



Facultad de Derecho

PISO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En pandemia

POR: MARÍA ISABEL ALCÁNTARA MUÑOZ

Tesis presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo para optar  
al Grado de Magíster en Derecho de Empresa

PROFESOR GUÍA:

ROCIO GARCÍA DE LA PASTORA

Junio 2021  
CONCEPCIÓN

## Índice

Introducción.....	3
CAPITULO I: CONSIDERACIONES LEGALES Y DOCTRINALES.....	5
1. Negociación colectiva.....	6
2. Reglamentación.....	7
CAPITULO II: PISO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	8
1. Concepto.....	9
2. Análisis de las principales Características.....	11
3. Rigidez del piso de la negociación colectiva.....	13
4. Ventajas y desventajas del piso de la negociación colectiva .....	16
5. Propuesta de solución.....	19
Conclusión.....	21

## INTRODUCCIÓN

El propósito de esta investigación es escribir sobre un tema muy discutido este último tiempo, cual es, el piso de la negociación colectiva, lo que resulta relevante atendida la situación por la que atraviesa nuestro país debido a la pandemia COVID-19, y los efectos que ello ha generado en las pequeñas y medianas empresas, cuando no se encuentran en posición de poder negociar en igualdad de condiciones, por causas que no le son propias, de tal modo que no les ha permitido al menos solventar excepcionalmente el piso de la negociación colectiva, debiendo optar en algunos casos por el cierre o quiebra de la pequeña o mediana empresas.

Pareciera que la cesantía no está directamente relacionada con la protección laboral, a través de la obligatoriedad del piso de la negociación colectiva, sino más bien con la economía y, en tal sentido, concordamos entonces, habrá que profundizar nuestro análisis en el ciclo económico de la empresa, e ir des culpabilizando el derecho laboral de las ineficiencias de la economía y de los estragos de ella post pandemia.

En momentos de crisis financiera las grandes empresas pueden recurrir fácilmente, y a bajo costo, a créditos bancarios para financiar beneficios históricos. Muy por el contrario, las empresas de menor tamaño, no tienen aquel “acceso expedito” o bien, lo consiguen, pero a tasas prohibitivas. Por lo tanto, su única salida sería la reducción de costos, vale decir, cierre total o parcial junto con despidos.

En la misma línea es posible inferir que la normativa relativa al piso de la negociación colectiva (art. 336, 341 y 342) del Código Laboral y Ley 20.940, ha generado una rigidez permitida en el tiempo, lo que provoca, que lo acordado en un momento tenga consecuencias negativas permanentes en la empresa de menor tamaño en tiempos de crisis, por lo que, el costo a reflexionar en el presente aumenta considerablemente debido al estado de emergencia sanitaria por la que atraviesa el país.

Al tenor de lo expuesto, ¿es posible que las pequeñas y medianas empresas puedan mantener los beneficios mínimos, ya pactados en situación de pandemia?, ¿Qué

soluciones, podrían darse a las pequeñas y medianas empresas? ¿es posible flexibilizar el piso de la negociación colectiva?

CAPITULO I  
CONSIDERACIONES LEGALES Y DOCTRINALES

## 1. NEGOCIACION COLECTIVA

El conflicto es un elemento permanente en la sociedad humana. La existencia del conflicto no implica el reconocimiento de una suerte de “estado de naturaleza”, donde el hombre es lobo del hombre y solo impera el caos. Por el contrario, el reconocimiento del conflicto y su adecuado manejo y solución por parte de los interesados permite el crecimiento de las relaciones humanas y la consolidación de las instituciones. (Gamonal Contreras, 2020, pág. 231)

Pretender negar la existencia del conflicto implica negar la naturaleza humana, la racionalidad del ser humano y su capacidad crítica.

