sistema a través de los años. Para esto, hemos realizado una serie de encuestas a quienes están involucrados con el sistema, con el fin de conocer su opinión acerca de las modificaciones que ha sufrido. Escogimos 5 empresas que han negociado durante el período 2015-2016 de distintos rubros.

## **Capítulo I: Definición del problema, Objetivos y Justificación**

### **1.1 Problema de Investigación:**

Durante los últimos años el Sistema de Relaciones Laborales y sus modificaciones han estado presentes en cada discurso de quienes, en el ámbito político, nos han querido representar. En cada campaña infaliblemente se ha mencionado, con el fin de considerar un tema que para la población chilena ha tomado mucha importancia y prioridad.

Después de una serie de etapas, durante el 2016 se publicó la modificación a la Ley 20.940, conocida como El Sistema de Relaciones Laborales, la cual entró en vigencia el 1 de abril del 2017.

Cómo sabemos, antes de que se publicara esta modificación, las empresas y los sindicatos seguían con sus negociaciones sin visualizar los cambios que vendrían.

Es por esto que es importante identificar los cambios que ha tenido este sistema con el fin de entender el avance y desarrollo a través del tiempo, y saber si ha cumplido con las expectativas que los empleadores y empleados tiene al respecto.

### **1.2 Objetivo General:**

- Identificar y analizar los efectos que ha generado en los trabajadores y empleadores las modificaciones del sistema de relaciones laborales.

### **1.3Objetivos Específicos:**

- Definir las materias que se manejan en las empresas respecto a la negociación colectiva.
- Señalar las modernizaciones que el sistema de relaciones laborales ha presentado a través de los años.
- Conocer la perspectiva que tanto los empleadores y trabajadores mantienen respecto al desarrollo del sistema de relaciones laborales.
- Indicar como se han enfrentado los conflictos en las empresas que negocian colectivamente bajo el sistema de relaciones laborales a través del tiempo.



#### **1.4 Preguntas de Investigación:**

- ¿Cómo se ha desarrollado el sistema de relaciones laborales en Chile durante las últimas décadas?
- ¿Qué modificaciones se han generado?
- ¿De qué se trata la última modificación de la reforma laboral?
- ¿Quiénes se han visto beneficiados con los distintos cambios producidos?

#### **1.5 Justificación:**

El siguiente estudio pretende entregar un análisis sobre los efectos que ha generado, tanto en los trabajadores como en los empleadores, las modificaciones que el sistema de relaciones laborales en Chile ha promulgado a través del tiempo, para ello será necesario estudiar y analizar lo que ha sido el sistema de relaciones laborales desde el más antiguo al más reciente. Se busca lograr identificar aquellos factores que influyan directamente en el correcto funcionamiento de una organización, pudiendo intervenir a la vez, en la productividad, satisfacción y clima laboral.

El proyecto a desarrollarse tiene como finalidad poder contribuir a mejorar el sistema de relaciones laborales que actualmente mantiene Chile, generar a base de percepciones de los propios actores laborales, aspectos que se encuentran desatendidos, causando descontento y preocupación por quienes se ven directamente involucrados, aspirando a un sistema de relaciones labores más justo y equilibrado, ajustándose siempre a la realidad del mercado.

Es importante el desarrollo de este análisis para quienes se vean afectados puedan generar propuestas para revertir de manera permanente los efectos negativos que se presentaron o se mantienen en los trabajadores o empleadores, con el propósito de disminuir los problemas que se producen o puedan surgir el mercado laboral chileno, para garantizar mejores relaciones en quienes están sujetos al sistema.

El tener buenas relaciones laborales es indispensable para que los miembros de una organización contribuyan al logro de los objetivos y se sientan realmente comprometidos con ella, por lo que es un factor determinante en el éxito o fracaso de la empresa, afectando directamente tanto a los empleadores como trabajadores.

## **1.6 Viabilidad de la Investigación:**

Se dispone de los recursos financieros y materiales necesarios para realizar el estudio, considerando que no se estiman gastos altos y que no se necesita tanto material, más que impresiones y dispositivos tecnológicos para registrar los resultados de la investigación.

En cuanto a los recursos temporales y humanos se dispone de un equipo de personas necesario para realizar la investigación en un mediano plazo. Para la recolección de datos se presentará una técnica de recolección clara y bien propuesta para que no tome mucho tiempo, considerando también que no es difícil acceder a la muestra que se pretende estudiar, mientras este paso se logre correctamente el análisis de los datos será más rápido y confiable, por lo tanto, se considera factible la formulación del estudio presentado.

El equipo de investigación cuenta con la aprobación de la totalidad de los ramos del área de recursos humanos, además de la aprobación de los ramos del área de estadísticas los cuales son necesarios para la recolección y análisis de los datos. Por lo tanto, se considera que se tienen los conocimientos mínimos requeridos para realizar un estudio del tema seleccionado.

Teniendo en cuenta que el tema estudiado se encuentra actualmente entre las prioridades de nuestro país, es que creemos que tiene posibilidades de difusión y de generar la atención de quienes quieren seguir desarrollando mejoras en el Sistema.

## Capítulo II: Negociación colectiva

### 2.1 Definición de la negociación colectiva

La negociación colectiva es una resolución de los temas en conflicto, ya que ninguna de las partes querrá ceder en lo que cree son sus derechos irrenunciables<sup>1</sup>.

Según la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile, la negociación colectiva se define como “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, de acuerdo con las normas contenidas en el Código del Trabajo

La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes”.

### 2.2 Tipos de negociación colectiva:

Según el Libro IV del Código del Trabajo solo se reconocen los siguientes tipos de negociaciones:

- a) Negociación colectiva reglada
- b) Negociación colectiva no reglada, completa del artículo 314 del Código del Trabajo
- c) Negociación reglada del sindicato interempresa
- d) Procedimiento especial de Negociación colectiva para trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria
- e) Negociación de Federación y Confederaciones

#### 2.2.1 Negociación colectiva reglada

La negociación colectiva reglada es un procedimiento que se encuentra regulado por la ley y su finalidad es establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para los trabajadores que negocian<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Wulf Betancourt, E. E. (1996). *La empresa moderna y sus negociaciones laborales*. Del Norte.

<sup>2</sup> Dirección del Trabajo de Chile

Se inicia al momento en que el o los sindicatos o grupos negociadores de una respectiva empresa presentan un proyecto de contrato colectivo.

### **2.2.1.1 Características de la negociación colectiva reglada**

Las características que se definen para la negociación colectiva reglada según la Dirección del Trabajo son:

- Procedimiento regulado por la ley.
- Su finalidad es establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para los trabajadores que negocian.
- Los trabajadores involucrados gozan de fuero.
- Existe el derecho de los trabajadores a declarar la huelga y del empleador a declarar lock-out, en los términos previstos por la ley.
- El instrumento que se celebra recibe el nombre de Contrato Colectivo y debe tener una duración no menor a dos ni superior a tres años.
- Pueden ser partes en un proceso de negociación colectiva reglada:
  - a) Una empresa
  - b) Uno o más sindicatos de una misma empresa
  - c) Trabajadores adherentes al proyecto de contrato colectivo que se presenta.
  - d) Grupo de trabajadores que se reúnen para el sólo efecto de negociar con la empresa.

### **2.3 Actores de la Negociación Colectiva:**

Dentro del proceso de negociación colectiva intervienen distintos actores, los cuales están considerados como directos e indirectos.

Los actores directos son identificados como la Empresa y los Trabajadores, y dentro de los actores indirectos tenemos a los Consumidores y los Desempleados<sup>3</sup>.

La empresa es uno de los participantes más relevantes de la negociación colectiva, como institución tiene una dimensión económica y otra social, por cuanto realiza funciones económicas y proporciona a las personas que integran un sentido de permanencia. La función

---

<sup>3</sup> Wulf Betancourt, E. E. (1996). *La empresa moderna y sus negociaciones laborales*. Del Norte.

económica considera la transformación de insumos, producción, venta y distribución de productos, en un entorno en el cual interactúan las personas, el medio ambiente, la organización propiamente tal y los consumidores.

La dimensión social surge, en tanto la empresa es un instrumento a través del cual sus integrantes pueden cubrir las necesidades que de otro modo no podrían satisfacer por sí mismos, a menos que obviamente trabajen de manera independiente.

Los sindicatos se reconocen como una asociación de trabajadores ligados por un bien común, que busca ante todo la representación, defensa y promoción de ese interés. El cual juega un importante rol en el logro del equilibrio de las relaciones laborales. Difícilmente podría existir un sistema de relaciones laborales sin organizaciones que representen a los trabajadores.

Los objetivos de un sindicato en la negociación colectiva, se pueden clasificar de la siguiente manera<sup>4</sup>:

- a) Incremento en los salarios y mejores en las condiciones de trabajo.
- b) Control de las oportunidades de trabajo, en favor de sus miembros.
- c) Acceso a programas de capacitación.
- d) Integración con la empresa en los programas de innovación y mejoramiento de la calidad de los productos.
- e) Mantener la credibilidad en el liderazgo y la dirigencia sindical.

Entre los indirectos, primeramente, encontramos a los consumidores que influyen básicamente, mediante la demanda por el producto. Para que sea exitosa, una negociación debe considerar el efecto que tuvo resultados tienen sobre el pensamiento que tengan los consumidores hacia sus productos. El poder de éstos será por la competitividad que tiene la empresa que está negociando.

En cuanto a los desempleados, son considerados debido a que reflejan las condiciones del mercado del trabajo, lo que permite evaluar la capacidad de negociación que tiene la empresa y en qué medida la tiene.

---

<sup>4</sup> Wulf Betancourt, E. E. (1996). *La empresa moderna y sus negociaciones laborales*. Del Norte.

## **2.4 Aspectos de negociación colectiva:**

En la negociación colectiva se definen las siguientes materias, siendo de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores<sup>5</sup>:

- a. Remuneraciones
- b. Otros beneficios en especies o en dinero y,
- c. Condiciones comunes de trabajo.

También pueden, entre otros, incluidos acuerdos respecto a:

- a. La conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares,
- b. El ejercicio de la corresponsabilidad parental,
- c. Planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa,
- d. Acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad
- e. Capacitación y reconversión productiva de los trabajadores,
- f. Constitución y mantenimiento de servicios de bienestar,
- g. Mecanismos de solución de controversias.
- h. Establecer una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo.

De igual forma existen materias en las que no se puede negociar colectivamente, estas son:

- a) Cualquiera que restrinja o limite las facultades del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa.
- b) Las materias ajenas a la empresa.

## **2.5 Representación de las partes en el proceso de negociación**

Los empleadores y trabajadores se ven representados en el proceso de negociación colectiva por la denominada comisión negociadora.

En el caso de los trabajadores que negocian a través de un sindicato, su representación en la negociación será por la directiva sindical.

---

<sup>5</sup> Dirección del Trabajo de Chile

La directiva sindical se compone de la siguiente forma<sup>6</sup>:

- Tres los directores si el sindicato reúne entre 25 y 249 trabajadores
- Cinco directores si el sindicato agrupa entre 250 y 999 trabajadores
- Siete directores si el sindicato afilia entre 1.000 y 2.999 trabajadores
- Nueve directores si el sindicato está formado por 3.000 o más trabajadores. En este último caso, si el sindicato de empresa tiene presencia en dos o más Regiones, el número de directores aumenta en dos.

Quienes formen parte de esta directiva gozan de fuero laboral, permisos y licencias. El mandato dura no menos de dos años ni más de cuatro y los directores pueden ser reelegidos. De esta forma, serán los estatutos del sindicato los que deberán determinar la duración del mandato de la directiva.

El empleador tendrá derecho a ser representado hasta por tres apoderados que formen parte de la empresa, siendo estos los miembros de su respectivo directorio y los socios con facultad de administración.

Ambas partes tienen el derecho de nombrar asesores para que asistan en el desarrollo del proceso de negociación, siendo no más de tres por cada parte.

## **2.6 Enfoque estratégico de la Negociación Colectiva:**

El “integrar la negociación colectiva como variable de gestión de las empresas, implica resolver el problema de remuneraciones y condiciones de trabajo por el período para el que se negocia<sup>7</sup>.”

Sin embargo, la productividad y competitividad de las empresas plantean nuevas exigencias en cuanto a plazos y temas negociables.

Debido a esto surge la Planificación Estratégica como una herramienta eficaz para preparar las negociaciones de proyectos de contratos colectivos, ya que de esta forma se proyecta en el mediano y largo plazo la totalidad de sus variables, incluyendo el recurso humano para lograr las metas establecidas.

---

<sup>6</sup> Dirección del Trabajo de Chile

<sup>7</sup> Wulf Betancourt, E. E. (1996). *La empresa moderna y sus negociaciones laborales*. Del Norte.

Por esto es importante identificar las siguientes fases del proceso de planificar estratégicamente la negociación colectiva:

- 1.- Análisis de las Negociaciones pasadas: Permite una evaluación de las estrategias que han sido exitosas y de las que han fracasado.
- 2.- Análisis de la situación: Identifican los factores presentes y futuros que están en el entorno económico, social, legal o tecnológico.
- 3.- Evaluar los recursos de los grupos participantes en la Negociación: Identificar fortalezas y debilidades para enfrentar las oportunidades y amenazas del medio en que se va a realizar la negociación.
- 4.- Identificar las Oportunidades y riesgos: Se manifiestan algunas oportunidades y riesgos para los cuales hay que estar preparados y dispuestos para aprovecharlas.
- 5.- Identificar la Ventaja Competitiva de la empresa: Para aprovechar las oportunidades, minimizar los riesgos y reforzar la capacidad negociadora.
- 6.- Establecer los Objetivos de la negociación colectiva: Fijar los objetivos cuantificables y verificables, en las áreas de la negociación que sean más importantes.
- 7.- Definir la Estrategia de la Negociación: Proceso continuo de definición de acciones basado en tendencias pasadas, condiciones actuales y estimaciones sobre el futuro.

Las ventajas de esta planificación es que favorece la convergencia entre los objetivos y cursos de acción a desarrollar durante la negociación.



## **Capítulo III: Materias relacionadas a la negociación colectiva**

### **3.1 Normas**

Las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores se regulan a través del Código del Trabajo y leyes complementarias.

#### **3.1.1 Empresas que pueden negociar colectivamente**

Según lo dispuesto en el artículo 304 del Código del Trabajo la negociación colectiva puede tener lugar en:

- a) En las empresas del sector privado
- b) En aquellas en que el Estado tenga aportes, participación o representación.

Así mismo no puede existir negociación colectiva en:

- a) Las empresas del Estado que dependan del Ministerio de Defensa o que se relacionan con el Gobierno a través de este Ministerio.
- b) Aquellas en que leyes especiales así lo determinen.
- c) Aquellas empresas o instituciones públicas o privadas en que el Estado haya financiado en más de un 50% sus presupuestos, en cualquiera de los dos años anteriores, sea en forma directa, o a través de derechos o impuestos.

#### **3.1.2 Trabajadores que pueden negociar colectivamente**

En general puede negociar cualquier trabajador que integre un grupo negociador o sindicato y que cumpla con las exigencias que el texto legal dispone.

Sin embargo, existe un grupo determinado en el artículo 305 del Código del Trabajo, que se encuentran exceptuados de negociar colectivamente, los cuales son:

- a) Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje o los que trabajen exclusivamente para una obra o faena transitoria o de temporada.
- b) Gerentes, subgerentes, agentes y apoderados siempre que se encuentren dotados de facultades de administración.
- c) Las personas autorizadas para contratar y despedir.

- d) Los trabajadores que ejerzan un cargo superior, de mando o de inspección siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

Cabe mencionar que la prohibición de negociar debe constar expresamente en el contrato individual de trabajo.

