



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DPTO. DE RELACIONES LABORALES

CIRCULAR N° 025 / 2020

ANT: Orden de Servicio N°1 del 16.03.2020.

MAT: Imparte instrucciones relativas a actuaciones de la Unidad de Asistencia Técnica y Diálogo Social en el marco del brote de Coronavirus (Covid-19).

SANTIAGO, 02 ABR 2020

DE : JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

**A : DIRECTORES/AS REGIONALES DEL TRABAJO
COORDINADORES/AS DE RELACIONES LABORALES
COORDINADORES/AS OPERATIVOS/AS
INSPECTORES/AS PROVINCIALES Y COMUNALES DEL TRABAJO**

Por motivo del brote de Coronavirus (Covid-19) en nuestro país y en conformidad a lo expuesto en Orden de Servicio N°1 del 16 de marzo del presente año de la Sra. Directora del Trabajo (s), se instruye a la línea de Relaciones Laborales lo siguiente:

1. **Suspensión** de las actividades que contemplen la reunión presencial de dos o más personas desde el 16 de marzo de 2020. Por tanto, quedarán suspendidas las actividades presenciales de Capacitación, Difusión, CTRU, Mesas de Trabajo y Sustitución de Multas por Capacitación. La reanudación de éstas se determinará según las orientaciones de la autoridad sanitaria.
2. Sin perjuicio de lo anterior, se hace necesario, **mantener relación** con los distintos Consejeros de los Consejos Tripartitos de Usuarios, integrantes de las mesas de trabajo y también a las empresas actualmente acreditadas bajo el programa BPL, por correos electrónicos u otra vía alternativa a fin de remitirles información directa sobre las acciones y resoluciones que la Dirección del Trabajo ha estado desarrollando en este contexto.

(Dictámenes, Circulares, etc). Ello es y será estratégico al momento de que la autoridad sanitaria levante las restricciones y se quiera reiniciar el trabajo presencial en estas instancias de diálogo.

Asimismo, es posible realizar actividades no presenciales a través de las plataformas tecnológicas que se han habilitado, de las cuales se podrá dar cuenta de conformidad a las instrucciones vigentes.

3. **La reprogramación tentativa** de las actividades de Capacitación, Difusión y Escuelas Sindicales, si hubiere, desde el mes de julio en adelante, sin perjuicio de la evaluación que corresponda dependiendo de la mantención de las restricciones sanitarias. Esta labor tiene por objeto proyectar las labores asociadas a estas actividades ajustándolas a la situación excepcional que vive el país. La reprogramación deberá realizarse de acuerdo a parámetros de planificación definidos en Circular N°18 del 14 de febrero de 2017. La Unidad de Asistencia Técnica y Diálogo Social del Departamento de Relaciones Laborales enviará comentarios sobre planificaciones ya ejecutadas y plazos para el envío de reprogramaciones.
4. **Procedimiento Excepcional para Asistencia Técnica en Procesos de Negociación Colectiva.** El artículo 343 del Código del Trabajo establece la obligación por parte de la Inspección del Trabajo de entregar asistencia técnica a los empleadores y organizaciones sindicales que participen en procesos de negociación colectiva.

En la situación de excepcionalidad que vive el país, se ha dispuesto que esta asistencia técnica, obligación ineludible del Servicio, se entregue en la siguiente modalidad a distancia, considerando las instrucciones señaladas en las Circulares N°10 del 23 de enero de 2020, y N°18 del 14 de febrero de 2017, ambas del Departamento de Relaciones Laborales:

- a) Cada Jefe o Encargado de Unidad de Relaciones Laborales de las Inspecciones del Trabajo del país remitirá correo electrónico a los integrantes de las comisiones negociadoras sindical y de empresa que hayan iniciado un proceso de negociación colectiva, señalando esta situación excepcional. (Anexo n°1)
- b) También se puede proceder proactivamente y remitir este mismo correo a las empresas y organizaciones sindicales que hayan suscrito instrumentos colectivos y cuyo plazo de vigencia concluya en los próximos tres meses. (Anexo n°2).
- c) En el correo, se informará que la asistencia técnica se entregará en modalidad a distancia, para lo cual, en ese acto se remitirá un documento técnico que es parte integrante de esta Circular. (Anexo n°3)

- d) En el correo se indicará que tanto los miembros de las comisiones negociadoras del sindicato y de empresa, podrán formular dudas e inquietudes, que se responderán por correo electrónico, en un plazo no superior a 5 días hábiles, siendo el responsable de su respuesta, el Jefe o Encargado de la Unidad, salvo que se designe a otro funcionario, situación que deberá informarse a los involucrados en el mismo correo.
- e) Con el objeto de asegurar la efectividad del proceso, es necesario que los destinatarios de los correos electrónicos respondan el de invitación, indicando que **aceptan su participación en la asistencia técnica.**
- f) Asimismo, en el correo electrónico antes indicado, se señalará una fecha tope para formular dudas y consultas, que será de 7 días hábiles, contados desde la fecha de respuesta de aceptación del correo. Ello permitirá tener una fecha conclusiva del periodo de consultas que será la que se ingrese al módulo de capacitaciones de SIRELA cómo la de realización de la asistencia técnica.
- g) Consistente con las instrucciones vigentes relativas al registro de estas actividades, es que se adjunta formulario de Registro de Asistencia Técnica a la Negociación Colectiva, elaborado por la Unidad de Asistencia Técnica y Diálogo Social. (Anexo N°4)

El Departamento de Relaciones Laborales informará oportunamente las medidas complementarias que adoptará para salvaguardar el adecuado cumplimiento de los indicadores asociados a capacitación y difusión, que no impliquen recargar las labores operativas de las oficinas.

Saluda Atentamente a Ud.,



Lilia María Jerez Arevalo
LILIA MARÍA JEREZ ARÉVALO
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES



CBE/jfm/cbn

Distribución

Directores/as Regionales del Trabajo

Coordinadores/as de Relaciones Laborales

Coordinadores/as Operativos/as

Inspectores/as Provinciales y Comunales del Trabajo

Departamento de Relaciones Laborales

Oficina de Partes

ANEXOS

1. FORMATO DE CORREO A REMITIR A LOS INTEGRANTES DE COMISIONES NEGOCIADORAS DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES CON PROYECTOS PRESENTADOS

Sres. /as. Integrantes
Comisión Negociadora
Presente

La Comisión que ustedes integran ha iniciado proceso de negociación colectiva con la empresa/sindicato *(según corresponda)* _____, con fecha _____.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 343 del Código del Trabajo, le corresponde a la Inspección del Trabajo ofrecer asistencia técnica a los involucrados en procesos de negociación colectiva.

En atención a la situación de emergencia sanitaria que afecta al país y conforme a recomendaciones impartidas por las autoridades pertinentes, se ha optado que esta asistencia técnica se desarrolle en la modalidad a distancia.

A tal fin, se adjunta al presente los siguientes documentos:

- a) Documento Técnico sobre Negociación Colectiva
- b) Presentación que resume los aspectos centrales del proceso, con cuadros y gráficos que facilitan su comprensión.

Agradeceremos su lectura y análisis. Si de la lectura de este material y su estudio surgen dudas, preguntas o inquietudes, usted debe enviar correo a la casilla electrónica _____@dt.gob.cl, en un plazo máximo de siete días hábiles a partir de la fecha de respuesta de aceptación de la invitación, donde se le responderá y aclarará sus inquietudes en un plazo no superior a cinco días hábiles.

Agradecemos de antemano vuestra comprensión y quedamos a su disposición.