Uno de los fines del derecho es la resolución de conflictos, sin embargo, la controversia toma relevancia cuando es de carácter jurídico, ya que, los intereses en disputa se encuentran protegidos por el ordenamiento jurídico. Se pueden contemplar tres vías de resolución de conflictos colectivos, la autotutela (huelga), autocomposición (acción convenida o acuerdo) y la intervención jurisdiccional (arbitraje). Sin duda que el derecho laboral ha privilegiado mecanismos autocompositivos por sobre la decisión jurisdiccional.

Sabemos que, en un inicio, el derecho ignoró los conflictos laborales, permitiendo con ello abusos en contra de los trabajadores que no contaban con los medios jurisdiccionales para defenderse, lo que los forzó a negociar colectivamente, recurriendo en contra del empleador a través de la huelga, a fin de mejorar sus bajas condiciones de vida. Por lo que, al nacer el derecho laboral estatal, resulta imposible ignorar este método de defensa de los trabajadores cual es la negociación colectiva.

Una vez aceptado este mecanismo de solución de conflictos mediante la negociación colectiva, éste se perfiló como un instrumento mucho más eficiente que la ley para regular las relaciones laborales, ya que, la negociación colectiva es pactada por los

empleadores y sindicatos, lo que permite que los acuerdos alcanzados se basen en la realidad social existente.

La ley 20.940 no define la negociación colectiva, sin embargo, se encarga de precisar que la negociación colectiva debe ser de buena fe.

La negociación colectiva es aquel proceso de toma de decisiones y acuerdo, entre los sujetos colectivos sindicales, con miras a regular las condiciones comunes de trabajo y remuneración, así como todo otro pacto relativo al ámbito de sus intereses colectivos. (Gamonal Contreras, 2020, pág. 253)

Podemos decir, que la negociación colectiva constituye un procedimiento legalmente estructurado, permite que las partes que intervienen en dicho proceso puedan sentarse a dialogar sobre aspectos de interés, obviamente bajo un contexto normativo que los faculta y que, al no arribar a un acuerdo, la ley autoriza adoptar medidas de fuerza y presión.

El Código del Trabajo contempla un procedimiento bastante detallado para la negociación colectiva formal. En él se distinguen las siguientes etapas: 1) etapa previa de determinación de los servicios mínimos, 2) inicio de la negociación, 3) negociaciones, y 4) acuerdo.

En esta oportunidad nuestro análisis estará puesto en la tercera fase, y de ello hablaremos más adelante.

## 2. REGLAMENTACIÓN

La negociación colectiva está regulada en Libro IV del Código del Trabajo, Título I, artículo 303 y siguientes. Ley 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales en Chile.

TITULO II  
PISO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## 1. CONCEPTO

Antes de adentrarnos a conceptualizar el tema principal que nos convoca, debemos situarnos en la etapa del proceso de la negociación colectiva donde se discute el piso de la negociación colectiva, esto es, la fase denominada “negociaciones”.

En esta fase el empleador debe dar respuesta al proyecto presentado por los trabajadores. La respuesta que debe dar el empleador tiene requisitos de forma y de fondo.

La ley exige que sea por escrito y que una copia de la misma, firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora, se acompañe a la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de su entrega a dicha comisión, deberá, asimismo, señalar una dirección de correo electrónico, artículos 338 y 335 del Código del Trabajo.

El empleador deberá dar respuesta al proyecto dentro de los 10 días siguientes a su presentación. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán prorrogar estos plazos por el término que estimen necesario, artículo 335 Inc. 1° del mismo cuerpo legal antes citado.

Si el empleador no diere respuesta oportunamente a proyecto de contrato, será sancionado por la Inspección del Trabajo con una multa al tenor de lo dispuesto en el artículo 406, que diferencia entre micro, pequeña, mediana y gran empresa. Si llegado el vigésimo día de presentado el proyecto sin que el empleador haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta.

En cuanto a los requisitos de fondo, la respuesta del empleador debe ser dada en forma de proyecto de contrato colectivo, el que deberá contener todas las cláusulas de su proposición, artículo 335 del Código del Trabajo.

