



# NEGOCIACIÓN COLECTIVA ACHS 2026

## ASPECTOS JURÍDICOS

**Ignacio Rojas C.**

Abogado Laboralista, Universidad de Chile.

Máster en Justicia Constitucional – Universidad de Bologna, Italia

[rojas@bricenorojas.cl](mailto:rojas@bricenorojas.cl)

# 1. Marco General

Esta negociación colectiva no es solo una conversación con la empresa, sino un proceso reglado por ley, con etapas, plazos y decisiones formales. Entender esas reglas es clave para poder conducir bien la negociación y aprovechar todas las herramientas disponibles.



# Contexto: Negociaciones Anteriores

Venimos de negociaciones exitosas, pero eso implica que la empresa llegará mejor preparada. Por lo tanto, esta negociación exige mayor orden, mayor claridad y mayor participación del sindicato en su conjunto.

## Negociación 2020

Fuero para enfrentar pandemia.

1

2

3

## Negociación 2024

Expansión del contrato: nuevos beneficios y mayor reconocimiento (bono sintachs), diferenciación con el resto de trabajadores.

## Negociación 2022

Reconocer labor en la pandemia, y ponerse al día en mejoras que se postergaron.

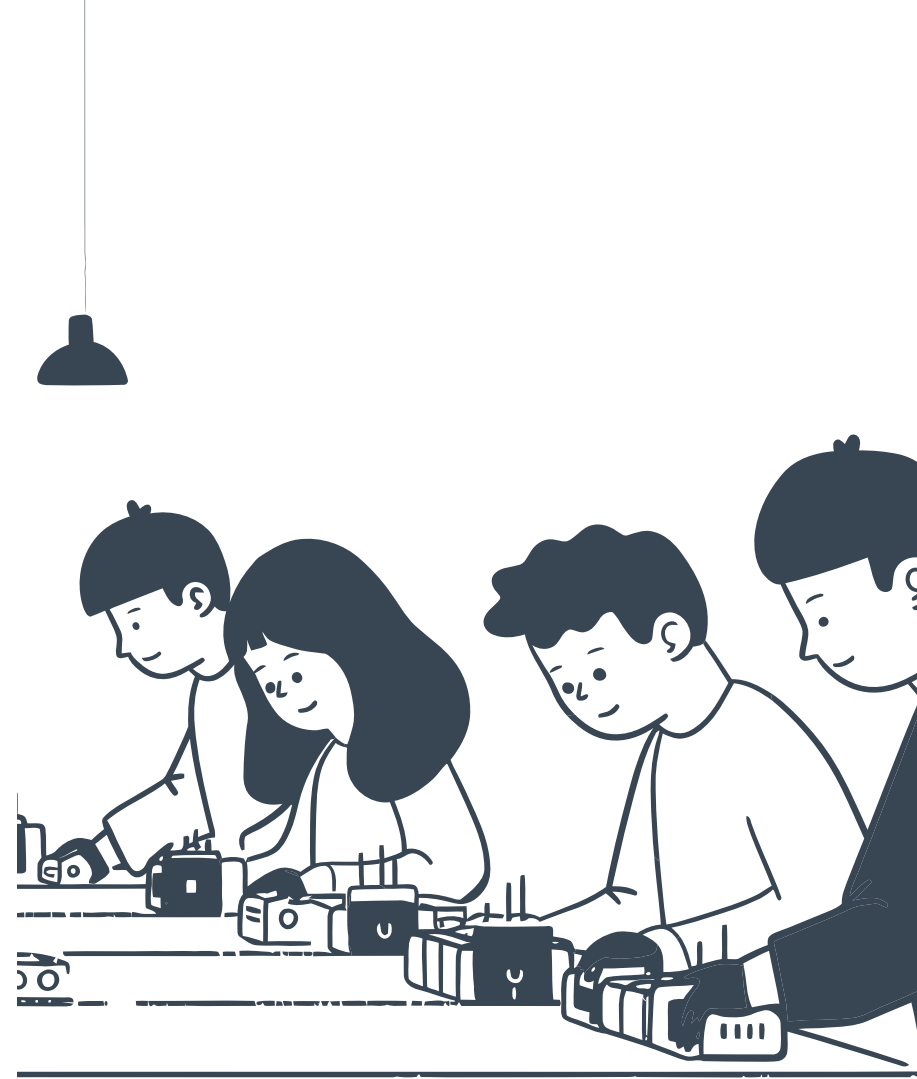
## 2. ¿Qué es la Negociación Colectiva?