Saluda a ustedes,

Jefe/a – Encargado/a Unidad de Relaciones Laborales
Inspección del Trabajo

2. FORMATO DE CORREO A REMITIR A SINDICATOS CON INSTRUMENTOS COLECTIVOS QUE VENCEN EN LOS PRÓXIMOS TRES MESES

Sres. /as. Dirigentes Sindicato
Presente

El Sindicato que ustedes integran mantiene un instrumento colectivo que está pronto a vencer con la empresa/ sindicato _____ con fecha _____.

En anticipación a que presenten un proyecto de contrato colectivo nos ha parecido necesario dirigirnos a ustedes para señalar, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 343 del Código del Trabajo, que le corresponde a la Inspección del Trabajo ofrecer asistencia técnica a los involucrados en procesos de negociación colectiva.

En atención a la situación de emergencia sanitaria que afecta al país y conforme a recomendaciones impartidas por las autoridades pertinentes, se ha optado porque esta asistencia técnica se desarrolle en la modalidad a distancia.

A tal fin, se adjunta al presente los siguientes documentos:

- a) Documento Técnico sobre Negociación Colectiva
- b) Presentación que resume los aspectos centrales del proceso, con cuadros y gráficos que facilitan su comprensión.

A fin de asegurar su participación y resguardar la efectividad de este proceso, en forma remota, solicitamos que nos envíe su respuesta aceptando este servicio dentro de los siguientes 10 días hábiles.

Agradeceremos su lectura y análisis. Si de la lectura de este material y su estudio surgen dudas, preguntas o inquietudes, usted debe enviar correo a la casilla electrónica _____@dt.gob.cl, en un plazo máximo de siete días hábiles a partir de la fecha de respuesta de aceptación de la invitación, donde se le responderá y aclarará sus inquietudes en un plazo no superior a 5 días hábiles.

Agradecemos de antemano vuestra comprensión y quedamos a su disposición.

Saluda a ustedes,

Jefe/a – Encargado/a Unidad de Relaciones Laborales
Inspección del Trabajo

3. DOCUMENTO TÉCNICO: ASISTENCIA TÉCNICA A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

INTRODUCCION: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO UN ELEMENTO CENTRAL DE LA LIBERTAD SINDICAL

La Ley 20.940, de 2016, modificó los libros III y IV del Código del Trabajo, regulando la negociación colectiva en varios ámbitos, creando nuevas instancias (como la determinación previa de los servicios mínimos y equipos de emergencia), regulando el derecho a la información por parte de los sindicatos, modificando las reclamaciones e impugnaciones de empleadores y trabajadores durante el proceso, creando instancias de mediación voluntaria, facilitando el acercamiento de las partes a través de varios instrumentos (mediación obligatoria y voluntaria), creando el derecho a recibir asistencia técnica por parte de las Inspecciones del Trabajo a las partes que negocian, reformando el sistema de arbitraje. La última reforma a la negociación colectiva eliminó los reemplazos en la huelga y sistematizó las limitaciones a su ejercicio.

El nuevo procedimiento que crea la determinación de servicios mínimos y la posterior conformación de equipos de emergencia implica que el proceso de negociación colectiva anticipa su inicio y permite tener despejada esa controversia, para que no contamine la negociación propiamente tal. Esta materia quedó radicada en la Inspección del Trabajo, que ha debido desarrollar metodologías y sistemas de trabajo adecuados, que respondan en tiempo y forma a estos requerimientos.

Otro aspecto interesante de las modificaciones incorporadas por la más reciente reforma es la ampliación de las conductas y acciones que pueden ser consideradas prácticas desleales en la negociación colectiva, que fue factor de conflicto en años recientes.

Esta modernización de la negociación colectiva corresponde a un continuo de modificaciones de la normativa que regula la negociación colectiva desde 1990, que pretende operacionalizar y hacer efectivas las normas sobre libertad sindical, en especial lo concerniente a la libertad de asociación, el derecho a negociar y a ejercer la huelga.