Se debe destacar que para negociar colectivamente se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año del inicio de actividades.

## **3.2 Instrumentos**

Se reconocen dos instrumentos en la negociación colectiva, el contrato colectivo y el convenio colectivo<sup>8</sup>.

### **3.2.1 Convenio colectivo**

Según el artículo 351, el 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”. Deben suscribirse por las partes con una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años.

### **3.2.2 Contrato colectivo**

Según el artículo 344, contrato colectivo es el instrumento a que da origen la negociación colectiva reglada, que se encuentra regulada por la ley y se define como “el 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”. El contrato colectivo debe constar por escrito y su duración será no inferior a 2 años ni superior a 4 años.

---

<sup>8</sup> Código del Trabajo, de Chile

### **3.2.2.1 Presentación del proyecto de contrato colectivo**

#### **A. Empresas sin instrumento colectivo vigente**

Si en la empresa no existe un contrato colectivo vigente, puede presentar el proyecto en el momento en que los trabajadores lo estimen conveniente. Sin embargo, no pueden hacerlo en los períodos declarados por el empleador como no aptos para iniciar negociaciones. El empleador debe realizar esta declaración durante el mes de junio, antes de la presentación del proyecto, el cual cubre los 12 meses siguientes. Esta declaración debe ser comunicada por escrito a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores.

Es deber del empleador informar a los demás trabajadores a cerca de la presentación del proyecto de contrato colectivo dentro de los 5 días siguientes, contados desde la recepción de este. Luego de esto los trabajadores disponen de 30 días para presentar sus proyectos, mediante sus sindicatos o grupo negociador, o para unirse al que fue presentado.

Sucedido los 30 días mencionados, se inicia el plazo para que el empleador exponga su respuesta de los proyectos. De no ser así, los trabajadores que no están considerados en la negociación pueden presentar sus proyectos cuando estimen conveniente.

Si los trabajadores no presentan un proyecto dentro del plazo o no se unen al ya existente, tendrán la oportunidad de hacerlo al vencimiento del plazo de dos años de realizado el último contrato, dentro de los 45 y 40 días anteriores al vencimiento del instrumento vigente, excepto en el caso en que ambas partes hayan decidido negociar antes.

#### **B. Empresas con contrato vigente**

Existe un plazo de 60 días como máximo para postergar la fecha en que se debe negociar colectivamente el cual puede darse una sola vez por período y siempre que ambas partes estén de acuerdo. En este caso se debe fijar inmediatamente la fecha de la futura negociación.

De acuerdo en lo dispuesto en el artículo 328 del Código del Trabajo, todo aquel trabajador que este participando en un contrato colectivo no puede formar parte de otras negociaciones, salvo algunas excepciones acordadas con el empleador.

Si la presentación del proyecto de contrato colectivo no es recibida por el empleador, los trabajadores deben recurrir a la Inspección del Trabajo para que efectúe la notificación del proyecto. Lo mismo se debe hacer en el caso en que sean los trabajadores quienes no reciban la respuesta al proyecto.

### **3.2.2.2 Menciones del Proyecto de Contrato Colectivo**

Es importante que el proyecto contenga las siguientes menciones:

1. Las partes involucradas en la negociación junto con una nómina de los socios del sindicato o de los miembros del grupo negociador. Si existen adherentes al proyecto del sindicato se debe incluir una nómina y rúbrica de ellos.
2. Las cláusulas propuestas.
3. El plazo de vigencia del contrato.
4. La individualización de los integrantes de la comisión negociadora.

También debe llevar la firma o impresión digital de todos los trabajadores involucrados en la negociación en el caso de que sólo se unan con esta finalidad. De igual manera debe ser firmado por los miembros de la comisión negociadora.

### **3.2.2.3 Efectos de la presentación del proyecto de contrato colectivo**

Al momento de iniciarse el proceso de negociación los trabajadores no pueden desvincularse de este y deben participar durante todo el desarrollo, excepto algunos casos permitidos por la ley. Además, el trabajador goza de un fuero a partir de los 10 días anteriores a la presentación del proyecto y hasta 30 días después de la suscripción del contrato colectivo o hasta la fecha de notificación del fallo arbitral que se dicte. En caso de ocurrir un despido se requiere una autorización judicial.

El empleador se encuentra en la obligación de negociar, de lo contrario será sancionado según lo contemplado en el Código del Trabajo. Debe también suscribir un contrato colectivo, a menos que decida recurrir al arbitraje.

Generalmente la negociación colectiva se finaliza con un instrumento colectivo, de no ser así terminará con el fallo arbitral que se dicte.

### **3.2.2.4 Requisitos de la respuesta**

El empleador debe dar su respuesta, debiendo cumplir los requisitos impuestos en el artículo 329 del Código del Trabajo, empezando por realizarse de manera escrita, dirigida a la comisión negociadora y mencionando su respuesta a cada una de las cláusulas propuestas por los trabajadores. También deben proponer su proyecto de contrato colectivo con las debidas cláusulas que se someten a la consideración de los trabajadores. Deben adjuntar los

antecedentes necesarios para justificar la situación económica y otras que se soliciten, teniendo como obligación adjuntar copia de los documentos requeridos.

Debe enviar una copia de la respuesta a la Inspección del trabajo para señalar que recibieron el proyecto, la cual debe ser firmada por alguno de los miembros de la comisión negociadora, dentro de los 5 días siguientes a la entrega.

La respuesta debe ser entregada dentro de los 15 días siguientes a la recepción del proyecto, se puede dar más plazo siempre y cuando sea de común acuerdo. Si no se respeta el plazo indicado se aplicará una multa administrativa, correspondiente al 20% de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores que participan en el proyecto. Si dentro de 20 días sigue sin emitir la respuesta, se entiende por aceptado el contrato colectivo presentado.

En la respuesta podrá señalar las observaciones de legalidad, como que no se presentó a tiempo el proyecto, existen trabajadores involucrados que no pueden negociar, etc.

### **3.3 Sindicatos**

Tal como se definió en el capítulo II, los sindicatos son organizaciones compuestas por trabajadores unidos libremente, los cuales buscan representar, defender y promocionar sus intereses. En Chile la ley 19.069 establece las normas sobre las organizaciones sindicales y negociación colectiva.

#### **3.3.1 Derecho de sindicación**

Es el derecho que tienen los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado que cumplan con los requisitos que establece la ley, de constituir sin autorización previa las organizaciones sindicales que estimen convenientes, además de formar federaciones y confederaciones, afiliarse o des afiliarse de ellas con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

El derecho que tiene un trabajador a sindicalizarse está garantizado en el artículo 19, N°19 de la Constitución Política chilena.

Se entiende por federación la unión de tres o más sindicatos y por confederación la unión de cinco o más federaciones o de veinte o más sindicatos. La unión de veinte o más sindicatos podrá dar origen a una federación o confederación, indistintamente.

### **3.3.2 Características de la afiliación a una organización sindical**

La afiliación que tiene un trabajador a una organización sindical tiene las características de ser voluntaria lo que significa que nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desayoyar una actividad, lo que se aplica de igual manera al acto de des afiliación, única lo cual hace referencia a que un trabajador no puede pertenecer a más de una organización sindical simultáneamente, en función de un mismo empleo, en caso de desacato de esta prohibición, la afiliación posterior producirá la caducidad de cualquiera otra anterior y si los actos de afiliación fueren simultáneos, o si no pudiere determinarse cuál es el último, todas ellas quedarán sin efecto. Por último, la afiliación es de carácter personal e indelegable por lo que solo puede ejercerse por el trabajador interesado, no pudiéndose transferir.

### **3.3.3 Denominación de los sindicatos**

Las organizaciones sindicales se denominan en consideración a los trabajadores que se afilien a ellas, las cuales se nombran del siguiente modo:<sup>9</sup>

- a) Sindicato de empresa: Es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa.
- b) Sindicato interempresa: Es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.
- c) sindicato de trabajadores independientes: Es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.
- d) sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: Es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

### **3.3.4 Finalidad de las organizaciones sindicales**

Las organizaciones sindicales tienen diferentes fines con respecto a los trabajadores que la componen, entre ellos los más importantes son<sup>10</sup>:

1. Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte

---

<sup>9</sup> Artículo 216 del Código del Trabajo, de Chile

<sup>10</sup> Artículo 220, del Código del Trabajo, de Chile

en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones

2. Reconocer y representar los derechos de los trabajadores nombrados en los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.
3. Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva a nivel de la empresa, y, asimismo, cuando, previo acuerdo de las partes, la negociación involucre a más de una empresa. Suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.
4. Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos
5. Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación
6. Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados
7. Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo
8. Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento.
9. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicas y otra.

10. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas
11. Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores.
12. Realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

### **3.3.5 Constitución de los sindicatos**

La constitución de los sindicatos se efectuará en una asamblea que reúna el quórum, el cual va a depender del tamaño de cada empresa y deberá realizarse ante un ministro de fe, quienes 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.

En tal asamblea se aprobarán los estatutos del sindicato y en votación secreta se procederá a elegir su directorio. Se levantará el acta que debe contar con las actuaciones realizadas, la nómina de los asistentes, además de los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

El acta original de la constitución del sindicato junto a dos copias de sus estatutos certificados por el ministro de fe, deberán ser depositados en la Inspección del Trabajo por el directorio del sindicato, dentro de un plazo de 15 días contados desde la fecha de la asamblea, donde posteriormente será inscrito en el registro de sindicatos, posteriormente la Inspección del Trabajo le hará entrega de dos copias de tales documentos a la organización sindical insertándoles el número de registro.

En el momento en que se depositaron los documentos anteriormente señalados, el sindicato adquirirá personalidad jurídica. Es importante realizar el depósito dentro del plazo de 15 días, ya que de no ser así, se deberá proceder a una nueva asamblea constitutiva.

Los miembros de la directiva sindical gozarán del fuero desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, siempre que se realizase el depósito del acta constitutiva dentro del plazo correspondiente.

El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la realización de la asamblea de constitución y la nómina del directorio, el día hábil laboral siguiente de



haberla llevado a cabo. En el caso de los sindicatos interempresa, la comunicación se deberá hacer a través de una carta certificada.

**El mínimo de trabajadores que se requieren para constituir un sindicato dependerá del tamaño de la empresa, a continuación, se especifica el quórum en cada caso.**

Si la empresa cuenta con más de 50 trabajadores, se requerirá un mínimo de 25, siempre que representen a lo menos el 10% del total de trabajadores. En el caso de que la empresa cuente con 50 o menos trabajadores, se requerirá un mínimo de 8, que representen más del 50% del total de sus trabajadores.

Si la empresa posee más de un establecimiento, cada uno de ellos también podrá constituir sindicato con un mínimo de 25 trabajadores, que representen a lo menos el 40% de los trabajadores de dicho establecimiento.

Sin embargo, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato 250 o más trabajadores de una misma empresa.

Para la constitución de un sindicato interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios, o de trabajadores independientes, se requiere de un mínimo de 25 trabajadores. Pudiendo contar con trabajadores afiliados que tengan contrato de plazo fijo o por obra o servicio determinado, además sus socios podrán mantener su afiliación, aunque no se encuentren prestando servicios.

### **3.4 Mecanismos a los que pueden recurrir las partes en la negociación colectiva**

#### **3.4.1 Mediación**

La mediación es un modelo de solución de conflictos entre trabajadores y empleadores por medio de un tercero imparcial. Para ello dispone de mediadores capacitados en técnicas de procesamiento de conflicto que contribuyen a buscar soluciones a los conflictos laborales, logrando que las partes involucradas generen las alternativas más apropiadas<sup>11</sup>.

La mediación tiene la característica de ser de carácter voluntaria para los involucrados, la cual puede ser solicitada en cualquier momento de la negociación. Permite a las partes y al

---

<sup>11</sup> Dirección del Trabajo, de Chile

mediador establecer las reglas del proceso, excepto algunas que son básicas. Además, no tiene costo económico para ninguna de las dos partes y disminuye el costo social y las consecuencias negativas que pudiera generar el conflicto, ya que la pérdida de confianza en las relaciones laborales puede provocar disminuciones en la productividad de la empresa.

Existen tres tipos de mediaciones:

- A petición de las partes: Mediante una solicitud escrita o verbal, por cualquiera de las partes, ante la Dirección Regional o la Inspección del Trabajo.
- Programada: Proviene desde la propia planificación interna de la Dirección del Trabajo.
- Reactiva: Es aplicada en situaciones de emergencia. El Director Regional o el Inspector Provincial estudian su factibilidad.

### **3.4.2 El Arbitraje**

Es un procedimiento mediante el cual el empleador y la organización sindical, bajo las reglas que señala el Código del Trabajo, someten la negociación colectiva a un tribunal arbitral para la solución de esta. Se denomina laudo o fallo arbitral a dicha respuesta.

Existen dos tipos de arbitraje, el voluntario y el obligatorio. El primero ocurre en cualquier momento en que las partes decidan someterse a arbitraje.

Es obligatorio en aquellas empresas que atiendan servicios de utilidad pública, aquellas en las que su paralización cause grave daño a la salud, abastecimiento de la población, la economía del país o seguridad nacional, las empresas en que esté prohibida la huelga y cuando se determine judicialmente la reanudación de faenas.

El tribunal arbitral debe fallar dentro de los 30 días hábiles siguientes de la audiencia constitutiva, este plazo puede aplazarse hasta por otros 10 días hábiles.

El árbitro es seleccionado en una audiencia realizada en la Inspección del Trabajo, con un plazo de 3 días. Se realiza con quienes asistan y en el caso de que ninguna parte se presente, el Inspector del Trabajo será quien designe a un árbitro dentro de los que se encuentran en la Nómina Nacional de Árbitros, lo cual dejara especificado en un acta.

Dentro del procedimiento que el árbitro debe utilizar se especifica que sólo debe fallar a favor de una de las proposiciones de las partes, aceptándola en su totalidad. Debe ser fundado y debe considerar el nivel de remuneraciones vigentes, el grado de especialización y experiencia de los trabajadores, el aumento de productividad, etc. Tendrá las mismas menciones que un contrato colectivo y la regulación de los honorarios del tribunal arbitral.

El fallo dictado por el árbitro puede ser apelable, es ante una Corte Arbitral integrada por 3 miembros, los cuales son designados por sorteo de entre la Nómina Nacional de Árbitros, ante la Inspección del Trabajo. Esta apelación debe presentarse ante el mismo árbitro que dictó el fallo, en un plazo de 5 días desde la notificación del fallo y debe ser fundada y contener las peticiones claras que se sometan al fallo de la Corte Arbitral.

### **3.4.3 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.

Este derecho se les otorga exclusivamente a los trabajadores que cumplan con los requisitos legales y que no se encuentren expresamente exceptuados en la negociación colectiva reglada.

No obstante, existen trabajadores que no pueden irse a huelga, los cuales son determinadas por resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y del Ministerio de Economía Fomento y Reconstrucción.

Los trabajadores que no pueden recurrir a la huelga son los siguientes:

- a) Trabajadores que laboran en empresas que atienden servicios de utilidad pública.
- b) Los de aquellas empresas cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

#### **3.4.3.1 Requisitos para la huelga**

- I. Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio.
- II. Que las partes no hubiesen acordado someter la negociación a arbitraje voluntario.

- III. Que el día de la votación de la última oferta del empleador, esté comprendido dentro de los últimos 5 días de vigencia del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior, o en caso de no existir éstos, dentro de los últimos 5 días de un total de 45 (negociación colectiva reglada de empresa) o 60 días, (negociación colectiva reglada interempresa), contados desde la presentación del proyecto de contrato colectivo.