La respuesta deberá contemplar los siguientes aspectos de conformidad con la norma citada:

- a. Dar respuesta a todas las proposiciones del sindicato, aceptándola o rechazándolas, en todo o parte.
- b. Debe señalar los fundamentos de su respuesta.
- c. Acompañar los antecedentes que justifiquen las circunstancias económicas y otras que invoque.
- d. Deberá contener el piso de la negociación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 336 del Código del ramo, tanto si hay o no contrato colectivo vigente.

Cuando existe contrato colectivo vigente, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo anterior, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Por el contrario, si no existe contrato colectivo vigente, la respuesta del empleador constituirá el piso de la negociación.

Por lo tanto, habiéndonos situado en el proceso, ¿podemos definir qué se entiende por piso de la negociación colectiva?

Para la doctrina el piso de la negociación colectiva reglada es definida como “*las estipulaciones mínimas que debe contener la respuesta del empleador. Su contenido difiere según exista o no instrumento colectivo vigente*”. (Lizama, 2020)

Por su parte, nuestro Código del Trabajo en el artículo 336, entrega una definición legal, del piso de la negociación colectiva reglada, señala:

#### **Artículo 336.**

**“... se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato.** Se entenderán excluidos del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo. El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación. (Código, 2020)

La Dirección del Trabajo ha precisado que “idénticas estipulaciones” son aquellas que, en substancia y accidentes, son las mismas que las contenidas en el respectivo instrumento.

Con la norma citada, podemos darnos cuenta que el legislador ha restringido bastante el campo de negociación, excluyendo de él los aspectos discutidos en negociaciones anteriores, no obstante, establece de manera clara lo que no forma parte del piso de la negociación como: la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo y el acuerdo de extensión de beneficios.

## 2. ANALISIS DE LAS PRINCIPALES CARACTERISTICAS

Es posible extraer de su definición legal correspondiente al piso de la negociación colectiva, entregada por el artículo 336 del Código del Trabajo, características importantes que permiten inferir, la existencia de un punto de inflexión en las relaciones entre los intervinientes que intentan sentarse a dialogar, llámese a estos, los Trabajadores, Organizaciones Sindicales y Empresa.

- a) **Rigidez;** a pesar que la presente norma tiene un fin de resguardar la situación de los trabajadores frente a una negociación, la imposición y obligación de respetar el piso mínimo de la negociación, rigidiza la posición de la empresa (pequeña y mediana) bajo circunstancias en las que no puede entregar los beneficios ya estipulados, como en tiempos de pandemia originadas por el Covid-19, situación que ha golpeado fuertemente a las pequeñas y medianas empresas a la hora de otorgar beneficios.

Por lo tanto, lejos de responder a una lógica de colaboración, el piso mínimo podría estar impulsando el desacuerdo entre los intervinientes a la hora de negociar.

- b) **Permanencia;** se traduce en que lo acordado en un momento del tiempo genera efectos permanentes en el tiempo, cayendo en una dicotomía, vale decir, el artículo 336 del Código del Trabajo estaría fomentando disconformidades y no contribuyendo a lo justo, al fortalecer las relaciones

laborales a la hora de negociar, teniendo además en consideración la situación difícil por la que están atravesando las pequeñas y medianas empresas.

En este contexto, el legislador no pudo prever que el fortalecimiento de la negociación colectiva retrocedería, ya que, con esta norma está permitiendo que las condiciones del trabajo sean reguladas por los actores sociales, obligando a la empresa a otorgar beneficios mínimos ya pactados, no encontrándose esta en condiciones para otorgarlos. Sabemos que en muchas ocasiones las utilidades, no provienen directamente de la producción, por lo que perfectamente una empresa podría eventualmente presentar números azules y no contar con liquidez que permita solventar beneficios mínimos.