El legislador comprende que la negociación colectiva es un derecho fundamental de los trabajadores y tiene un impacto económico relevante en nuestro sistema de relaciones laborales. Ello explica que haya estado y esté en el centro de los debates sobre modificaciones y reformas en nuestro ordenamiento jurídico en materias laborales.

La negociación colectiva representa uno de los mecanismos de redistribución de la riqueza más poderosa y consistente en un sistema de economía de mercado, lo que hace más necesario su expansión, consolidación y protección.

En Chile, la evolución de la cantidad de trabajadores involucrados en procesos de negociación colectiva se vincula estrechamente con las tasas de sindicalización.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT/ILO), Chile alcanza una cobertura de la negociación colectiva del 18% en el año 2016, en tanto que la tasa de sindicalización es del 20%¹. Ambas cifras lo ubican en la franja inferior de las mediciones. Se advierte en años recientes una clara tendencia a la disminución

¹ Depositorio Estadístico ILO <https://ilostat.ilo.org/es/topics/collective-bargaining/>

de la tasa de sindicalización y de la cobertura de la negociación colectiva, que no es diferente a lo que sucede en otros países y que correspondería al modelo de relaciones laborales y las nuevas tendencias del empleo, más fragmentario, precario y con altas tasas de rotación y movilidad de los trabajadores.²

1.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es un derecho que forma parte del aspecto práctico de la Libertad Sindical y se encuentra regulado en el Libro IV del Código del Trabajo.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, la negociación colectiva es un derecho fundamental, sustentado en la *Constitución de la OIT* y reafirmado en la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* y la define como *“un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales.”*³

El objetivo del ejercicio de este derecho es establecer un contrato o convenio colectivo (según sea el caso) *“en el que se regulen las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores. En los convenios (contratos) colectivos también se pueden regular los derechos y responsabilidades de las partes en la relación de empleo, lo que permite asegurar que en las industrias y lugares de trabajo imperen condiciones armoniosas y productivas. Además, potenciar el carácter inclusivo de la negociación colectiva y los convenios colectivos es un medio esencial para reducir la desigualdad y ampliar el ámbito de la protección laboral.”*⁴

1.1.- ASPECTOS GENERALES

El Código del Trabajo establece que en materia de negociación colectiva los plazos son de días corridos, salvo que el legislador establezca lo contrario. Por tanto, los plazos se cuentan de lunes a domingo, sin descontar los festivos y en el caso que alguno de los plazos venza en día sábado, domingo o festivo se entiende que se prorroga hasta el día siguiente hábil. Por ejemplo, si un plazo vence en sábado, se entenderá que este vence efectivamente el día lunes siguiente si éste fuera hábil.

La misma regla que establece los plazos en días corridos señala que una de las excepciones son los plazos establecidos para la mediación obligatoria, siendo en este caso de días hábiles. Esta regla se encuentra en el artículo 312 del Código del Trabajo.

Legalmente se reconocen 5 tipos de negociación colectiva:

- a) Negociación Colectiva Reglada.
- b) Negociación Colectiva no reglada, contemplada en el 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 Federaciones y Confederaciones.

² Sindicatos y Negociación Colectiva. Francisca Dussailant, Centro de Estudios Públicos, marzo de 2016. https://www.cepchile.cl/cep/site/docs/20160304/20160304094740/r112_fdussailant_sindicatos.pdf

³ Negociación colectiva y relaciones laborales. OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>

⁴ Ibidem.

Para el procedimiento de la negociación colectiva serán ministros de fe los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil, los funcionarios de la administración del Estado que sean designados en esa calidad por la Dirección del Trabajo y los secretarios municipales en localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles (Art. 313 CT).