#### **3.4.3.2 Procedimiento para llevar a cabo la huelga**

La comisión negociadora de los trabajadores debe convocar a votar la última oferta o la huelga con a lo menos 5 días de anticipación.

La votación debe cumplir los siguientes requisitos:

- a) Debe ser personal, es decir, nadie puede votar en representación de otro.
- b) Debe ser secreta, es decir, no es válida la votación a mano alzada o por aclamación.
- c) Debe ser realizada ante ministro de fe, es decir, ante Inspector del Trabajo, Notario u otro de los que se señalan en el artículo 218 del Código del Trabajo.
- d) La última oferta sobre la cual debe realizarse la votación, debe ser informada a todos los trabajadores involucrados en la negociación con 2 días de anticipación al plazo de 5 días en que se debe efectuar la votación. El empleador debe informar su última oferta, mediante la entrega de una copia impresa a todos los involucrados o exhibiéndola en carteles en lugares visibles del recinto. Serán de costo del empleador los gastos en que incurra para dar cumplimiento a esta obligación.
- e) La última oferta debe además ser acompañada a la Inspección del Trabajo con la misma anticipación señalada en el punto anterior.
- f) El día de la votación no se podrá realizar asamblea alguna en la empresa por parte de los trabajadores involucrados en la negociación.

Para que se pueda aprobar la huelga, la ley establece como quórum la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva. En el caso de que no se alcance el quórum se entenderá que los trabajadores han aceptado la última oferta del empleador.

Una vez aprobada la huelga, debe ser iniciada durante la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación y si en la empresa existe sistema de turnos, cada uno de ellos debe considerarse como inicio de jornada.

### **3.4.3.3 Efectos de la huelga**

- Se entiende suspendido el contrato individual de trabajo.
- Los trabajadores involucrados en la huelga están legalmente impedidos de prestar servicios para el empleador.
- El empleador no está obligado a pagar las remuneraciones.
- Los trabajadores podrán realizar trabajos para otro empleador, pero sólo de carácter temporal.
- Los trabajadores podrán realizar voluntariamente, si así lo desean, sus cotizaciones previsionales.

### **3.4.4 Buenos Oficios**

Una vez acordada la huelga dentro de las 48 horas siguientes, y sin que se haya optado por la mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de las partes puede solicitar al Inspector del Trabajo interposición de sus buenos oficios para facilitar el acuerdo entre ellas.

El Inspector puede citar a las partes, ya sea juntas o por separado, las veces que sea necesario, para acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo. Si luego de 5 días desde que se solicitó la intervención no se llega a un acuerdo entre las partes, el Inspector da por terminado su trabajo y se debe hacer efectiva la huelga al día hábil siguiente. Sin embargo, y en acuerdo entre las partes, se puede solicitar que el Inspector continúe con su gestión por un plazo de hasta 5 días, por lo que, en caso de huelga, debe hacerse efectiva después de este plazo.

Se debe registrar en un acta firmada por los comparecientes y el Inspector, todas las audiencias realizadas.

### **3.4.5 Lock-out o cierre temporal de la empresa.**

Es un derecho que la ley otorga al empleador, iniciada la huelga, de impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores al predio o establecimiento.

El Lock-out puede ser darse de dos formas, puede ser total en el caso de que afecte a todos los trabajadores de la empresa o predio, y en otro caso puede ser parcial, cuando afecte a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de la empresa y para que el empleador

pueda declararlo respecto de un establecimiento se requiere que en él haya trabajadores que se encuentren involucrados en la huelga.

Sin importar si el cierre es total o parcial, el lock-out, no podrá durar más de 30 días de iniciada la huelga o del día de término de la huelga, cualquiera ocurra primero.

#### **3.4.5.1 Requisitos para hacer efectivo el lock-out:**

- a) La huelga se ha hecho efectiva.
- b) La huelga afecta a más del 50% de los trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso.
- c) Que signifique la paralización de actividades que son imprescindibles, sin importar el número de trabajadores en huelga.

#### **3.4.5.2 Efectos del Lock-out**

- I. La suspensión de los contratos individuales de trabajo, lo que significa que cesa la obligación del empleador de pagar remuneraciones, beneficios y regalías; a su vez, los trabajadores quedan eximidos de prestar servicios para el empleador.
- II. Las imposiciones o cotizaciones previsionales de aquellos trabajadores que no están involucrados en el proceso de negociación colectiva, serán de cargo del empleador.
- III. Los trabajadores afectados pueden desempeñar trabajos temporales fuera de la empresa, sin que ello importe el término de su contrato individual.
- IV. Los establecimientos no afectados por el cierre temporal parcial continuarán funcionando normalmente.

## Capítulo IV: Conflicto, Modelo y sus Modificaciones

### 4.1 Conflicto

El conflicto nace bajo cualquier contexto en donde hay por lo menos dos partes involucradas con intereses distintos, por lo que cada parte busca satisfacer sus propios intereses, las partes involucradas pueden ser personas, grupos, departamentos, instituciones, etc. Actualmente el conflicto se considera como algo inevitable, el cual puede dar resultados tanto negativos como positivos a sus protagonistas.

Un conflicto es una forma de conducta competitiva entre personas o grupos. Se da cuando dos o más personas compiten por objetivos o por recursos limitados percibidos como incompatibles o realmente incompatibles<sup>12</sup>.

El conflicto es un proceso que comienza cuando una parte percibe que otra ha afectada negativamente algo que le interesa a la primera, o que está a punto de afectaría<sup>13</sup>.

### 4.2 Conflicto laboral

El conflicto laboral comienza cuando se presenta una disputa de intereses o derechos entre los trabajadores y empleadores de una organización.

Las causas del conflicto laboral obedecen en mayor medida a razones de carácter interno, en donde los objetivos, valores, tradiciones no son iguales o se oponen entre las partes. También se dan en el orden económico, de prestigio de mando o en el plano ideológico.

Los conflictos laborales pueden ser de tipo *individual* o de tipo *colectivo*. Los conflictos laborales individuales afectan solamente a un trabajador, el cual mantiene influencia en la empresa, ya sea por disponer de cualificación y habilidades profesionales especialmente valiosas para la empresa, o bien porque ha logrado ocupar un lugar estratégico para la misma, por lo tanto, se siente con la fuerza para enfrentarse a su empleador. Los conflictos de tipo

---

<sup>12</sup> Kenneth Boulding; *La teoría del conflicto y la resolución de conflictos*; Herbert David Ortega Pinto

<sup>13</sup> Stephen Robbins, (2009) *Comportamiento organizacional*, capítulo 15; Conflicto

colectivos afectan a un grupo de trabajadores de una empresa o de un sector de actividad que se reúnen para oponerse a las condiciones de trabajo en las que se encuentran.

La solución de los conflictos laborales se lleva a cabo a través de negociaciones que mantienen los organismos sindicales con los representantes de la empresa, de no ser así la Dirección del Trabajo le otorga a las partes un modelo de solución de conflictos mediante un tercero imparcial.

#### **4.2.1 Transiciones del conflicto en las organizaciones**

Cuando se habla sobre qué rol juega el conflicto se señala que existen 3 enfoques que se han desarrollado a través del tiempo; el primer enfoque se le conoce como *el punto de vista tradicional*, el cual indica que el conflicto debe evitarse debido a que ocasiona un mal funcionamiento en las organizaciones, el segundo enfoque se le llama *el punto de vista de relaciones humanas*, describiendo al conflicto como algo natural e inevitable, señalando que no tiene que ser malo sino que puede ser una fuerza positiva para el desempeño del grupo, y el tercer enfoque es *el punto de vista interaccionista*, el cual plantea que es completamente necesario el conflicto en las organizaciones para que logre un desempeño con eficacia<sup>14</sup>.

1. Punto de vista tradicional: Este enfoque veía al conflicto en forma negativa, creía que todos los conflictos eran malos, que causaban consecuencias negativas, por lo que debían evitarse. Consideraba al conflicto como un resultado disfuncional de una escasa comunicación, una falta de franqueza y confianza entre la gente y la falla de los administradores para responder a las necesidades y aspiraciones de sus trabajadores.
2. Punto de vista de relaciones humanas: Este planteamiento señalaba que el conflicto era un hecho natural en todos los grupos y organizaciones, de carácter inevitable, por lo que lo aceptaban. Lo catalogaban al como algo que no se podía eliminar, pudiendo ser benéfico para el desempeño de un grupo.

---

<sup>14</sup> Stephen Robbins, (2009) *Comportamiento organizacional*, capítulo 15; Conflicto



3. Punto de vista interaccionista: Este punto de vista estimula el conflicto sobre la base de un grupo armonioso, tranquilo y cooperador. Por tanto, el principal aporte de éste enfoque consiste en incentivar a los líderes de grupo a mantener un nivel mínimo y continuo de conflicto, con el objetivo que el grupo pueda desempeñarse eficazmente y pueda mantenerse viable.

Desde el punto de vista interaccionista podemos identificar dos tipos de conflictos dependiendo de si es bueno o malo para el grupo.

- I. Conflicto funcional: constructivo del conflicto, apoya las metas del grupo y mejora su desempeño.
- II. Conflicto disfuncional: destructivo del conflicto, perjudica disminuyendo el desempeño del grupo.

### **4.3 Modelo de Relaciones Laborales**

Se define como el sistema conformado por las reglas que se han ido construyendo para el gobierno de las relaciones laborales, las cuales comprenden especialmente las relaciones colectivas de trabajo entre empresarios y trabajadores.

En nuestro país se han identificado tres modelos de relaciones laborales, en donde el primero de estos se desarrolla antes del golpe militar, luego sigue el que se llevó a cabo durante este período y por último el que se implementó al terminar la época del Gobierno Militar.

#### **4.3.1 Antiguo Modelo de Relaciones Laborales**

El primer modelo formal conocido se desarrolla entre los años 1931 – 1973. La creación del Código del Trabajo en 1931 da inicio a este modelo que “se funda en el reconocimiento de la desigualdad económica estructural entre las partes, reequilibrada y compensada jurídicamente”<sup>15</sup> Si bien, durante los años anteriores, existieron antecedentes de organización de los trabajadores para exigir sus derechos e intervención del Estado, el Código del Trabajo de 1931 es reconocido como el punto de inicio del Sistema Laboral Chileno.

---

<sup>15</sup> Feres, M.E. (2011). Derecho del Trabajo. Apuntes de clases. Santiago de Chile: FACEA/UCEN

El rasgo fundamental de este modelo fue su fuerte intervencionismo estatal y la superioridad que tenía la ley como fuente de regulación de las relaciones laborales<sup>16</sup>. Esta ley tenía dos principales atributos:

- 1.- Ser protectora del trabajador en lo relativo al contrato individual, al consagrar un conjunto de derechos en su favor y ampliarlos progresivamente.
- 2.- Ser rígida en las relaciones colectivas de trabajo, definiendo el tipo de estructura y marco de acción de las organizaciones sindicales. Dentro de ello se privilegia el nivel de empresa, aunque se permiten acciones unificadas de nivel superior, y se avala la intervención de la autoridad en el curso de la relación laboral.

La ley presentaba ciertas discriminaciones entre las categorías de “obreros”, quienes realizaban el trabajo manual, y “empleados”, quienes realizaban el trabajo intelectual, ya que se determinaban estatutos jurídicos distintos en ciertos aspectos.

#### **4.3.2 Modelo Laboral del Gobierno Militar**

Durante el Gobierno Militar se presentaron cambios drásticos e inmediatos al modelo de relaciones laborales existente. La represión en contra de todo lo que era considerado como una amenaza comunista, es lo que más se veía. Esto afectó principalmente a la parte más combativa del mundo sindical.

Dentro de las primeras medidas represivas que se tomaron se encuentra la ocupación de la sede de la CUT, la implementación de normas que impiden el funcionamiento de los sindicatos y el fusilamiento de dirigentes sindicales que eran considerados molestos para la Junta Militar.

Lo que esperaba la Junta Militar, era que los trabajadores simpatizantes del golpe ayudaran a mantener buenas relaciones entre los militares y el movimiento sindical, con el fin de que se resolviera las necesidades económicas sin alterar la disciplina laboral.

Fueron muchos los cambios que se presentaron durante esta época, y ya en 1975 se presenta un “Pre Proyecto del Nuevo Código del Trabajo” en donde el derecho a huelga era casi

---

<sup>16</sup> Rojas (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral. En: Revista Ius Et Praxis, año 13, núm. 2: 195-221. Noviembre de 2007

inexistente y se presentaba una intervención determinante del Estado en el proceso obligatoria de mediación.

### **4.3.3 Actual Modelo de Relaciones Laborales**

Fueron pocas las modificaciones realizadas al modelo presentado durante la época dictatorial para llegar a este último y actual modelo. Algunos de los temas principales como la negociación colectiva y la huelga, permanecieron sin grandes cambios.

Durante el período de transición democrática, la política fue generar convenios entre los actores sociales por medio de “acuerdos marco” entre el Gobierno, la Confederación de Producción y Comercio y la recién creada Central Unitaria de trabajadores, esta última es la que reemplaza a la Central Única de Trabajadores disuelta durante el Gobierno Militar.

Estos acuerdos estaban orientados a generar alianzas destinadas a asegurar niveles adecuados de paz social y manejo de conflictos luego de casi 17 años del Gobierno Militar<sup>17</sup>.

Existía también una agenda de cambio legal que el gobierno había planeado concretar, pero en las reformas legislativas efectivas se dieron concreciones muy menores de esta agenda.

Si bien los gobiernos de la Concertación, quienes tomaron el mando luego del Gobierno Militar, iniciaron variados intentos por modificar el Sistema, el Modelo de Relaciones Laborales todavía mantiene sus pilares básicos: Negociación de empresa, huelga que no paraliza, paralelismo de las organizaciones y despolitización sindical.

## **4.4 Modificaciones**

Como vimos anteriormente, en Chile han existido 3 modelos de relaciones laborales. Cada uno con problemáticas distintas las cuales se fueron dando acorde a la época en las que se desarrollaron. En todos ellos se fueron presentando distintas modificaciones del modelo original con el fin de ir mejorándolo. Con respecto a la negociación colectiva, distintas leyes han ido perfeccionado su legislación, en donde las principales han consistido en:

- Reducción del número de trabajadores que no pueden negociar colectivamente.

---

<sup>17</sup> Feres (2007). El trabajo y las relaciones laborales en los programas de la Concertación. En: Ensignia, J (ed). Chile en la Globalización. Relaciones Laborales, Tratados de Libre Comercio y Cláusulas Sociales. Santiago de Chile: FES

- Ampliación con respecto a las materias que se pueden negociar.
- Se permite la posibilidad de negociar de forma no reglada a trabajadores contratados por obra o faena.
- Obligación del pago de la cuota sindical en favor del sindicato, a trabajadores a los que se les extiendan los beneficios acordados en los instrumentos colectivos de trabajo.
- Se elimina el plazo máximo de la huelga, lo que la convierte en un derecho el cual se puede ejercer de forma indefinida y que en caso de realizarse no debe conllevar al término de la relación laboral. Además, se eliminó el costo de pagar las cotizaciones previsionales.
- Continuación con respecto al contrato de reemplazantes, quienes pueden iniciar sus labores desde el primer día si es que, en la última oferta, se mantienen todos los beneficios acordados en el contrato que vence, sumado a la actualización de remuneraciones y beneficios indicados en dinero y reajustabilidad del 100% del IC cada un año, o al decimoquinto día, en caso de no cumplir con estos requisitos.
- La reanudación de faenas se someterá a arbitraje obligatorio si el presidente de la República así lo solicita.