Así las cosas, y de acuerdo a nuestro planteamiento el artículo 341 inc. 2º estaría vacío de contenido, para poder acogerse a lo estipulado en dicha norma la que señala *“Igualmente podrán convenir rebajar el piso de la negociación a que se refiere el artículo 336, cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen”*.

Esta norma es confusa. A interpretación pro libertad sindical aludiré a que cualquier tipo de rebaja del piso de negociación deberá acordarse con el sindicato y ser acreditada por escrito. (Gamonal Contreras, 2020, pág. 284)

Lo anterior, nos parece que deja de poner en posición de igualdad a las partes que intervienen en el proceso, pero con la salvedad que ahora, la parte más “débil” de la relación, sería la empresa, las comillas son nuestras.

El derecho laboral, ya sea individual o colectivo, es dinámico y, por lo tanto debemos ir adecuándonos a las circunstancias, por lo que requiere más flexibilidad que nos permita sincronizar la norma legal establecida con la realidad, que el principio de primacía de la realidad, tan importante en materia laboral, no solo tome importancia cuando sea impetrado por el trabajador, sino también sea válido para la empresa, a la hora de exponer sus fundamentos cuando se tenga que sentar a negociar colectivamente en medio de una crisis económica generada como consecuencia de una pandemia.

### 3. RIGIDÉZ DEL PISO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como sabemos el piso de la negociación colectiva lo encontramos definido en el artículo 336 del Código del Trabajo.

Nos hemos permitido considerar este artículo de “rígido” por los efectos que ha producido ésta, a raíz de la situación que se vive por la pandemia Covid.19 y que ha dificultado la posibilidad de negociar la baja en los beneficios mínimos ya pactados en un contrato anterior, y a pesar que esta norma tiene como ya habíamos dicho, un objetivo, esto es, el de resguardar la situación de los trabajadores frente a una negociación colectiva, la exigencia de ésta disminuye notablemente la entrega de mejores beneficios en el futuro para los trabajadores, pues no se toma en consideración elementos como el ciclo económico de la empresa o elementos de carácter externos como lo es la pandemia.

Esta imposición rigidiza de manera impensable la posición de las pequeñas y medianas empresas a la hora de negociar colectivamente bajo circunstancias en las cuales no puede entregar los beneficios mínimos pactados anteriormente en tiempos de adversidad. Por lo tanto, el piso de la negociación colectiva, y como ya lo habíamos adelantado este, en vez de responder a una lógica de colaboración, podría estar fomentando el desacuerdo entre las partes.

Del mismo modo que en argumentaciones anteriores, son numerosos los académicos que han señalado que, si hoy en día “no hay flexibilidad y adaptabilidad”, se tiende a crecer menos, a tener mayores niveles de desempleo, por el contrario, cuando la hay se asegura mayor crecimiento, tasas más bajas de desempleo y mayor cohesión social, sin que se crea por ello que necesariamente se va a precarizar el trabajo. (Larraín, 2014)

Siguiendo esta línea, es posible vislumbrar que en la medida que funcionen estos elementos de manera eficaz podrá hacerse frente a la imperiosa necesidad que les asiste a las pequeñas y medianas empresas para poder conciliar la baja o la imposibilidad de otorgar los beneficios mínimos pactados en tiempos difíciles, de manera que ello no

implique evaluar otras soluciones más perjudiciales aún, como el cierre total o parcial junto con despidos.

Por todo lo reseñado es que la normativa aplicable al piso de la negociación colectiva debiera flexibilizarse y adaptarse a la realidad actual, pudiendo pactar colectivamente en base no solamente a la productividad y utilidades, sino también y por qué no, a las condiciones económicas eventuales creadas por una crisis nacional, que a veces obliga a las pequeñas y medianas empresas a tener que decidir si conservar los precios para mantener la participación en el mercado, porque le es imposible competir por los costos a internalizar en el presente, o mantener los beneficios mínimos pactados, de manera que si decide otorgar los beneficios ya pactados, a corto plazo deberá cerrar de manera total o parcial junto con despidos la empresa, ya que sus costos fijos se verán mermados en tiempos de crisis.