1.2.- EMPRESAS EN LAS QUE SE PUEDE NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

De acuerdo a la legislación laboral chilena, no tendrán derecho de negociar colectivamente todas aquellas empresas del Estado que dependan del Ministerio de Defensa o que se relacionan con el Gobierno a través de ese Ministerio, en aquellas empresas en que leyes especiales así lo determinen y en aquellas empresas o instituciones públicas o privadas 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 (Art. 304, inc. primero, segundo y tercero, CT).⁵

Lo anterior no rige en los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al Decreto Ley N°3.476, de 1980 y sus modificaciones, ni en los establecimientos educacionales técnicos profesionales administrados por Corporaciones Privadas, conforme al Decreto Ley N°3.166 de 1980, los que podrán negociar colectivamente, aun cuando sus presupuestos hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado. (Art. 304, inc. cuarto, CT).

1.3.- TRABAJADORES QUE PUEDEN NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

Pueden negociar todos aquellos trabajadores que presten servicios en empresas en donde la negociación colectiva no se encuentre prohibida por ley.

Sin perjuicio de lo anterior, en el proceso de la negociación colectiva reglada, existen trabajadores que están impedidos de negociar colectivamente y corresponde a aquellos trabajadores/as que tienen facultades de representación del empleador y que están dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes (Art. 305, CT).

En la micro y pequeña empresa esta prohibición se aplica también al personal de confianza que ejerce cargos superiores de mando.

Esta prohibición debe figurar en el contrato de trabajo. Si no existiere esta estipulación en ese instrumento, se entenderá que el trabajador/a está habilitado para negociar colectivamente.

El trabajador/a a quien se le ha prohibido negociar colectivamente, puede reclamar ante la Inspección del Trabajo, cuya resolución podrá ser reclamada judicialmente a través del procedimiento monitorio, dentro de un plazo de 15 días contado desde la notificación.

⁵ La interpretación de la Dirección del Trabajo, contenida en dictamen N°3356/50, de 01.09.2014, ha señalado que la prohibición a negociar se configura cuando el aporte ha sido a título gratuito. Este dictamen, a su vez, fue reconsiderado por el dict. N°258/4, de 18.01.2019, en virtud del cual la distinción entre oneroso y gratuito fue eliminada

Las micro, pequeñas y medianas empresas pueden, además, excusarse de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.

1.4.- MATERIAS QUE SE PUEDEN NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

Las materias que pueden negociarse son todas aquellas que sean de común interés de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieren a:

- a) Remuneraciones
- b) Otros beneficios en especie o dinero
- c) Condiciones comunes de trabajo

También pueden incluir acuerdos respecto a:

- a) Conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares
- b) El ejercicio de la corresponsabilidad parental
- c) Planes de equidad de género e igualdad de oportunidades en la empresa
- d) Acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad
- e) Capacitación y reconversión productiva de los trabajadores/as
- f) Constitución y mantenimiento de servicios de bienestar
- g) Mecanismos de solución de controversias
- h) Acuerdos de extensión de beneficios del artículo 322.

No podrán negociarse aquellas materias que restrinjan o limiten las facultades del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas materias que sean ajenas a la empresa. (Art. 306 CT)

2.- DERECHO A LA INFORMACIÓN

Es un derecho que exige poner a disposición de los representantes de los trabajadores, facilidades materiales e información necesaria para el cumplimiento de sus objetivos, siendo uno de los más importantes, su rol en las negociaciones colectivas. Constituye una herramienta para el desempeño rápido, eficiente y eficaz de las funciones de representación del sindicato.

Este derecho encuentra su fundamento en el principio de buena fe, lo que implica que las partes deben negociar cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ellas.