#### **4.4.2 Última reforma del sistema de relaciones laborales:**

Durante el año 2016 se promulgó la ley que moderniza el sistema de relaciones laborales en Chile. Estos son los principales cambios a la Ley 20.940:

-Ampliación de la cobertura de la negociación colectiva: Podrán negociar colectivamente los trabajadores que se desempeñen en una obra o faena transitorias y, en una empresa, a aquellos sujetos a contrato de aprendizaje.

-Ampliación de materias para negociar colectivamente: Las negociaciones podrán incluir todas las materias de interés común de las partes, es decir, 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: acuerdos para capacitación y reconversión productiva de los trabajadores; mecanismos de solución de controversias; mantenimiento de servicios de bienestar; entre otros.

-Piso de la negociación: En caso de existir un instrumento colectivo vigente, el piso serán estipulaciones a las ya establecidas. En el caso de no existir este instrumento, la respuesta del

empleador constituirá el piso de la negociación, el cual no podrá tener beneficios inferiores a los que regularmente se les haya otorgado a los trabajadores del sindicato.

-Negociación de pactos sobre condiciones especiales de trabajo: La modificación de la ley otorga autonomía a las empresas y organizaciones sindicales que acuerden pactos sobre condiciones especiales de trabajo, como la distribución de la jornada de trabajo semanal y el caso de trabajadores con responsabilidades familiares.

-Regulación del derecho a información de las organizaciones sindicales: Las grandes empresas deberán entregarles anualmente a sus sindicatos el balance general, el estado de resultados y los estados financieros auditados, asimismo información sobre las remuneraciones de trabajadores en cargos ejecutivos. Además, las empresas estarán obligadas a darles a los sindicatos con derecho a negociar con ellas, los costos globales de mano de obra de la empresa de los últimos dos años y la planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados, con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo desempeñado.

-Se reconoce la huelga efectiva, prohibiéndose el reemplazo de trabajadores en huelga como un derecho de ejercicio colectivo

-Garantiza la representación de mujeres en directorios sindicales: El cuerpo directivo del sindicato deberá estar integrado por un número de directoras no inferior a 30 % del total del directorio. La modificación crea el Consejo Superior Laboral, cuyo reglamento establecerá los mecanismos para asegurar que al menos un tercio de sus integrantes sean mujeres.

-Reconocimiento de los sindicatos inter-empresa: Las micro y pequeñas, será voluntario negociar con dicho sindicato.

## **Capítulo V: Definición y Diseño de la Investigación**

### **5.1 Tipo de Investigación**

El estudio realizado es una investigación descriptiva, ya que analizaremos el desarrollo del Sistema de Relaciones Laborales, detallando sus principales características y aquellas propiedades que los hacen destacables para la población.

Se optó por este tipo de investigación debido a que, como el Sistema de Relaciones Laborales sufre constantes modificaciones, se debe analizar desde las bases el desarrollo que ha tenido. Como este estudio va dirigido a quienes son parte de este Sistema, es importante para ellos conocer el proceso a cabalidad para así identificar lo que se quiere y se puede seguir modificando.

Principalmente por eso se ha decidido realizar este tipo de estudio, para entregar información completa del tema, se logre entender y luego se tener los conocimientos necesarios para buscar mejoras.

### **5.2 Hipótesis**

Hipótesis: “Los trabajadores se han visto más beneficiados en comparación a los empleadores respecto a los cambios en el sistema de relaciones laborales”

### **5.3 Diseño de su investigación**

Se utilizará un diseño no experimental transversal descriptivo, debido a que el estudio se formulará sobre el contexto natural del Sistema de Relaciones Laborales, no manipularemos alguna variable si no que sólo analizaremos el desarrollo que ha experimentado. También buscaremos conocer las perspectivas de los actores principales, qué piensan en este momento acerca de las modificaciones y avances que ha tenido el Sistema.

## 5.4 Selección de la muestra y recolección de datos

Para saber la percepción de los individuos acerca del Sistema de Relaciones Laborales y sus modificaciones es que seleccionaremos una muestra de la población que está sujeta a este Sistema, es decir, analizaremos 5 empresas de la ciudad de Concepción que hayan negociado colectivamente entre el periodo 2015 y 2016, éstas son:

1. **Supermercado Unimarc:** Cadena chilena de supermercados, se encuentra presente en todo Chile, con sucursales en más de 150 comunas del país.
2. **Essbio S.A (Servicios Sanitarios):** Empresa chilena, entrega servicios de producción y distribución de agua potable y de recolección y tratamiento de aguas servidas, donde se concentran importantes actividades agroindustriales, forestales, portuarias y mineras, además de la actividad comercial, residencial y de servicios.
3. **Clínica Sanatorio Alemán (Hospital privado):** Fundada el año 1897 en Concepción, Clínica Sanatorio Alemán es la clínica más grande y de mayor complejidad del sur de Chile. Cuenta con unidades de pacientes críticos neonatales, pediátricos y adultos; el servicio de urgencia con mayor cantidad de especialidades en turno; centros médicos para consulta particular de todas las áreas de la medicina, con apoyo diagnóstico de última generación más todo el equipamiento tecnológico y humano para el tratamiento de las enfermedades más complejas.
4. **Universidad San Sebastián (Establecimiento educativo):** Fundada en el año 1989 en Concepción, la Universidad San Sebastián (USS) es una universidad privada, autónoma y católica chilena. Posee sedes tanto en Concepción como en las ciudades de Santiago, Valdivia, Osorno y Puerto Montt.
5. **Universidad de Concepción (Establecimiento educativo):** Fundada el 14 de mayo de 1919, la Universidad de Concepción (UdeC) es una universidad privada tradicional chilena, una de las de mayor tradición y prestigio del país, considerada compleja por su extensión investigativa en las diversas áreas del conocimiento. Es la 3° universidad

más antigua de Chile y 1° de las 25 universidades pertenecientes al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas.

Su sede central se ubica en la ciudad de Concepción, y cuenta además con otros 2 campus en Chillán y Los Ángeles.

La recolección de datos se hará mediante una encuesta aplicada a la comisión negociadora, tanto a dirigentes sindicales como a directivos que hayan estado presentes en el momento de realizarse la negociación colectiva.

Se hará un muestreo por conveniencia, ya que es la forma más accesible de conseguir los datos requeridos y principalmente de llegar a nuestra muestra, puesto que este método es uno de los más recomendados para el tipo de investigación que estamos realizando, es el más útil y confiable.



## Capítulo VI: Análisis de Datos

### 6.1 Análisis de resultados por actores de la negociación

Como se menciona anteriormente, realizaremos un análisis en conjunto, en donde por un lado estarán los empleadores y por otro los Sindicatos. Seguiremos utilizando las mismas preguntas que se presentaron.

#### Pregunta 1: Conformidad con las modificaciones del Sistema de Relaciones Laborales.

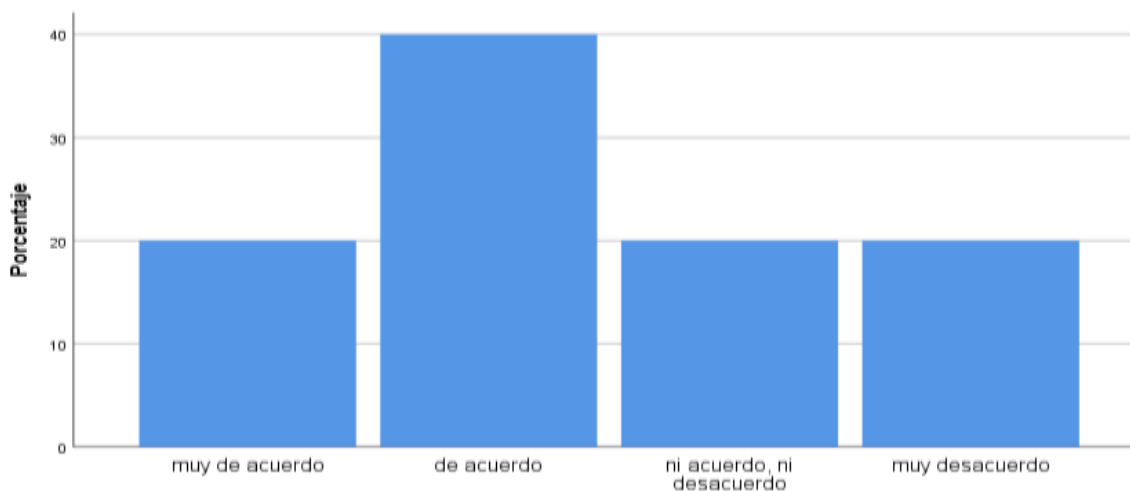
Empleadores:

Tabla N°1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Muy de acuerdo	1	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	2	40,0	40,0	60,0
	Ni acuerdo, ni desacuerdo	1	20,0	20,0	80,0
	Algo desacuerdo	0	0,0	0,0	80,0
	Muy desacuerdo	1	20,0	20,0	100,0
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración Propia*

Gráfico N°1



*Fuente: Elaboración Propia*

Si bien las respuestas son variadas, existe una tendencia a estar de acuerdo con las modificaciones del Sistema de Relaciones Laborales que se han presentado durante los años por parte de los empleadores.

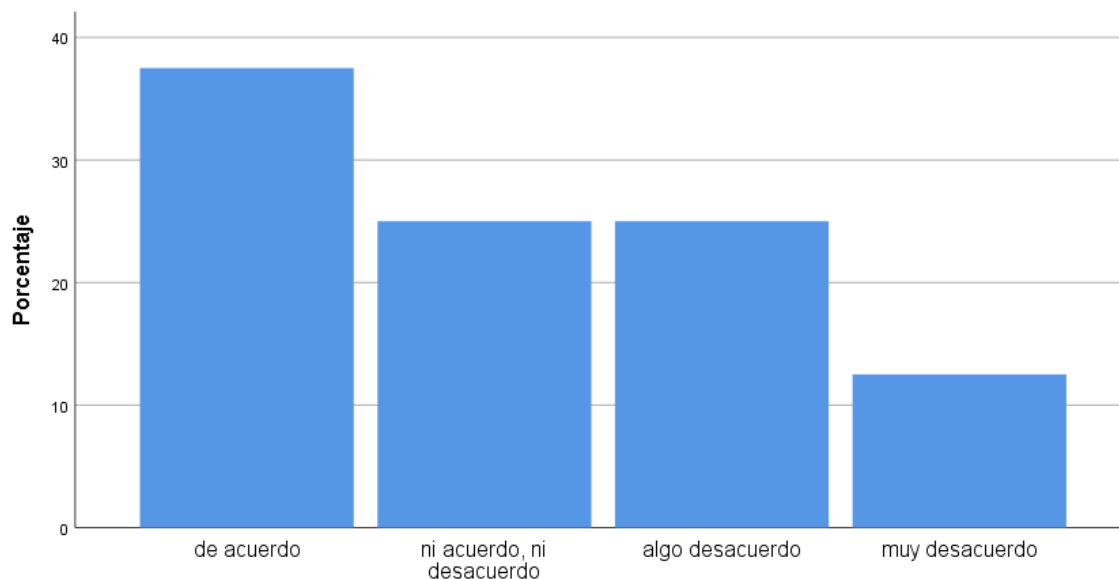
Sindicatos:

Tabla N°2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Muy de acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	De acuerdo	3	37,5	37,5	37,5
	Ni acuerdo, ni desacuerdo	2	25,0	25,0	62,5
	Algo desacuerdo	2	25,0	25,0	87,5
	Muy desacuerdo	1	12,5	12,5	100,0
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración Propia*

Gráfico N°2



*Fuente: Elaboración Propia*

Podemos observar que un 37,5 % de los encuestados de los Sindicatos se encuentra de acuerdo con las modificaciones que ha tenido el Sistema de Relaciones Laborales a través de los años. No obstante, existe el mismo porcentaje que no está de acuerdo (si es que sumamos las opciones de respuesta de “algo desacuerdo” y “muy desacuerdo”) con estas modificaciones. Por lo tanto, la brecha entre estas dos respuestas es inexistente. Hay un 25% de los encuestados que no se manifiesta sobre alguna de estas dos opciones, es decir, no se encuentran ni acuerdo, ni desacuerdo con las modificaciones.

**Pregunta 2: ¿Cree usted que el empleador se ha visto beneficiado con estos cambios?**

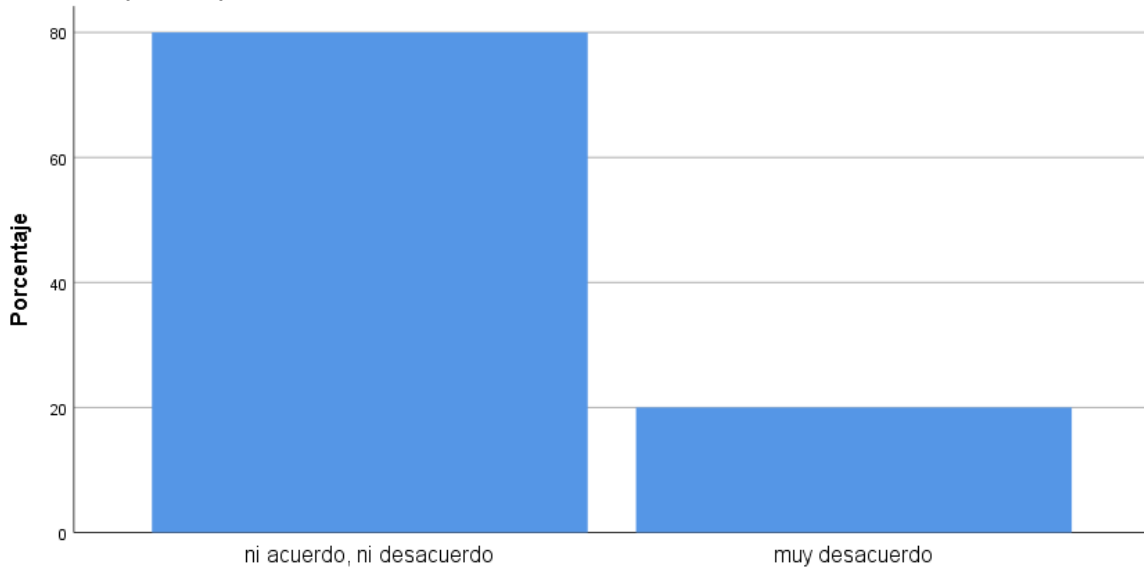
Empleadores:

Tabla N°3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	De acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	Ni acuerdo, ni desacuerdo	4	80,0	80,0	80,0
	Algo desacuerdo	0	0,0	0,0	80,0
	Muy desacuerdo	1	20,0	20,0	100,0
	TOTAL	5	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Gráfico N°3



Fuente: Elaboración Propia

El 80% de los empleadores cree que los cambios en el Sistema no los han perjudicado, pero tampoco beneficiado. Solo el 20% de ellos piensa que los cambios no han sido para beneficiarlos.