### Definición Legal

La negociación colectiva es un procedimiento regulado por el Código del Trabajo mediante el cual un sindicato negocia con su empleador condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para sus afiliados.

### ¿Por qué importa?

No es una conversación informal: es un proceso con reglas estrictas, plazos definidos y consecuencias legales claras. Cada etapa abre o cierra oportunidades, por lo que su manejo es **estratégico**.



# 3. ¿Qué es un Contrato Colectivo?

El contrato colectivo es el acuerdo final de la negociación, que fija:

## Remuneraciones

Salarios y compensaciones acordadas para el período.

## Beneficios

Prestaciones adicionales pactadas entre las partes.

## Condiciones de Trabajo

Reglas laborales que regirán durante el período siguiente.

Es jurídicamente obligatorio para las partes y define las reglas laborales del período siguiente. Se pacta por un período determinado (generalmente 2 a 3 años).

 **El contrato actual vence el día 31 de agosto de 2026.**

## 4. ¿Qué es la Comisión Negociadora Sindical?

Es el órgano formal del sindicato que negocia con la empresa.

### **Integración**

Está integrada por la directiva del sindicato.

### **Representación Legal**

Tiene representación legal del sindicato en el proceso (por mandato legal).

### **Toma de Decisiones**

La ley determina que esta comisión toma las decisiones, idealmente en forma unánime, o por mayoría de sus miembros.

# Apoyos de la Comisión Negociadora

## Asesores Legales

La ley permite que sea asesorado hasta por **tres personas**.

## Apoyos Adicionales

Por su tamaño y relevancia: otros apoyos técnicos (comunicaciones internas – externas, y aspectos organizativos).

📌 **Esto es clave:** la negociación no se decide individualmente, ni en votaciones, sino colectivamente a través de esta comisión.