Es posible clasificar este derecho en tres tipos:

- a) Derecho de Información periódica
- b) Derecho de Información por cargos o funciones de los trabajadores
- c) Derecho de Información específica para la negociación colectiva

El tamaño de la empresa determina el contenido y la oportunidad de ejercicio de los distintos tipos de Derecho a Información. Para estos efectos, se distinguen los tipos de empresa de acuerdo al artículo 505 bis del Código del Trabajo, en función del número de trabajadores de la empresa, quedando dicha clasificación de la siguiente manera:

- a) Micro Empresa: La que tiene contratados de 1 a 9 trabajadores
- b) Pequeña Empresa: La que tiene contratados de 10 a 49 trabajadores
- c) Mediana Empresa: La que tiene contratados de 50 a 199 trabajadores.
- d) Gran Empresa: La que tiene contratados 200 trabajadores o más.

2.1.- DERECHO DE INFORMACIÓN PERIÓDICA

Es el derecho que tienen los sindicatos de empresa a que esta les entregue, sin que les sea necesario solicitarlo, determinado tipo de información de acuerdo al período en que esta sea generada por la empresa. La información y el plazo de entrega dependerán del tamaño de la empresa, siendo así:

GRAN EMPRESA (art. 315)	
El balance general	Anual Dentro de treinta días contados desde que estos documentos se encuentren disponibles.
El estado de resultados	Anual Dentro de treinta días contados desde que estos documentos se encuentren disponibles.
Los estados financieros auditados, si los tuviere.	Anual Dentro de treinta días contados desde que estos documentos se encuentren disponibles.
Toda otra información de carácter público que conforme a la legislación vigente esté obligada a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros.	Anual Dentro de los 30 días contados desde que fue puesta a disposición de esa Superintendencia.

MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA (art. 318)	
La que dé cuenta de sus ingresos o egresos, según el régimen tributario al cual se encuentren acogidas. Es decir, depende de si la empresa informante se encuentra obligada a llevar contabilidad completa o simplificada.	Anual, dentro de los 30 días siguientes a la declaración anual de impuestos a la renta que efectúe la empresa.

Tratándose de sindicatos nuevos, el plazo para la entrega de la información periódica, por parte de la gran empresa, será de 30 días contados desde que el directorio sindical comunique a la administración de la empresa la celebración de la asamblea de constitución.

2.2.- DERECHO DE INFORMACIÓN POR CARGOS O FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES

Derecho que también tienen exclusivamente los sindicatos de empresa, quienes podrán solicitar a las grandes y medianas empresas información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa que se encuentren contenidas en el registro que alude el N°6 del artículo 154 del Código del Trabajo⁶.

En la gran empresa, la información podrá ser solicitada por el sindicato una vez en cada año calendario y su entrega deberá efectuarse dentro de los 30 días siguientes a dicho requerimiento, siempre que la empresa cuente con cinco o más trabajadores en cada cargo o función (Art. 317, CT).

La entrega de la información por parte de la empresa deberá ser innominada y tomándose todos los resguardos necesarios e imprescindibles a fin de mantener la reserva de toda la información y los datos privados de los trabajadores cuyas remuneraciones se están informando.

⁶ Art. 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones. [...] 6. La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales.

En lo que refiere al contenido de la información, este deberá contemplar todas las remuneraciones correspondientes a trabajadores por cada cargo o función registrada, mientras existan en dicha empresa 5 o más trabajadores en cada cargo o función, siendo esta una denominación que implica un conjunto, un tipo, como por ejemplo, subjefes de distintas áreas, vendedores, en general, no debiendo todos los cargos ser idénticos, sino que pertenecer al mismo tipo.

En el caso de la mediana empresa, el sindicato podrá solicitar información por cargos o funciones, pero únicamente como información previa a la negociación colectiva. (Art. 317, inc. 3°, CT).

2.3.- DERECHO DE INFORMACIÓN ESPECÍFICA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Es el derecho que pueden ejercer las organizaciones sindicales que estén prontas a negociar colectivamente, a efectos de contar con antecedentes de la empresa para preparar su proyecto de contrato colectivo.