**Pregunta 2.1: ¿Cree usted que el trabajador se ha visto beneficiado con estos cambios?**

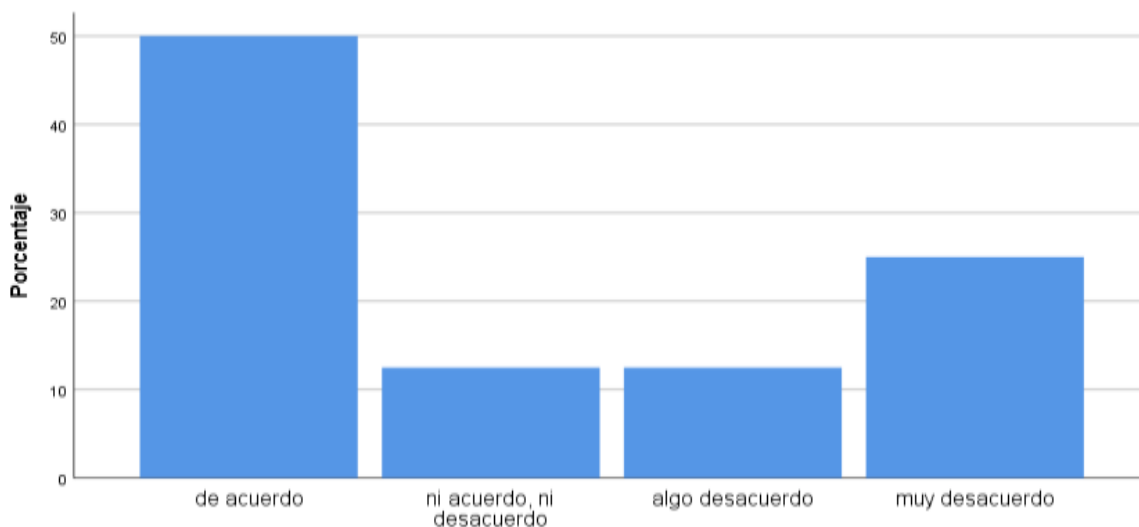
Sindicatos:

Tabla N°4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	De acuerdo	4	50,0	50,0	50,0
	Ni acuerdo, ni desacuerdo	1	12,5	12,5	62,5
	Algo desacuerdo	1	12,5	12,5	75,0
	Muy desacuerdo	2	25,0	25,0	100,0
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N°4



*Fuente: Elaboración Propia*

En este caso, el 50% de los trabajadores está de acuerdo y cree que los cambios los han beneficiado. No así existe un 12,5 que cree que estos no los han beneficiado ni tampoco perjudicado. Por otro lado, hay un 12,5% que esta algo desacuerdo junto con un 25% que se encuentra muy desacuerdo, quienes creen que los cambios no han sido para nada beneficiosos para ellos.

**Pregunta 3: ¿Qué tan de acuerdo estuvo con las demandas presentadas en el proyecto?**

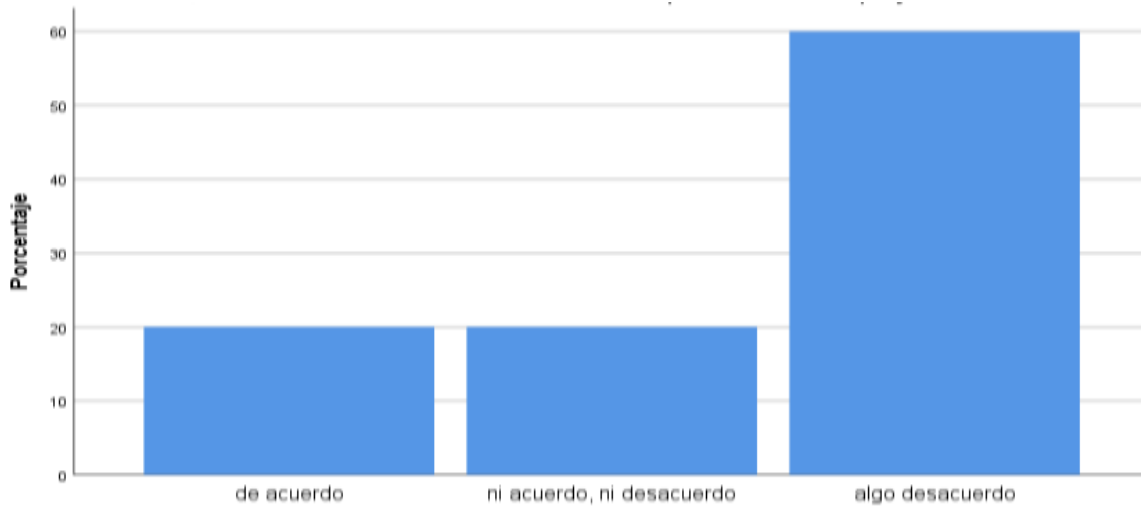
Empleadores:

Tabla N°5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Muy de acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	De acuerdo	1	20,0	20,0	20,0
	Ni acuerdo, ni desacuerdo	1	20,0	20,0	40,0
	Algo desacuerdo	3	60,0	60,0	100,0
	Muy desacuerdo	0	0,0	0,0	100,0
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración Propia*

Gráfico N°5



*Fuente: Elaboración Propia*

El 60% de los empleadores estuvo algo desacuerdo con las demandas presentadas por el sindicato. Un 20% no se encontró ni en acuerdo ni desacuerdo con estas demandas, y otro 20% dice estar de acuerdo con estas demandas presentadas.

**Pregunta 3.1: ¿El empleador realizó modificaciones a su proyecto?**

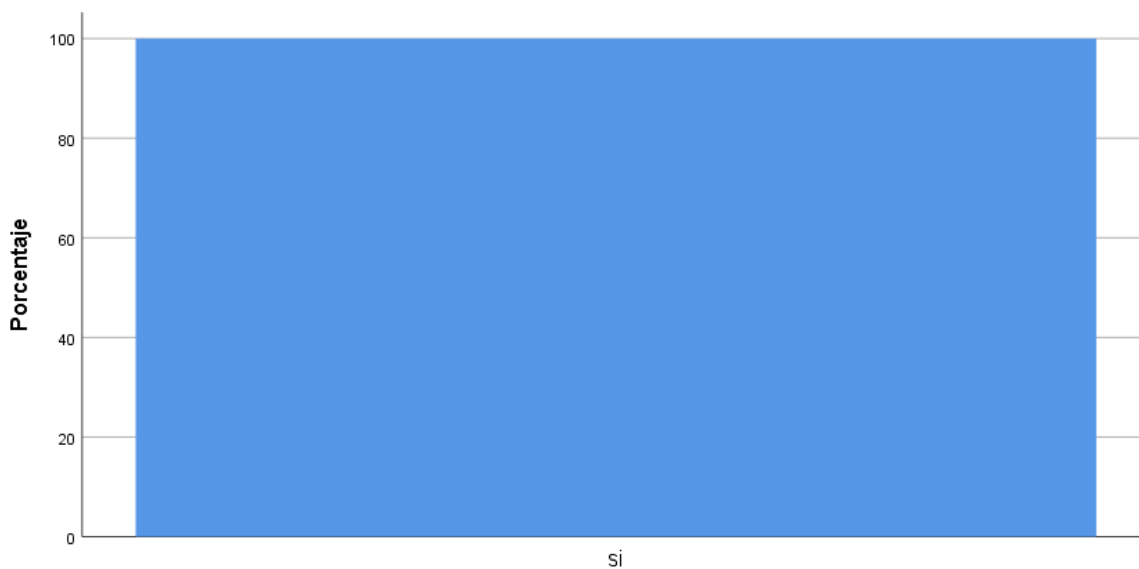
Sindicatos:

Tabla N°6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	8	100,0	100,0	100,0
	No	0	0,0	0,0	
TOTAL		8	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Gráfico N°6



*Fuente: Elaboración Propia*

A pesar de que algunos empleadores no estaban ni acuerdo ni desacuerdo y otro de acuerdo con las demandas presentadas, según la información entregada por los sindicatos el 100% de éstos realizó modificaciones a sus proyectos de contrato colectivo presentado en primera instancia.

**Pregunta 4: ¿Realizó modificaciones a este proyecto de contrato colectivo?**

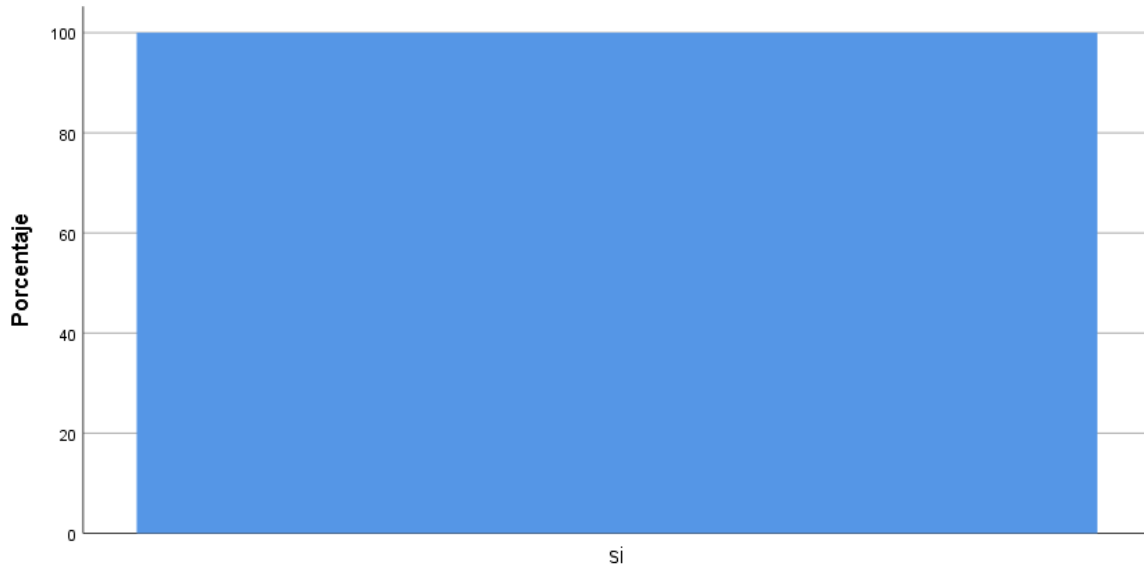
Empleadores:

Tabla N°7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	5	100,0	100,0	100,0
	No	0	0,0	0,0	
	TOTAL	5	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Gráfico N°7



Fuente: Elaboración Propia

Los empleadores afirmaron que el 100% de ellos realizaron modificaciones al proyecto de contrato colectivo, información que concuerda con la indicada por los sindicatos.

**Pregunta 4.1: ¿Qué tan de acuerdo estuvo con estas modificaciones?**

Sindicatos:

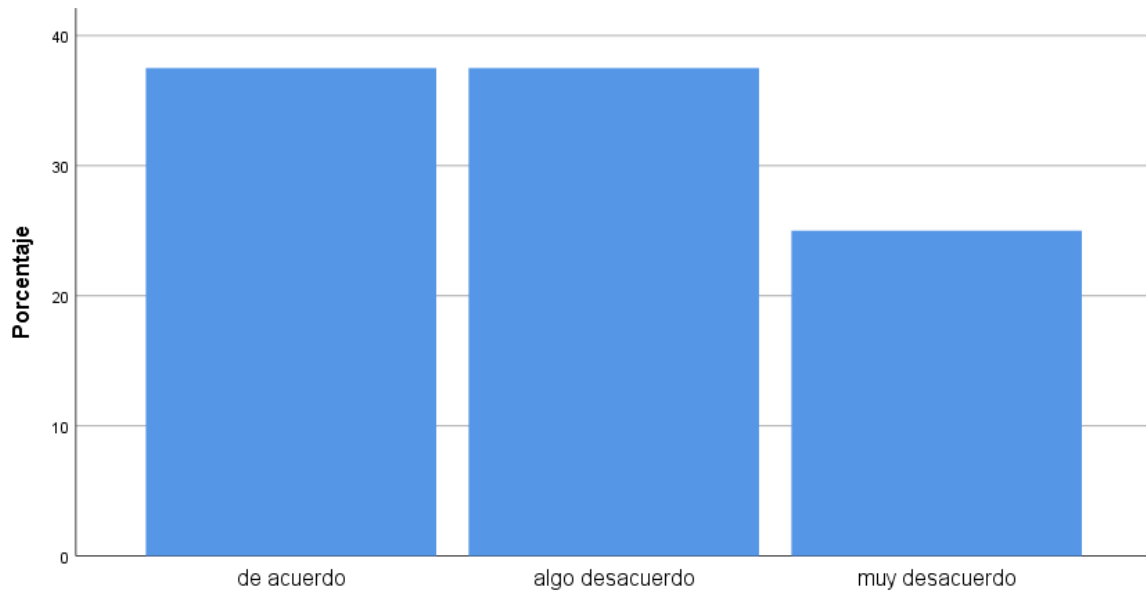
Tabla N°8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	De acuerdo	3	37,5	37,5	37,5
	Ni acuerdo, ni desacuerdo	0	0,0	0,0	37,5
	Algo desacuerdo	3	37,5	37,5	75,0
	Muy desacuerdo	2	25,0	25,0	100,0
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración Propia



Gráfico N°8



*Fuente: Elaboración Propia*

Un 37,5% de los encuestados afirmó haber estado de acuerdo con las modificaciones que realizó el empleador sobre su proyecto de contrato colectivo. Por otro lado, un 37,5% dijo estar algo desacuerdo y un 25% muy desacuerdo, lo que refleja que la mayoría de los trabajadores desaprueba aquellas modificaciones realizadas por el empleador.

**Pregunta 5: Relación con los miembros del sindicato posterior a la negociación**

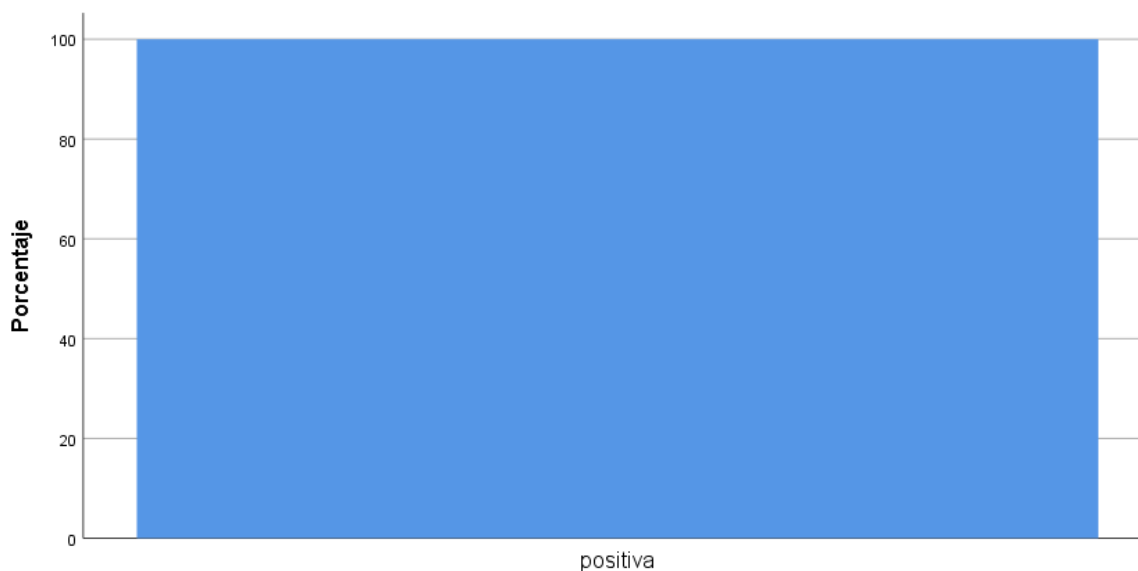
Empleadores:

Tabla N°9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Positiva	5	100,0	100,0	100,0
	Negativa	0	0,0	0,0	
	<b>TOTAL</b>	5	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Gráfico N°9



*Fuente: Elaboración Propia*

La totalidad de los empleadores afirmaron que la relación con los trabajadores posterior a la negociación fue positiva.