Es sabido que, en momentos de crisis financiera, las grandes empresas pueden recurrir de manera expedita y sin problemas, a bajo costo para financiar beneficios, pero no sucede lo mismo con las pequeñas y medianas empresas, ello porque no tienen el acceso o bien si cuenta con él, lo tienen a tasas prohibitivas. Por lo tanto, el único camino que le queda a las empresas de menor tamaño es el ya aludido anteriormente.

¿Existen soluciones al respecto? Veamos:

Con fecha 13 de abril de año 2020, el Gobierno envió al Congreso un proyecto de ley que busca regular los efectos de la pandemia del Covid-19 en relación con las negociaciones colectivas que debieran desarrollarse durante este periodo de emergencia, estableciendo reglas excepcionales respecto a la vigencia de los instrumentos colectivos, los plazos de la negociación, y otras materias relacionada, según veremos a continuación. (Boletín, 2020)

#### I. Suspensión de plazos en materia de Negociación Colectiva

Lo que busca el proyecto es suspender la negociación colectiva por toda la duración del estado de excepción constitucional de catástrofe, iniciado el día 18 de marzo del

año 2020 y no hubieren vencido al momento de entrar en vigencia el estado de excepción o suspender los plazos correspondientes a procesos de negociación colectiva que iniciaren durante el estado de excepción.

Lo anterior sin perjuicio de lo que pudieran acordar de común acuerdo las partes de la negociación colectiva, esto es, iniciar o proseguir el proceso de negociación.

## II. Prorroga de vigencia de los instrumentos colectivos de trabajo

El proyecto establece una prórroga de vigencia de los instrumentos colectivos de trabajo y distingue dos situaciones:

- a. Instrumentos colectivos cuya vigencia vence durante el estado de excepción; la prórroga su vigencia por el mismo número de días que restaba para el término de su vigencia contado desde el inicio del estado de excepción y la fecha original de la vigencia.
- b. Instrumentos colectivos cuya vigencia termina dentro de los 60 días posteriores al término del estado de excepción; la prórroga es por el mismo número de días desde el cese del estado de excepción.

## III. Imposibilidad de iniciar procesos de negociación colectiva

De manera adicional, el proyecto de ley propone que aquellos sindicatos que no tengan un instrumento colectivo vigente, no podrán iniciar un proceso de negociación colectiva sino hasta 60 días corridos, contados desde el término del estado de excepción.

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 332 del Código del Trabajo establece que, por regla general, los sindicatos que no poseen instrumentos colectivos, podrán iniciar el proceso de negociación colectiva en cualquier tiempo.

El proyecto refiere otros temas que busca regular para hacer frente a los efectos de la pandemia del Covid-19 en los que no vamos a profundizar, pero que sin embargo los nombraremos:

- IV. Elecciones de Directivas Sindicales y extensión del mandato de las directivas actualmente vigentes
- V. Normas de alcance general; Plazos de prescripción en materia laboral y actuaciones electrónicas ante la Dirección del Trabajo
- VI. Vigencia de las normas

Ahora bien, habiendo expuesto sucintamente el proyecto de ley, podríamos responder a la interrogante, aduciendo que en efecto podría entenderse como una solución transitoria a la problemática atingente, ello en atención a que si bien permitiría suspender los plazos de inicio de la negociación colectiva, creemos que no soluciona el fondo del problema, cual es negociar a la baja, esto es, la obligatoriedad de responder a los beneficios mínimos en situación de pandemia, ya que, como habíamos dicho anteriormente, específicamente esto último es el problema. Por lo tanto, esta prórroga o suspensión, no nos entrega una solución que permitan a las empresas pequeñas y medianas, puedan recuperarse económicamente hablando, sino que vendría a alargar la agonía de estas, en el sentido que una vez levantado el estado de emergencia, a las empresas de menor tamaño se les vendría un sinnúmero de problemas para poder levantar su producción, posicionarse nuevamente en el mercado para llegar a tener utilidades que le permitiera otorgar beneficios a los trabajadores.