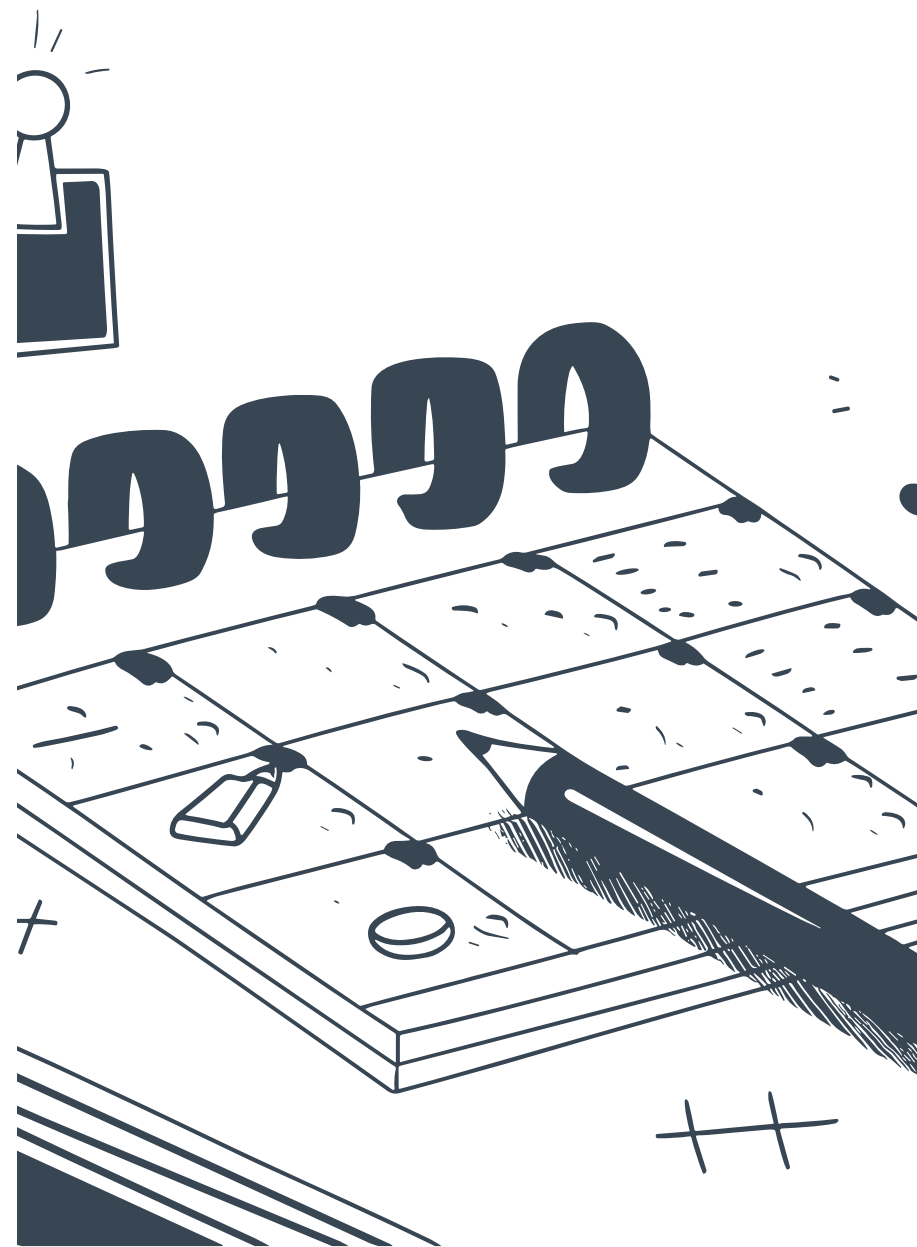
## 5. Etapas y Plazos de la Negociación

# Contrato vence el 31 de agosto de 2026

Desde esa fecha se cuentan todos los plazos del proceso de negociación colectiva.



Cada etapa tiene plazos estrictos que determinan las oportunidades estratégicas del sindicato.



# 5.1 Derecho a Información

DENTRO DE LOS 90 DÍAS ANTES

Antes de presentar el proyecto, el sindicato tiene derecho a acceder a información relevante de la empresa, especialmente:



## Balances

Acceso a los balances financieros de la empresa para negociar con base técnica.



## Estados Financieros

Revisión de los estados financieros que reflejan la situación económica real.



## Antecedentes Económicos

Información económica relevante que permite negociar con base técnica.

## 5.2 Presentación del Proyecto de Contrato Colectivo

El proyecto debe presentarse dentro de un plazo legal estricto:

**Entre 60 y 45 días antes del vencimiento del contrato colectivo vigente.**

Este es el **inicio formal del proceso**. El proyecto de contrato colectivo marca el comienzo oficial de la negociación y define el marco de las demandas del sindicato.



## 5.3 Respuesta de la Empresa

Una vez presentado el proyecto:

# 10

**Días para responder**

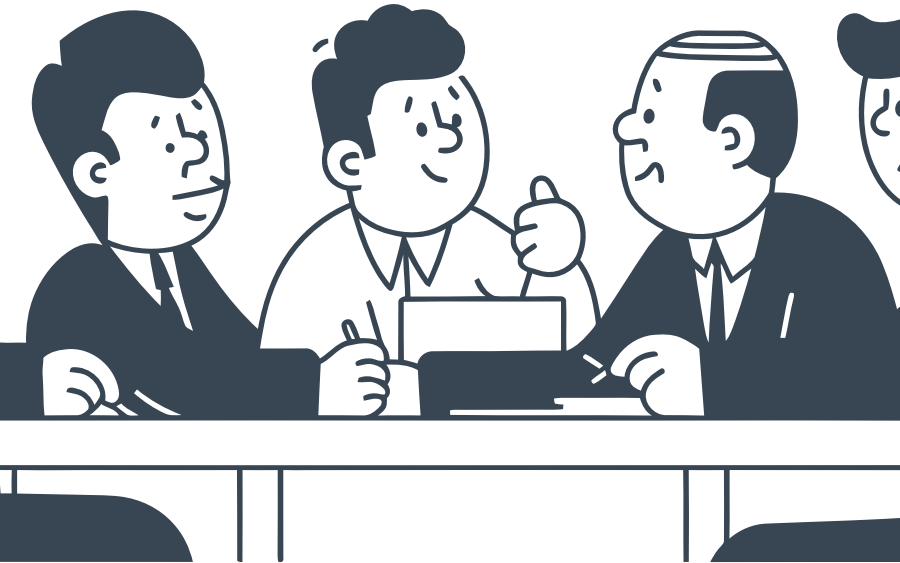
La empresa tiene 10 días para responder formalmente al proyecto presentado por el sindicato.