**Pregunta 5.1: Relación con el empleador posterior a la negociación**

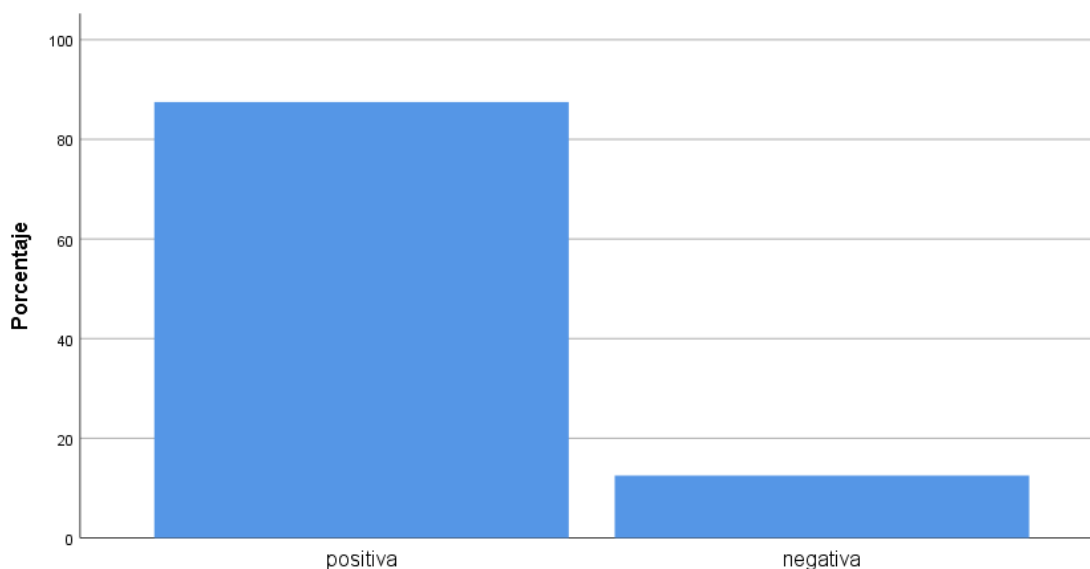
Sindicatos:

Tabla N°10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Positiva	7	87,5	87,5	87,5
	Negativa	1	12,5	12,5	100,0
	<b>TOTAL</b>	8	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Gráfico N°10



Fuente: Elaboración Propia

Por parte de los Sindicatos, un 87,5% consideró que la relación posterior a la negociación fue positiva. Sin embargo, existe un 12,5% que afirma que la relación con el empleador fue negativa luego de la negociación.

**Pregunta 6: Conformidad con la implementación del nuevo contrato colectivo**

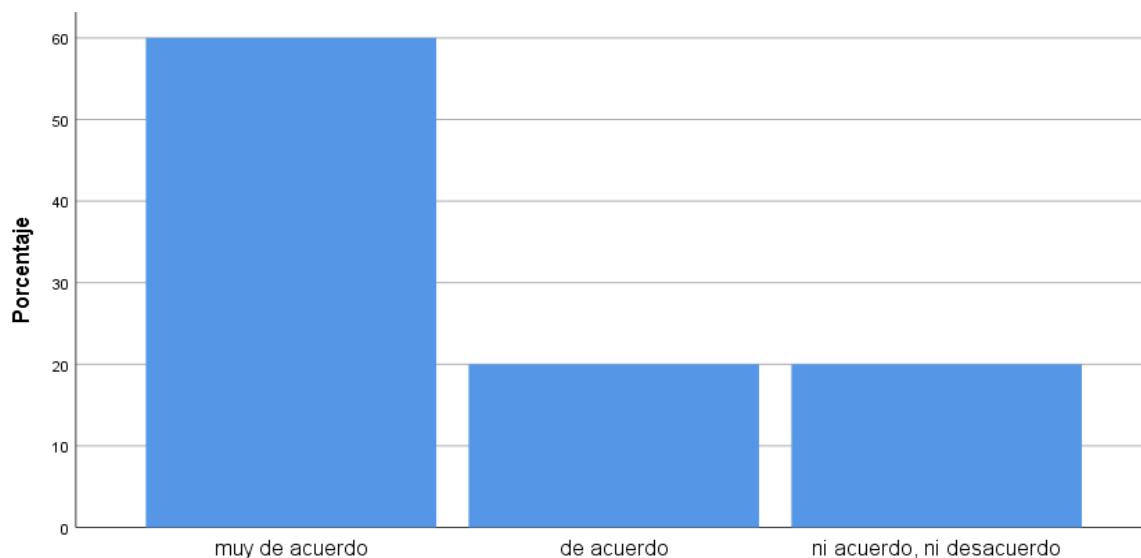
Empleadores:

Tabla N°11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	3	60,0	60,0	60,0
	De acuerdo	1	20,0	20,0	80,0
	Ni acuerdo, ni desacuerdo	1	20,0	20,0	100,0
	Algo desacuerdo	0	0,0	0,0	
	Muy desacuerdo	0	0,0	0,0	
	TOTAL	5	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N°11



*Fuente: Elaboración Propia*

Existe un 60% de los empleadores que menciona estar muy de acuerdo con la implementación del nuevo contrato junto con un 20% que asegura estar de acuerdo con esto. No obstante, existe un 20% de ellos que no se encuentra ni acuerdo ni desacuerdo con este, de todos modos, existe una tendencia a la aprobación de la implementación de dicho contrato.

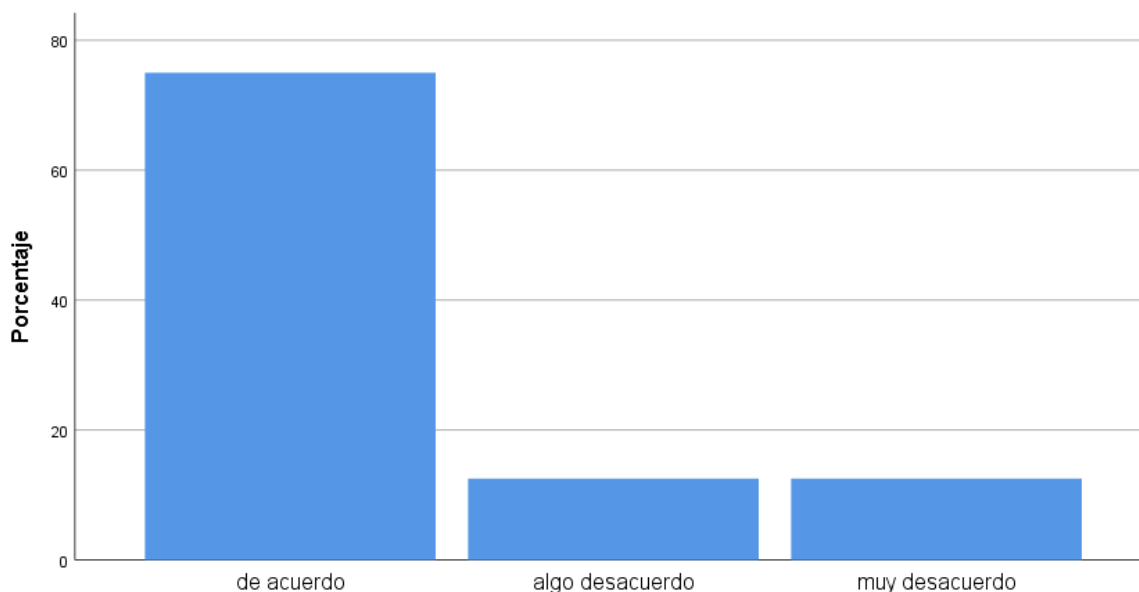
Sindicatos:

Tabla N°12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	De acuerdo	6	75,0	75,0	75,0
	Ni acuerdo, ni desacuerdo	0	0,0	0,0	75,0
	Algo desacuerdo	1	12,5	12,5	87,5
	Muy desacuerdo	1	12,5	12,5	100,0
	TOTAL	8	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración Propia*

Gráfico N°12



*Fuente: Elaboración Propia*

Con respecto a lo que creen los sindicatos acerca de la implementación del nuevo contrato, un 75% dice estar de acuerdo con dicho contrato. No así, existe un 12,5% que menciona estar algo desacuerdo y otro 12,5% muy desacuerdo con la implementación de este. En resumen, la mayoría de los sindicatos, actualmente, se encuentran conforme con la implementación de su contrato vigente.

**Pregunta 7: Principal motivo por el cual se inició la negociación.**

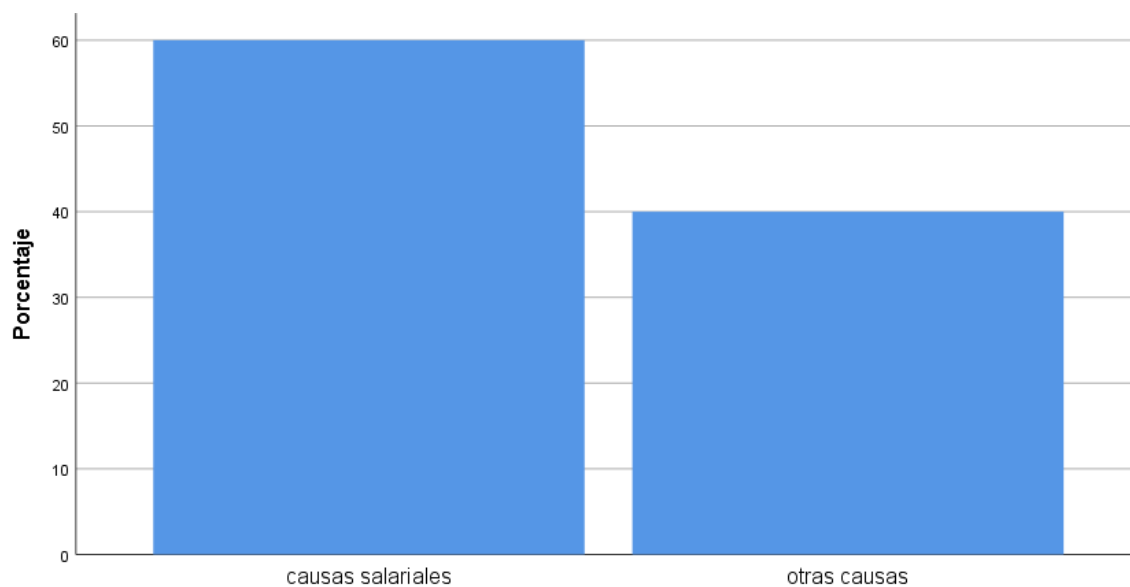
Empleadores:

Tabla N°13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Causas salariales	3	60,0	60,0	60,0
	Condiciones de Trabajo	0	0,0	0,0	60,0
	Organización del Trabajo	0	0,0	0,0	60,0
	Beneficios especiales	0	0,0	0,0	60,0
	Otras causas	2	40,0	40,0	100,0
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración Propia*

Gráfico N°13



*Fuente: Elaboración Propia*

Para los empleadores el principal motivo de inicio de la negociación fueron las causas salariales, obteniendo un 60% de entre las respuestas, aunque un 40% de estos menciona que fueron otras causas las principales, como el término del contrato anterior.

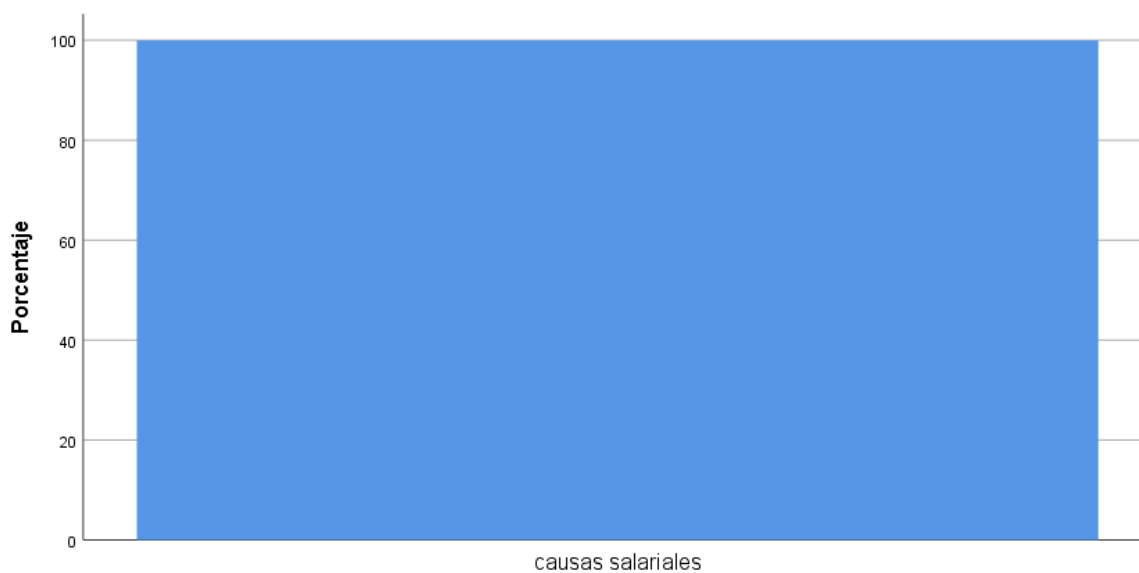
Sindicatos:

Tabla N°14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Causas salariales	8	100,0	100,0	100,0
	Condiciones de Trabajo	0	0,0	0,0	
	Desarrollo Profesional	0	0,0	0,0	
	Beneficios especiales	0	0,0	0,0	
	Otras causas	0	0,0	0,0	
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración Propia*

Gráfico N°14



*Fuente: Elaboración Propia*

En el caso de los Sindicatos, el 100% de ellos concuerda en que fueron las causas salariales el principal motivo por el cual se inició la negociación.

## Capítulo VII: Conclusiones

### 7.1 Conclusión de preguntas seleccionadas

#### Pregunta 1: Conformidad con las modificaciones del Sistema de Relaciones Laborales

En general, existe una tendencia de los actores de la negociación colectiva a estar de acuerdo con las modificaciones que ha presentado el Sistema a través de los años. Sin embargo, para los sindicatos quienes, si bien destacan el avance positivo de estos cambios, mencionan que aún no se encuentran totalmente de acuerdo con estos, debido a esto consideramos que se deberían equiparar aún más las condiciones que rigen en la negociación colectiva tanto al empleador como a los trabajadores.

#### Pregunta 2: Beneficios con respecto a los cambios

Si bien en los inicios del Plan Laboral los principales beneficiados eran los empleadores, los cambios que se han ido presentado durante los años posteriores han logrado disminuir la brecha de beneficios entre empleadores y trabajadores, lo cual ha quedado demostrado en la encuesta realizada, puesto que la mayoría de los empleadores se muestra indiferente o muy desacuerdo acerca de los beneficios. En el caso de los trabajadores, algunos mencionan estar de acuerdo con que ellos han sido beneficiados, pero existe una parte no menor que cree que estos cambios aún no son de total beneficios para ellos, creemos que esto se debe a que no se han decretado suficientes normas que equilibren la relación.

#### Pregunta 3 y 4: Demandas y modificaciones del proyecto de contrato colectivo

Respecto a las demandas, la mayoría de los empleadores se mostraron en desacuerdo con las peticiones presentadas por los trabajadores, por tanto, mencionaron que hicieron modificaciones a estos proyectos. Esta desaprobación se debe principalmente a que los



empleadores consideran que los proyectos presentados son muy ambiciosos y se alejan de lo que la empresa realmente puede otorgarles.

Referente a las modificaciones sobre su proyecto, los trabajadores se mostraron mayormente disconformes con estas, debido a que ellos consideran que el crecimiento de la empresa no tiene congruencia con los beneficios que se les otorgan, siendo esta una de las principales razones en la que se basan a la hora de proponer sus peticiones.

#### Pregunta 5: Relación de los actores después de la negociación

Ambos actores, en su mayoría, mencionaron que luego de la negociación se generó una buena relación entre ellos. Esto demuestra que, a pesar de las modificaciones presentadas, hubo disposición de ambos para ceder en algunos ámbitos y lograr el objetivo de que todos queden conforme con los acuerdos.