La prórroga o suspensión de plazos, sería al menos el mejor de los escenarios que las alternativas que existen, como la suscripción de un Convenio colectivo de Trabajo, art. 314 del Código del Trabajo; Decisión unilateral del Sindicato de no iniciar la negociación colectiva reglada, art. 325; Acuerdo de las partes Para postergar el plazo de la votación de la última oferta, art. 348; Decisión unilateral del Sindicato de suscribir el piso de la negociación colectiva, art. 342; y Decisión particular de la Dirección del Trabajo de

prorrogar el plazo de votación de la última oferta, mientras dure la cuarentena.(todas las normas citadas son del mismo cuerpo legal).

#### 4. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL PISO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Sobre el particular, cabe precisar que, en el actual modelo de negociación colectiva, tal como ha sido reconocido por la Dirección del Trabajo desde el año 2017, el sujeto sobre el cual recae la iniciativa para incoar y sostener el proceso de negociador, es la organización sindical.

Por lo tanto, de ello se sigue que la situación de los trabajadores que están recibiendo los beneficios y que deciden negociar dependerá de la condición en que se encuentre el sindicato al momento de iniciar la negociación.

Así las cosas, de esta manera vemos que, lo acordado en el último contrato colectivo quedará como una barrera de entrada a la negociación y no como un instrumento de salida con los riesgos que ello implica. Riesgos principalmente asociados a la eventual posición de desventaja en que quedaría el empleador al tener que incrementar constantemente los beneficios otorgados en la negociación colectiva, siendo más complicado aún en situación de pandemia.

En tal sentido, podemos advertir las siguientes ventajas y desventajas del piso de la negociación colectiva:

##### a. VENTAJAS

- 1) Permite asegurar beneficios mínimos a los trabajadores, en todo momento y circunstancias.

- 2) El empleador en su respuesta, está obligado a partir negociando sobre la base de los beneficios ya pactados en el contrato anterior, lo que permite beneficiar a los trabajadores sindicalizados.
- 3) El sujeto sobre la cual recae la iniciativa para negociar y sostener el proceso de negociación, es la organización sindical.
- 4) Lo acordado en un momento del tiempo, genera consecuencias permanentes en el tiempo, que benefician al trabajador.

b. DESVENTAJAS

- 1) Riesgos asociados a la posición de desventaja en que queda el empleador, ello al tener que incrementar constantemente los beneficios otorgados.
- 2) La obligación del artículo 336 del Código del Trabajo, rigidiza la posición de la empresa bajo circunstancias en las cuales no puede entregar los beneficios pactados.
- 3) El piso de la negociación colectiva podría estar fomentando el desacuerdo entre las partes que intervienen en el proceso de negociación.
- 4) Los beneficios pactados se hacen permanentes en el tiempo.

## 5. PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Sin duda, la reforma impulsada por el Gobierno se aleja de lo que ciudadanía demanda actualmente; más y mejores empleos, inclusión de jóvenes y mujeres al mercado laboral, capacitación laboral, entre otros. Los desafíos que presenta el mercado laboral son múltiples y diversos.

La reforma laboral parte de un foco irrelevante para miles de personas, entre ellos el fortalecimiento de los sindicatos. Lo que nos parece que las concepciones ideológicas se imponen al sentido común, hipotecando el futuro del país. La reforma trajo consigo únicamente lo relativo a “derecho colectivo del trabajo”, esto es, sindicatos y negociación colectiva.

Por lo que solo se buscó privilegiar a un sector (trabajadores), en desmedro de los empleadores, porque los pisos mínimos obligatorios y la extensión de beneficios (entre otros, a los que no nos referiremos por no ser relevante para este trabajo) de las estipulaciones de los instrumentos colectivos a los trabajadores sólo por decisión del sindicato pueden provocar serios problemas en el mercado laboral en lo que se refiere a la creación de nuevos empleos, la mantención de los puestos de trabajo y el surgimiento de nuevos empleadores.