En esa respuesta se fijan sus **posiciones iniciales** y sus **límites**. Esta respuesta es el punto de partida para la negociación directa.

## 5.4 Negociación Directa

Luego se abre el período de negociación directa entre las partes.

En esta etapa se desarrollan las conversaciones formales, pero su resultado depende en gran medida de factores externos:



**Unidad del sindicato**



**Crecimiento**



**Presión interna**



**Entorno**

## 5.5 Equipos de Emergencia

Durante el proceso deben definirse los llamados equipos de emergencia, que corresponden a funciones mínimas necesarias para:

### Proteger bienes de la empresa

Garantizar la seguridad del patrimonio durante el proceso.

### Evitar daños

Prevenir perjuicios materiales o de otra índole durante la negociación.

### Asegurar continuidad de servicios esenciales

Mantener operativos los servicios que no pueden interrumpirse.

- ❏ Este punto es clave, porque define el alcance real de una eventual huelga. Es un espacio donde el sindicato puede **discutir, objetar y ajustar** lo propuesto por la empresa, con fuerte participación de los delegados.

## 6. ¿Qué es el Piso Mínimo?

El piso mínimo corresponde a las condiciones que la empresa está obligada a mantener como base de negociación, y que normalmente equivalen a los beneficios del contrato colectivo vigente.

Es el estándar desde el cual se negocia hacia arriba, y constituye una **garantía mínima** para los trabajadores.

**Es el "patrimonio del sindicato", lo más importante, que pasa de negociación a negociación.**



## 6.1 ¿Qué NO es Piso Mínimo?

Es importante distinguir qué elementos quedan fuera del piso mínimo:

- **Incrementos reales pactados**
- **Pactos sobre condiciones especiales de trabajo**
- **Beneficios otorgados solo por la firma del instrumento**
- **Pactos de extensión de beneficios**
- **Aportes a la organización sindical**



## 7. ¿Qué es la Última Oferta?

La última oferta es la propuesta final formal que presenta la empresa antes de la votación.

Tiene **efectos legales relevantes**:

### **Fija el marco de decisión**

Define el marco de decisión de los trabajadores en la votación.

### **Puede convertirse en contrato**

Puede convertirse en contrato colectivo si es aprobada por los trabajadores.

## 8. Votación: Última Oferta o Huelga

En un momento determinado del proceso, los trabajadores deben votar entre dos opciones:

### Opción A

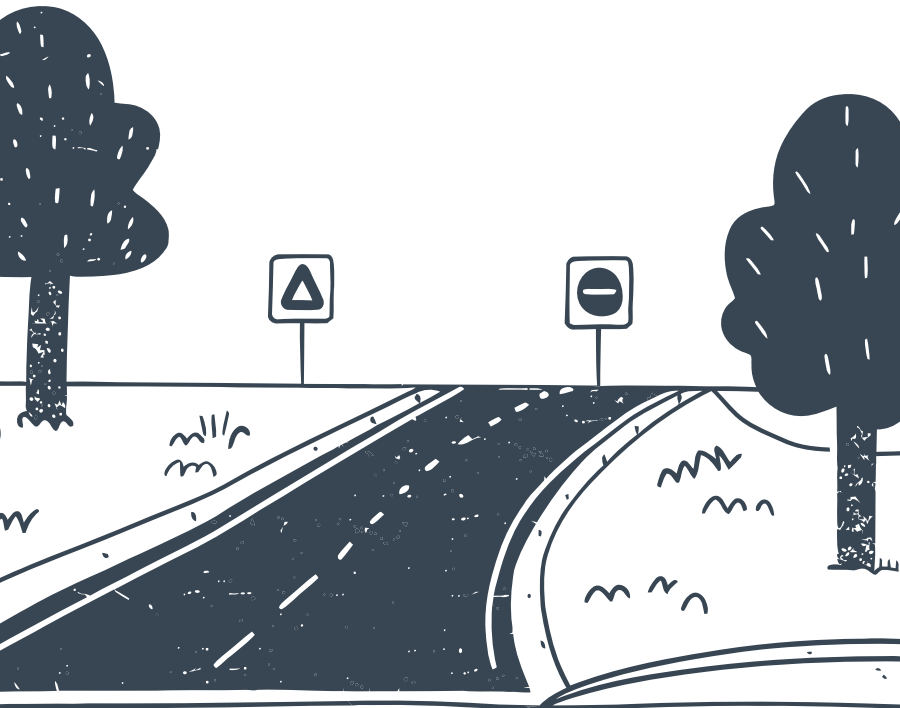
Aceptar la **última oferta** de la empresa.