#### Pregunta 6: Conformidad con la implementación del nuevo contrato colectivo

Acerca de la conformidad con la implementación del contrato vigente, ambos actores han especificado que se encuentran de acuerdo con esta. Sin embargo, los trabajadores mencionaron que constantemente deben recordarles a los empleadores acerca de las condiciones acordadas. De todas formas, los resultados demuestran nuevamente que la negociación es una buena instancia para generar armonía entre ambos actores y que el trabajo de estos se lleve a cabo de manera más satisfactoria.

#### Pregunta 7: Principal motivo por el cual se inició la negociación

Las causas salariales son consideradas, por casi todos los encuestados, como el principal motivo que da inicio a la negociación, aunque ambos mencionaron que al momento de buscar acuerdos se tratan todos los temas que mencionamos en la pregunta, como condiciones de trabajo, beneficios especiales y desarrollo profesional. Creemos que debido al aumento de

costo de vida que se ha presentado en Chile, para los trabajadores es importante considerar como primordial este ítem.

## **7.2 Conclusión General**

Sabemos que la negociación colectiva es una instancia en donde los trabajadores presentan sus demandas, las cuales en su mayoría son modificadas por los empleadores, y luego en conjunto logran llegar a un acuerdo en donde el objetivo es que ambos actores queden conformes.

El Sistema de Relaciones Laborales, que rige a la negociación, se ha encontrado en constantes cambios para que esta dinámica se lleve a cabo de la mejor forma y logre un equilibrio y armonía entre los empleadores y trabajadores. Con respecto a estos cambios, podemos mencionar que en su mayoría han sido aprobados por la población y consideramos que han ido disminuyendo la desigualdad existente entre empleador y trabajador referentes al proceso que deben seguir para lograr la negociación.

Recordando nuestra hipótesis anteriormente señalada *“Los trabajadores se han visto más beneficiados en comparación a los empleadores respecto a los cambios en el sistema de relaciones laborales”* podemos concluir que esto se cumple, debido a que los trabajadores han demostrado que consideran que las modificaciones han sido para beneficios de ellos, a diferencia de lo que mencionan los empleadores, quienes no sienten que los cambios los benefician. Cabe mencionar que a pesar de que los trabajadores aprueben los cambios, consideramos que las modificaciones deben seguir realizándose y el proceso de negociación debe continuar con su progreso para que ambos actores lo vean como una oportunidad que se relaciona con el crecimiento de la empresa.

En general, la percepción de empleadores y sindicatos es que aprueban y consideran que es necesario que exista el proceso de negociación. Independiente de la cantidad de miembros de cada sindicato, todos estos se involucran en el proceso. Si bien se generan conflictos y algunos encuestados mencionaron la necesidad de recurrir a un intermediario durante este proceso, ambos trabajan en conjunto para llegar al mejor acuerdo que beneficie a los dos, preocupados de mantener la buena relación laboral entre ellos.

En base a lo investigado podemos definir que la forma, es decir, el grado de complejidad, en que se lleva a cabo el proceso y los resultados de la negociación colectiva en las Empresas reflejan que tan importantes son las Relaciones Laborales dentro de estas. Por esto, concluimos que la negociación colectiva no es el único factor que influye en las Relaciones Laborales. Si durante todo el año, tanto empleadores como sindicatos, se esfuerzan en llevar un buen sistema de comunicación interno, en definir una buena gestión del recurso humano, en considerar en todo momento los aspectos psicosociales y crear una sólida cultura corporativa, es más probable que los procesos que se deben cumplir dentro de las empresas sean menos complejos y más agradable de realizar. Al incluir estos factores anteriormente mencionados como primordiales dentro de una organización se garantiza una buena relación entre empleadores y sindicatos antes, durante y después de la negociación colectiva

## Referencias

- Barría, J. (1967). *Las relaciones colectivas del trabajo en Chile*. Santiago, Chile: Insora.
- Berrocal Castro, M. P. (2000). *La acción sindical y la negociación colectiva como instrumentos de la gestión empresarial actual*. Concepcion: Universidad del Bio-Bio.
- Caamaño Rojo, E. (2016). Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y a su reforma. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 381 - 406.
- Clinton Wilson, R. (1958). *El contrato colectivo de trabajo : su negociación, revisión, principios y prácticas*. Letras.
- Derto, D. R. (1977). *Estadísticas sindicales, 1956-1972*. Santiago, Chile.
- Ensignia, J (ed). Chile en la Globalización. Relaciones Laborales, Tratados de Libre Comercio y Cláusulas Sociales. Santiago de Chile: FES
- Feres (2007). El trabajo y las relaciones laborales en los programas de la Concertación. En:
- Feres, M.E. (2011). Derecho del Trabajo. Apuntes de clases. Santiago de Chile: FACEA/UCEN
- Guía Negociación Colectiva*. (2017). Obtenido de Dirección del Trabajo: [http://www.dt.gob.cl/1601/articles-111529\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-111529_recurso_1.pdf)
- Karina Narbona . (Febrero 2015). Antecedentes del Modelo de Relaciones Laborales Chileno. 2014, de Fundación Sol Sitio web: [http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2014/11/Narbona-K.-Antecedentes-hist%C3%B3ricos-del-modelo-de-relaciones-laborales\\_2015.pdf](http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2014/11/Narbona-K.-Antecedentes-hist%C3%B3ricos-del-modelo-de-relaciones-laborales_2015.pdf)
- Kenneth Boulding; *La teoría del conflicto y la resolución de conflictos*; Herbert David Ortega Pinto

Pizarro, C. (1986). *La Huelga obrera en Chile*. Santiago: Ediciones Sur.

Rojas Miño, I. (2000). *Contradicciones entre el modelo normativo de negociación colectiva y el principio de libertad sindical*. Santiago.

Rojas Miño, I. (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral. *Ius et Praxis*, 195-221.

Stephen Robbins, (2009) *Comportamiento organizacional*, capítulo 15; Conflicto

Thayer, W. (2007). Sindicato y empresa ante la ley chilena y la OIT. *Revista Ius et Praxis*, 475 - 482.

Wulf Betancourt, E. E. (1996). *La empresa moderna y sus negociaciones laborales*. Del Norte.

# **ANEXOS**

## ANEXO N°1: Encuesta aplicada a empleadores

---

La siguiente encuesta fue aplicada a quien participo de la comisión negociadora representando al empleador de cada empresa con el objetivo de conocer la perspectiva respecto a la negociación colectiva.

## Encuesta “Percepción del Empleador respecto a la Negociación Colectiva”

---

**1. ¿Está de acuerdo con las modificaciones que ha tenido el Sistema de Relaciones laborales a través de los años?**

- Muy de acuerdo
- De Acuerdo
- Ni acuerdo, ni desacuerdo
- Algo desacuerdo
- Muy desacuerdo

**2. ¿Cree usted que el empleador se ha visto beneficiados con los cambios del Sistema de Relaciones Laborales?**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni acuerdo, ni desacuerdo
- Algo desacuerdo
- Muy desacuerdo

**3. ¿Cree usted que es necesario realizar negociación colectiva en la organización?**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni acuerdo, ni desacuerdo
- Algo desacuerdo
- Muy desacuerdo



**4. Como Empleador, ¿Qué tan de acuerdo estuvo con las demandas presentadas en el proyecto de contrato colectivo?**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni acuerdo, ni desacuerdo
- Algo desacuerdo
- Muy desacuerdo

Si es que la respuesta anterior es negativa, responder la siguiente pregunta:

**5. ¿Realizó modificaciones a este proyecto de contrato colectivo?**

- Si
- No

**6. ¿Cumplió el sindicato con los plazos correspondientes durante el proceso de negociación?**

- Si
- No

**7. ¿Cómo fue la relación con los miembros del sindicato posterior a la negociación colectiva?**

- Positiva
- Negativa

**8. ¿Existió la necesidad de realizar despidos a miembros del sindicato luego de la negociación?**

- Si
- No

**9. ¿Hubo necesidad de solicitar algún intermediario para la solución del proceso de negociación colectiva?**

- Si
- No

**10. Durante el proceso de negociación, ¿Tuvieron que recurrir a Lock-out?**

- Si
- No

**11. Actualmente, ¿Qué tan conforme se encuentra con la implementación del nuevo contrato colectivo?**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni acuerdo, ni desacuerdo
- Algo desacuerdo
- Muy desacuerdo

**12. ¿Cuál cree usted que fue el principal motivo por el cual los trabajadores iniciaron la negociación?**

- Causas Salariales
- Condiciones de Trabajo
- Organización del Trabajo
- Beneficios Especiales
- Otras Causas

¿Cuáles? \_\_\_\_\_

## ANEXO N°2: Encuesta aplicada a los sindicatos

---

Esta encuesta fue aplicada a quienes participaron de la comisión negociadora en representación del sindicato del cual formaban parte, con el interés de conocer su percepción acerca de la negociación colectiva.

## Encuesta “Percepción de los miembros del Sindicato respecto a la Negociación Colectiva”

---

**1. ¿Está de acuerdo con las modificaciones que ha tenido el Sistema de Relaciones laborales a través de los años?**

- Muy de acuerdo
- De Acuerdo
- Ni acuerdo, ni desacuerdo
- Algo desacuerdo
- Muy desacuerdo

**2. ¿Cree usted que los trabajadores se han visto beneficiados con los cambios del Sistema de Relaciones Laborales?**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni acuerdo, ni desacuerdo
- Algo desacuerdo
- Muy desacuerdo

**3. ¿Cree usted que para el empleador es complejo aceptar el proceso de negociación?**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni acuerdo, ni desacuerdo
- Algo desacuerdo
- Muy desacuerdo

**4. ¿Se involucraron todos los trabajadores pertenecientes al sindicato en el proceso de negociación?**

- Si
- No

**5. ¿El empleador realizó modificaciones a su proyecto de contrato colectivo?**

- Si
- No

**Si es que la respuesta anterior es positiva, responda la siguiente pregunta:**

**6. Como trabajador, ¿Qué tan de acuerdo estuvo con estas modificaciones?**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni acuerdo, ni desacuerdo
- Algo desacuerdo
- Muy desacuerdo

**7. ¿Cumplió el empleador con los plazos correspondientes durante el proceso de negociación?**

- Si
- No

**8. ¿Cómo fue la relación con el empleador después de la negociación colectiva?**

- Positiva
- Negativa

**9. ¿Hubo necesidad de solicitar algún intermediario para la solución del proceso de negociación colectiva?**

- Si
- No

**10. Durante el proceso de negociación, ¿Tuvieron que recurrir a la Huelga?**

- Si
- No

**11. Actualmente, ¿Qué tan conforme se encuentra con la implementación del nuevo contrato colectivo?**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni acuerdo, ni desacuerdo
- Algo desacuerdo
- Muy desacuerdo

**12. ¿Cuál ha sido el principal motivo por el cual su sindicato ha querido negociar?**

- Causas Salariales
- Condiciones de trabajo
- Desarrollo profesional de los trabajadores
- Beneficios especiales
- Otras causas

¿Cuáles? \_\_\_\_\_

## ANEXO N°3: Análisis de resultados por Empresa

---

Para analizar las encuestas comenzaremos estudiando cada empresa por separado, ya que las empresas que fueron encuestadas pertenecen a rubros distintos, no obstante, también se examinarán los datos de manera conjunta. Cabe mencionar que trabajaremos con el universo completo de la muestra, puesto que quienes respondieron la encuesta representan a todos los miembros de la empresa.

El orden del análisis de las empresas responde a la siguiente lista:

- Essbio S.A.
- Rendic hermanos (Unimarc)
- Clínica Sanatorio Alemán
- Universidad San Sebastián
- Universidad de Concepción

Para el análisis seleccionamos algunas preguntas de la encuesta que consideramos más relevantes y que reflejan la percepción de éste en cuanto a la negociación colectiva.

**1) Nombre:** Essbio S.A.

**Rubro:** Servicios sanitarios

Essbio S.A. negoció colectivamente en el periodo 2015-2016 con el *Sindicato N°2 de trabajadores técnicos y profesionales*, el cual está compuesto por 300 personas.

Francisco Valdivieso, Jefe de Relaciones Laborales, fue quien respondió nuestra encuesta ya que él fue quien participó en la negociación representando al empleador. Por otro lado, en representación del Sindicato, Nelson Montenegro, quien se desempeña como presidente del Sindicato respondió la encuesta respectiva, ya que también formó parte de la comisión negociadora.



Respuesta encuesta empleador:

<b>1</b>	¿Está de acuerdo con las modificaciones del Sistema de Relaciones Laborales?	<i>De acuerdo</i>
<b>2</b>	¿Cree usted que el empleador se ha visto beneficiado con estos cambios?	<i>Ni acuerdo, ni desacuerdo</i>
<b>3</b>	¿Qué tan de acuerdo estuvo con las demandas presentadas en el proyecto de contrato colectivo?	<i>De acuerdo</i>
<b>4</b>	¿Realizó modificaciones a este proyecto de contrato colectivo?	<i>No</i>
<b>5</b>	¿Cómo fue la relación con los miembros del sindicato posterior a la negociación?	<i>Positiva</i>
<b>6</b>	¿Qué tan conforme se encuentra con la implementación del nuevo contrato colectivo?	<i>Muy de acuerdo</i>
<b>7</b>	¿Cuál cree usted que fue el principal motivo por el cual los trabajadores iniciaron la negociación?	<i>Causas salariales</i>

*Fuente: Elaboración Propia*

Las preguntas 1, 2, 3 y 6 fueron respondidas en una escala en donde:

- 1) Muy de acuerdo
- 2) De acuerdo
- 3) Ni acuerdo, ni desacuerdo
- 4) Algo desacuerdo
- 5) Muy desacuerdo

Respuestas encuesta Sindicato

<b>1</b>	¿Está de acuerdo con las modificaciones del Sistema de Relaciones Laborales?	<i>Ni acuerdo, ni desacuerdo</i>
<b>2</b>	¿Cree usted que los trabajadores se han visto beneficiado con estos cambios?	<i>Ni acuerdo, ni desacuerdo</i>
<b>3</b>	¿El empleador realizó modificaciones a su proyecto de contrato colectivo?	<i>Si</i>
<b>4</b>	¿Qué tan de acuerdo estuvo con estas modificaciones?	<i>Algo desacuerdo</i>
<b>5</b>	¿Cómo fue la relación con el empleador posterior a la negociación?	<i>Negativa</i>
<b>6</b>	¿Qué tan conforme se encuentra con la implementación del nuevo contrato colectivo?	<i>De acuerdo</i>
<b>7</b>	¿Cuál cree usted que fue el principal motivo por el cual los trabajadores iniciaron la negociación?	<i>Causas salariales</i>

*Fuente: Elaboración Propia*

Las preguntas 1, 2, 4 y 6 fueron respondidas en una escala en donde:

- 1) Muy de acuerdo
- 2) De acuerdo
- 3) Ni acuerdo, ni desacuerdo
- 4) Algo desacuerdo
- 5) Muy desacuerdo

**2) Nombre:** Supermercado Unimarc

**Rubro:** Hipermercado

Supermercado Unimarc negoció colectivamente entre el periodo 2015-2016 con el *Sindicato Chiguayante N°1 Unimarc*, el cual se compone por 60 personas, distribuidas entre las comunas de Chiguayante, Concepción y San Pedro de la Paz.