Creemos que, sería razonable y justo pensar que una solución idónea en medio de esta crisis, que ha golpeado, además, tan fuerte a las pequeñas y medianas empresas, sería proponer la suspensión total de los plazos en materia de negociación colectiva, mientras dure el estado de excepción, hasta un año después de levantado este, lo que permite al menos considerar este plazo para levantar la producción y lograr posicionarse en el mercado competitivo a las pequeñas y medianas empresas, quienes se han visto afectadas por el alza en las materias primas y que han debido conservar sus precios para mantenerse en el mercado, generando un revés en sus utilidades, logrando con ello solo sostenerse en tiempos de crisis.

Otra importante solución, es la flexibilizar el piso de la negociación colectiva, postulando a la suspensión del mismo mientras dure el periodo de estado de excepción.

Sabemos que no todo el sector empresarial se ha visto afectado, por lo mismo creemos que este planteamiento va dirigido a las pequeñas y medianas empresas, a quienes los analistas de riesgo no les prestarán dinero para cubrir beneficios históricos, a aquellos que han debido ir sorteando los efectos de la pandemia a la hora de negociar colectivamente.

Sortear el proceso de negociación colectiva en situación de pandemia, puede llegar a costar la continuidad de las pequeñas y medianas empresas, por lo que el objetivo debiera focalizarse en mantener las fuentes generadoras de empleo y no seguir fomentando los enfrentamientos en las relaciones laborales, aumentando con ello la falta de confianza entre las partes que pretenden conciliar beneficios mediante un proceso de negociación. Por lo tanto, el piso de la negociación colectiva debiera responder a una lógica de colaboración entre las partes que intervienen en dicho proceso, contemplando situaciones circunstanciales y pasajeras, si lo que realmente se quiere es mejorar la calidad del empleo y las relaciones entre las partes llamada a negociar colectivamente.

En el mismo sentido, cabe hacer presente que es dable considerar al momento de iniciar un nuevo proceso de negociación no solo las condiciones económicas, financieras, comerciales o administrativas de la empresa, sino también aquellas circunstanciales como la pandemia del Covid-19, que permitan ofrecer beneficios “reales” a los trabajadores, y con ello promover las negociaciones colectivas en base al diálogo entre sindicatos y empleadores, para así fomentar la confianza mutua, con miras a un bienestar recíproco. La flexibilidad en materia de negociación es un reto bastante difícil, pero creemos que es el camino correcto para sortear tan difícil momento para las pequeñas y medianas empresas, sector tan golpeado por la crisis sanitaria en nuestro país.

## 6. CONCLUSIÓN

Lo expuesto anteriormente nos permite concluir que, hemos evidenciado que las pequeñas y medianas empresas no están preparadas para enfrentar una crisis como la del Covid.19, ya que ésta no es solo una crisis de salud, sino también, una crisis humanitaria y de desarrollo.

Es el más importante enfrentamiento socioeconómico que ha vivido esta generación, que vino a golpear en un momento de profunda desigualdad y una creciente desconfianza, que ha afectado no solo a nuestro país, sino a todas las sociedades del mundo en los aspectos sociales, económicos y políticos. Considerando además que, las pequeñas y medianas empresas, no solo se han visto afectadas por la pandemia sino también por el escaso acceso a ayuda financiera.

Todo el sector empresarial, específicamente las micro, pequeñas y medianas empresas, han visto comprometida su rentabilidad. Por lo tanto, si esta situación continua, como está ocurriendo, las empresas tendrán que ir pensando si podrán o no continuar en las condiciones actuales.