### Opción B

Ir a **huelga**.

### Regla general:

La votación debe realizarse dentro de los últimos **5 días** del proceso de negociación, antes del vencimiento del contrato colectivo vigente, conforme a los plazos legales establecidos por el Código del Trabajo.



# La Votación en la Práctica

Para explicarlo de forma simple:

- Es el momento más crítico del proceso**  
Todo el trabajo previo converge en esta decisión.
- No hay alternativa intermedia**  
La decisión es binaria: oferta o huelga.
- Define el curso de la negociación**  
El resultado de esta votación determina el camino que tomará el proceso.



## 9. ¿Qué es la Mediación?

Después de la votación, si se opta por no aceptar la oferta, se puede abrir una instancia de mediación.

La mediación es un proceso conducido por la **Dirección del Trabajo**, cuyo objetivo es:



### **Acercar posiciones**

Reducir la brecha entre las propuestas de ambas partes.



### **Facilitar acuerdos**

Generar condiciones para llegar a un entendimiento.



### **Evitar la huelga si es posible**

Buscar una salida negociada antes de llegar a la paralización.

## 10. ¿Qué es la Huelga?

La huelga es la **suspensión colectiva de las labores** por parte de los trabajadores, como medida de presión dentro de la negociación.

### Es un derecho legal

Reconocido y regulado por el Código del Trabajo.

### Tiene efectos importantes

Consecuencias para ambas partes que deben evaluarse cuidadosamente.

### Medida de último recurso

Es la medida de presión principal que queda cuando no hay acuerdo.



# Aspectos Relevantantes de la Huelga

## Durante la huelga no hay pago de remuneraciones

Es decir:

- El contrato de trabajo se suspende
- No se prestan servicios
- No se paga sueldo

## Riesgo de Descuelgue (día 16)

Existe el riesgo de descuelgue (día 16), es decir, que trabajadores puedan reintegrarse individualmente bajo ciertas condiciones legales, lo que puede **debilitar la huelga** si no hay unidad.

# 11. Factores que Definen el Resultado

El resultado de una negociación no depende solo de la mesa, sino de cuatro elementos principales:

1

**Unidad interna del sindicato**

2

**Crecimiento (número de socios)**

3

**Capacidad técnica (legal y económica)**

4

**Capacidad de realizar la Huelga**

5

**Entorno y presión (reputacional e institucional)**

☐ **Una negociación exitosa articula todos estos factores.**

# 12. Rol de los Delegados

Los delegados cumplen un **rol central** en el proceso:

- **Impulsar el crecimiento del sindicato**  
Especialmente en abril y mayo.
- **Aportar información de cada lugar**  
Conocimiento de terreno que enriquece la negociación.
- **Participar en la revisión de los equipos de emergencia**  
Rol activo lugar por lugar.
- **Transmitir información y ordenar a las bases**  
Canal de comunicación esencial entre la comisión negociadora y los trabajadores.

No son observadores: son **parte activa del proceso negociador**.



# 13. Foco de la Negociación

Una negociación efectiva requiere foco. **No todo puede ser prioridad.**

Las definiciones estratégicas deben orientarse a lo que ustedes han mencionado durante este tiempo:

**Reajuste IPC (inflación) –  
Incremento real**

**Reconocimiento tangible del  
esfuerzo**

**Beneficios concretos y oportunos**

**Problemáticas específicas**

**Situación mercado de las mutualidades**

## 14. ¡Vamos!

Esta negociación no es una más. Define si el sindicato logra transformar su crecimiento acumulado en negociaciones exitosas, en **mejoras diferenciadoras aún más sustantivas y tangibles**.

El proceso está reglado, pero el resultado no está escrito: depende de la capacidad de organización, unidad y conducción del sindicato.

**Cuando llegue el momento decisivo, la empresa debe enfrentar no solo a una comisión negociadora, sino a un **sindicato unido, informado y activo**.**