Quien respondió la encuesta representando al empleador fue Cesar Uribe, Jefe de Recursos Humanos, el cual formó parte de la comisión negociadora. Por otro lado, Lissette Carrion, Gina Natalini y Maritza Cifuentes, Presidenta, Tesorera y Secretaria respectivamente, fueron quienes respondieron a nuestra encuesta ya que representaron a su Sindicato en la comisión negociadora.

Respuesta encuesta empleador:

<b>1</b>	¿Está de acuerdo con las modificaciones del Sistema de Relaciones Laborales?	<i>Muy de acuerdo</i>
<b>2</b>	¿Cree usted que el empleador se ha visto beneficiado con estos cambios?	<i>Ni acuerdo, ni desacuerdo</i>
<b>3</b>	¿Qué tan de acuerdo estuvo con las demandas presentadas en el proyecto de contrato colectivo?	<i>Algo desacuerdo</i>
<b>4</b>	¿Realizó modificaciones a este proyecto de contrato colectivo?	<i>Si</i>
<b>5</b>	¿Cómo fue la relación con los miembros del sindicato posterior a la negociación?	<i>Positiva</i>
<b>6</b>	¿Qué tan conforme se encuentra con la implementación del nuevo contrato colectivo?	<i>Muy de acuerdo</i>
<b>7</b>	¿Cuál cree usted que fue el principal motivo por el cual los trabajadores iniciaron la negociación?	<i>Causas salariales</i>

*Fuente: Elaboración Propia*

Las preguntas 1, 2, 3 y 6 fueron respondidas en una escala en donde:

- 1) Muy de acuerdo
- 2) De acuerdo
- 3) Ni acuerdo, ni desacuerdo
- 4) Algo desacuerdo
- 5) Muy desacuerdo

Respuestas encuesta Sindicato:

- Lissette Carrion

<b>1</b>	¿Está de acuerdo con las modificaciones del Sistema de Relaciones Laborales?	<i>Ni acuerdo, ni desacuerdo</i>
<b>2</b>	¿Cree usted que los trabajadores se han visto beneficiado con estos cambios?	<i>De acuerdo</i>
<b>3</b>	¿El empleador realizó modificaciones a su proyecto de contrato colectivo?	<i>Si</i>
<b>4</b>	¿Qué tan de acuerdo estuvo con estas modificaciones?	<i>Algo desacuerdo</i>
<b>5</b>	¿Cómo fue la relación con el empleador posterior a la negociación?	<i>Positiva</i>
<b>6</b>	¿Qué tan conforme se encuentra con la implementación del nuevo contrato colectivo?	<i>De acuerdo</i>
<b>7</b>	¿Cuál cree usted que fue el principal motivo por el cual los trabajadores iniciaron la negociación?	<i>Causas salariales</i>

*Fuente: Elaboración Propia*

- Gina Natalini

1	¿Está de acuerdo con las modificaciones del Sistema de Relaciones Laborales?	<i>Algo desacuerdo</i>
2	¿Cree usted que los trabajadores se han visto beneficiado con estos cambios?	<i>Muy desacuerdo</i>
3	¿El empleador realizó modificaciones a su proyecto de contrato colectivo?	<i>Si</i>
4	¿Qué tan de acuerdo estuvo con estas modificaciones?	<i>De acuerdo</i>
5	¿Cómo fue la relación con el empleador posterior a la negociación?	<i>Positiva</i>
6	¿Qué tan conforme se encuentra con la implementación del nuevo contrato colectivo?	<i>Algo desacuerdo</i>
7	¿Cuál cree usted que fue el principal motivo por el cual los trabajadores iniciaron la negociación?	<i>Causas salariales</i>

Fuente: *Elaboración Propia*

- Maritza Cifuentes

1	¿Está de acuerdo con las modificaciones del Sistema de Relaciones Laborales?	<i>De acuerdo</i>
2	¿Cree usted que los trabajadores se han visto beneficiado con estos cambios?	<i>De acuerdo</i>
3	¿El empleador realizó modificaciones a su proyecto de contrato colectivo?	<i>Si</i>
4	¿Qué tan de acuerdo estuvo con estas modificaciones?	<i>Algo desacuerdo</i>
5	¿Cómo fue la relación con el empleador posterior a la negociación?	<i>Positiva</i>
6	¿Qué tan conforme se encuentra con la implementación del nuevo contrato colectivo?	<i>De acuerdo</i>
7	¿Cuál cree usted que fue el principal motivo por el cual los trabajadores iniciaron la negociación?	<i>Causas salariales</i>

Fuente: *Elaboración Propia*

Las preguntas 1, 2, 4 y 6 fueron respondidas en una escala en donde:

- 1) Muy de acuerdo
- 2) De acuerdo
- 3) Ni acuerdo, ni desacuerdo
- 4) Algo desacuerdo
- 5) Muy desacuerdo

**3) Nombre:** Clínica Sanatorio Alemán

**Rubro:** Médicos servicios de urgencia, clínica

Clínica Sanatorio Alemán negocio colectivamente entre el periodo 2015-2016 con el *Sindicato N°1 Clínica Sanatorio Alemán*, conformado por 247 personas, dentro de los cuales se encuentran administrativos, TENS, auxiliares de alimentos y auxiliares de servicios, todos pertenecientes a la sede de Concepción.

En representación del empleador fue Claudio Díaz, Gerente de Gestión de personas, fue quien respondió nuestra encuesta debido a que formó parte de la comisión negociadora. Representando al Sindicato, Angélica Hernández, Secretaria, respondió a nuestra encuesta ya que igualmente formó parte de la comisión negociadora.

Respuesta encuesta empleador:

<b>1</b>	¿Está de acuerdo con las modificaciones del Sistema de Relaciones Laborales?	<i>Muy desacuerdo</i>
<b>2</b>	¿Cree usted que el empleador se ha visto beneficiado con estos cambios?	<i>Muy desacuerdo</i>
<b>3</b>	¿Qué tan de acuerdo estuvo con las demandas presentadas en el proyecto de contrato colectivo?	<i>Algo desacuerdo</i>
<b>4</b>	¿Realizó modificaciones a este proyecto de contrato colectivo?	<i>Si</i>
<b>5</b>	¿Cómo fue la relación con los miembros del sindicato posterior a la negociación?	<i>Positiva</i>

<b>6</b>	¿Qué tan conforme se encuentra con la implementación del nuevo contrato colectivo?	<i>Muy de acuerdo</i>
<b>7</b>	¿Cuál cree usted que fue el principal motivo por el cual los trabajadores iniciaron la negociación?	<i>Causas salariales</i>

*Fuente: Elaboración Propia*

Las preguntas 1, 2, 3 y 6 fueron respondidas en una escala en donde:

- 1) Muy de acuerdo
- 2) De acuerdo
- 3) Ni acuerdo, ni desacuerdo
- 4) Algo desacuerdo
- 5) Muy desacuerdo

Respuestas encuesta Sindicato:

<b>1</b>	¿Está de acuerdo con las modificaciones del Sistema de Relaciones Laborales?	<i>Muy desacuerdo</i>
<b>2</b>	¿Cree usted que los trabajadores se han visto beneficiado con estos cambios?	<i>Muy desacuerdo</i>
<b>3</b>	¿El empleador realizó modificaciones a su proyecto de contrato colectivo?	<i>Si</i>
<b>4</b>	¿Qué tan de acuerdo estuvo con estas modificaciones?	<i>Muy desacuerdo</i>
<b>5</b>	¿Cómo fue la relación con el empleador posterior a la negociación?	<i>Positiva</i>
<b>6</b>	¿Qué tan conforme se encuentra con la implementación del nuevo contrato colectivo?	<i>Muy desacuerdo</i>
<b>7</b>	¿Cuál cree usted que fue el principal motivo por el cual los trabajadores iniciaron la negociación?	<i>Causas salariales</i>

*Fuente: Elaboración Propia*

Las preguntas 1, 2, 4 y 6 fueron respondidas en una escala en donde:

- 1) Muy de acuerdo
- 2) De acuerdo
- 3) Ni acuerdo, ni desacuerdo
- 4) Algo desacuerdo
- 5) Muy desacuerdo

**4) Nombre:** Universidad San Sebastián

**Rubro:** Educación

Universidad San Sebastián negoció colectivamente en el periodo 2015-2016 con el *Sindicato de trabajadores Universidad San Sebastián*, el cual está conformado por 238 miembros, distribuidos en las sedes de Concepción, Valdivia, Santiago y Puerto Montt.

Francisco Flores, Director de Administración de Sede y asuntos Económicos fue el representante del empleador en la comisión negociadora y por tanto fue quien respondió a nuestra encuesta. Andrés Saavedra, Presidente del Sindicato, participó de la comisión negociadora y fue quien respondió a nuestra encuesta.

Respuesta encuesta empleador:

<b>1</b>	¿Está de acuerdo con las modificaciones del Sistema de Relaciones Laborales?	<i>Ni acuerdo, ni desacuerdo</i>
<b>2</b>	¿Cree usted que el empleador se ha visto beneficiado con estos cambios?	<i>Ni acuerdo, ni desacuerdo</i>
<b>3</b>	¿Qué tan de acuerdo estuvo con las demandas presentadas en el proyecto de contrato colectivo?	<i>Ni acuerdo, ni desacuerdo</i>
<b>4</b>	¿Realizó modificaciones a este proyecto de contrato colectivo?	<i>Si</i>
<b>5</b>	¿Cómo fue la relación con los miembros del sindicato posterior a la negociación?	<i>Positiva</i>



<b>6</b>	¿Qué tan conforme se encuentra con la implementación del nuevo contrato colectivo?	<i>De acuerdo</i>
<b>7</b>	¿Cuál cree usted que fue el principal motivo por el cual los trabajadores iniciaron la negociación?	<i>Otras (Término del contrato anterior)</i>

Fuente: *Elaboración Propia*

Las preguntas 1, 2, 3 y 6 fueron respondidas en una escala en donde:

- 1) Muy de acuerdo
- 2) De acuerdo
- 3) Ni acuerdo, ni desacuerdo
- 4) Algo desacuerdo
- 5) Muy desacuerdo

Respuestas encuesta Sindicato:

<b>1</b>	¿Está de acuerdo con las modificaciones del Sistema de Relaciones Laborales?	<i>Algo desacuerdo</i>
<b>2</b>	¿Cree usted que los trabajadores se han visto beneficiado con estos cambios?	<i>De acuerdo</i>
<b>3</b>	¿El empleador realizó modificaciones a su proyecto de contrato colectivo?	<i>Si</i>
<b>4</b>	¿Qué tan de acuerdo estuvo con estas modificaciones?	<i>Muy desacuerdo</i>
<b>5</b>	¿Cómo fue la relación con el empleador posterior a la negociación?	<i>Positiva</i>
<b>6</b>	¿Qué tan conforme se encuentra con la implementación del nuevo contrato colectivo?	<i>De acuerdo</i>
<b>7</b>	¿Cuál cree usted que fue el principal motivo por el cual los trabajadores iniciaron la negociación?	<i>Causas salariales</i>

Fuente: *Elaboración Propia*

Las preguntas 1, 2, 4 y 6 fueron respondidas en una escala en donde:

- 1) Muy de acuerdo
- 2) De acuerdo
- 3) Ni acuerdo, ni desacuerdo
- 4) Algo desacuerdo
- 5) Muy desacuerdo

**5) Nombre:** Universidad de Concepción

**Rubro:** Educación

Universidad de Concepción negocio colectivamente en el periodo 2015-2016 con el *Sindicato N°1 de trabajadores de la Universidad de Concepción* y con el *Sindicato N°3 de trabajadores de la Universidad de Concepción*. El Sindicato N°1 está conformado por 1.500 miembros y el Sindicato N°2 está compuesto por 876 miembros, ambos sindicatos están constituidos por trabajadores pertenecientes a la Sede de Concepción, Los Ángeles y Chillán. Estos sindicatos negocian en conjunto, por lo tanto, los acuerdos y beneficios son los mismos para ambos.

Christian Chavarría, director del personal es quien formó parte de la comisión negociadora representando al empleador, razón por la cual fue quien respondió a nuestra encuesta. Gloria Matamala, secretaria del Sindicato N°1, fue representante de su sindicato en la negociación, debido a esto fue quien respondió a nuestra encuesta. Pamela Salas, secretaria del Sindicato N°3, formó parte de la negociación representando a su sindicato, por lo que respondió a nuestra encuesta.

Respuesta encuesta empleador:

<b>1</b>	¿Está de acuerdo con las modificaciones del Sistema de Relaciones Laborales?	<i>De acuerdo</i>
<b>2</b>	¿Cree usted que el empleador se ha visto beneficiado con estos cambios?	<i>Ni acuerdo, ni desacuerdo</i>
<b>3</b>	¿Qué tan de acuerdo estuvo con las demandas presentadas en el proyecto de contrato colectivo?	<i>Algo desacuerdo</i>
<b>4</b>	¿Realizó modificaciones a este proyecto de contrato colectivo?	<i>Si</i>
<b>5</b>	¿Cómo fue la relación con los miembros del sindicato posterior a la negociación?	<i>Positiva</i>
<b>6</b>	¿Qué tan conforme se encuentra con la implementación del nuevo contrato colectivo?	<i>Ni acuerdo, ni desacuerdo</i>
<b>7</b>	¿Cuál cree usted que fue el principal motivo por el cual los trabajadores iniciaron la negociación?	<i>Otras (dinámica legal)</i>

*Fuente: Elaboración Propia*

Las preguntas 1, 2, 3 y 6 fueron respondidas en una escala en donde:

- 1) Muy de acuerdo
- 2) De acuerdo
- 3) Ni acuerdo, ni desacuerdo
- 4) Algo desacuerdo
- 5) Muy desacuerdo

Respuestas encuesta Sindicato:

- Gloria Matamala

<b>1</b>	¿Está de acuerdo con las modificaciones del Sistema de Relaciones Laborales?	<i>De acuerdo</i>
<b>2</b>	¿Cree usted que los trabajadores se han visto beneficiado con estos cambios?	<i>De acuerdo</i>
<b>3</b>	¿El empleador realizó modificaciones a su proyecto de contrato colectivo?	<i>Si</i>
<b>4</b>	¿Qué tan de acuerdo estuvo con estas modificaciones?	<i>De acuerdo</i>
<b>5</b>	¿Cómo fue la relación con el empleador posterior a la negociación?	<i>Positiva</i>
<b>6</b>	¿Qué tan conforme se encuentra con la implementación del nuevo contrato colectivo?	<i>De acuerdo</i>
<b>7</b>	¿Cuál cree usted que fue el principal motivo por el cual los trabajadores iniciaron la negociación?	<i>Causas salariales</i>

*Fuente: Elaboración Propia*

- Pamela Salas

1	¿Está de acuerdo con las modificaciones del Sistema de Relaciones Laborales?	<i>De acuerdo</i>
2	¿Cree usted que los trabajadores se han visto beneficiado con estos cambios?	<i>Algo desacuerdo</i>
3	¿El empleador realizó modificaciones a su proyecto de contrato colectivo?	<i>Si</i>
4	¿Qué tan de acuerdo estuvo con estas modificaciones?	<i>Algo desacuerdo</i>
5	¿Cómo fue la relación con el empleador posterior a la negociación?	<i>Positiva</i>
6	¿Qué tan conforme se encuentra con la implementación del nuevo contrato colectivo?	<i>De acuerdo</i>
7	¿Cuál cree usted que fue el principal motivo por el cual los trabajadores iniciaron la negociación?	<i>Causas salariales</i>

*Fuente: Elaboración Propia*

Las preguntas 1, 2, 4 y 6 fueron respondidas en una escala en donde:

- 1) Muy de acuerdo
- 2) De acuerdo
- 3) Ni acuerdo, ni desacuerdo
- 4) Algo desacuerdo
- 5) Muy desacuerdo