Las pequeñas y medianas empresas han tenido que disminuir considerablemente sus costos fijos y ello se debe en gran medida a la implementación de la Ley de protección al empleo, destinada principalmente a proteger al trabajador. Pero esto no es suficiente, y sus dueños están siendo constantemente amenazados por la crisis del Covid-19 en la continuidad de sus negocios, por lo tanto, su principal temor es tener que cerrar la empresa ante la falta de ingresos.

Bajo este escenario resulta, perjudicial que las pequeñas empresas puedan iniciar o sostener una negociación colectiva, hecho que obliga al empleador a mantener el piso de la negociación colectiva, vale decir, los beneficios pactados en el contrato anterior, cuando las condiciones eran muy distintas a las que vive hoy el sector empresarial.

Las soluciones propuestas si bien ayudan en menor medida, son insuficientes cuando sabemos que esta situación se verá bastante prolongada en el tiempo, de manera tal que no sabemos los verdaderos estragos que dejará la pandemia una vez terminada, o se levante el estado de excepción en nuestro país. De momento las políticas laborales solo han sido definidas pro trabajador, pero ocurre lo contrario con las pequeñas y medianas empresas, sector que dice estar en completo abandono, ya que muchas de ellas no pueden optar a financiamiento para sortear esta crisis, por tanto, estamos convencidos que las pequeñas y medianas empresas no estarían en condiciones de sostener el piso de la negociación colectiva por todo lo que ello implica.

Postular a la flexibilización en este punto tan controversial, no significa precarizar el sistema laboral, sino muy por el contrario, implica responder a una lógica de colaboración, con ello dar paso al espíritu de la Ley 20.940, esto es, negociar de buena fe, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre las partes, como por ejemplo detener el proceso negociador o no iniciarlo, esto de manera estacional por supuesto, hasta por el plazo de una año después de terminada la crisis o el estado de excepción, pensando en los efectos post pandemia.

Lo anterior implica que las partes hagan todo lo posible para llegar a un acuerdo, evitando con ello consecuencias o efectos irreversibles, como es el cierre de la empresa junto con despidos, por tanto, las partes involucradas en un proceso de negociación deben ponderar las circunstancias en controversia, dentro de la buena fe con que se presume han actuado en la discusión de mantener o no el piso de la negociación en el nuevo contrato o aplazar la iniciación del proceso.

En tal sentido, es posible advertir que las pequeñas y medianas empresas están en completa imposibilidad de iniciar o sostener un proceso de negociación colectiva en medio de una crisis tan difícil como lo ha sido la del Covid-19, y mucho menos mantener en la misma el piso de la negociación colectiva, esto último solo vendría a lapidar la continuidad o permanencias de las pequeñas y medianas empresas. Solo podrá hacerse frente a esta situación en la medida que la ley vaya flexibilizándose de manera tal que se adapte a las

realidades empíricas y ambas partes tanto el empleador y sindicatos trabajen de consumo, con miras de proteger fuentes generadoras de empleo.

Tenemos completa convicción que este es el camino correcto para salvaguardar a muchas empresas de menor tamaño de futuras quiebras o inminentes cierres. Sabemos que para muchos legislar en este sentido estaría casi al borde de lo ilegal y, que regular en esta dirección se estaría beneficiando a las empresas, generando un perjuicio a los trabajadores, por esto, es que debemos aclarar que esta es una situación excepcional y muy difícil de sortear, de tal manera que si no apoyamos a las pequeñas y medianas empresas en momentos como estos, la permanencia y junto con ello la estabilidad laboral se vería muy afectada para los trabajadores, quienes a corto o mediano plazo quedarían sin su fuente de trabajo.

## Bibliografía

Boletín, 1.-1. (2020). *Proyecto de Ley*.

Código, T. d. (2020). *Jurídica de Chile*.

Gamonal Contreras, S. (2020). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Santiago: DER.

Larraín, P. Z. (2014). *Libertad Sindical, negociación coactiva y constitución política*.

Lizama, L. (2020). El "piso" de la negociación colectiva y su relación con la extensión de beneficios. *Lizama Abogados*.