El plazo que tienen las organizaciones para solicitar esta información es dentro de los 90 días previos al término del instrumento vigente o en cualquier oportunidad en caso de no existir instrumento colectivo vigente. La empresa dispone de 30 días desde el requerimiento para entregar la información (Art. 316, CT)

En cuanto al contenido de la información, habrá que distinguir entre gran y mediana empresa; y micro y pequeña.

Información específica mediana y gran empresa	Información específica pequeña y micro empresa
Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada. Para solicitar esta información, el sindicato deberá estar autorizado a ello, ya sea en sus estatutos o expresamente por el trabajador.	Planilla de remuneraciones pagadas a sus socios desagregadas por haberes. Para solicitar esta información, el sindicato deberá estar autorizado a ello, ya sea en sus estatutos o expresamente por el trabajador.
Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.	Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.
Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si la vigencia del contrato colectivo fuese superior a dos años, se entregará la información de los costos globales correspondientes al periodo establecido en el contrato.	Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si la vigencia del contrato colectivo fuese superior a dos años, se entregará la información de los costos globales correspondientes al periodo establecido en el contrato.
Toda la información periódica ⁷ que no fue entregada oportunamente a los sindicatos de empresa cuando corresponda.	

⁷ Refiere a toda información periódica explicada en Art. 315 y 318 del Código del Trabajo.

Información que incide en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter confidencial.

En el caso de los sindicatos de empresa constituidos en medianas empresas, podrán requerir como información específica las remuneraciones por cargos o funciones que se encuentren en el registro a que refiere el numeral 6 del art. 154 CT.

3.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

3.1.- ASPECTOS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

La Negociación Colectiva Reglada posee las siguientes características:

- a) Procedimiento regulado por la ley
- b) Su finalidad es establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para los trabajadores que negocian.
- c) Los trabajadores involucrados gozan de fuero
- d) Existe el derecho de los trabajadores a declarar la huelga y del empleador a declarar lock-out, en los términos previstos por la ley.
- e) 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.

Para la gran y mediana empresa será obligatorio negociar con un sindicato interempresa, en la medida que el sindicato cumpla con el requisito de agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica y reúna un total de afiliados no inferior a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa.

3.2.- ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

3.2.1.- INICIO DE LA NEGOCIACIÓN

La negociación colectiva reglada se inicia con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos de empresa de la respectiva empresa (Art. 327, CT).

Para determinar la oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo de trabajo se deben distinguir dos casos:

- a. **Sindicatos sin instrumento colectivo vigente:** pueden presentar el proyecto en cualquier momento, salvo que la empresa haya declarado período no apto para negociar, en cuyo caso no se podrá presentar el proyecto de contrato sino al término de dicho período. Asimismo, para presentar el proyecto de contrato colectivo debe haber transcurrido, a lo menos dieciocho, doce y seis meses, desde que la empresa haya dado inicio a sus actividades, según se trate de una micro y pequeña, o de una mediana o gran empresa, respectivamente (Art. 308, CT).

La declaración de período no apto para iniciar negociaciones es una facultad que la ley otorga al empleador de una empresa, cuyo sindicato no tiene instrumento colectivo vigente, para establecer un período de hasta 60 días en el año, durante el cual los trabajadores no pueden presentar proyecto de contrato colectivo, siendo este plazo continuo, no pudiendo fraccionarse. La declaración que realice el empleador debe sujetarse a las siguientes reglas (Art. 332 inc. 2° y 3°, CT):

- Debe hacerse por escrito
- Debe ser comunicada a los trabajadores y a la Inspección del Trabajo
- El período declarado como no apto no puede exceder los 60 días corridos, y,
- La declaración debe efectuarse antes que se haya presentado un proyecto de contrato colectivo.
- La declaración tendrá una vigencia de 12 meses.

b. **Sindicatos con instrumento colectivo vigente:** El sindicato debe presentar el proyecto no antes de 60 días ni después de 45 días anteriores a la fecha de vencimiento de su instrumento colectivo vigente. En caso que la presentación se efectúe con antelación a los 60 días señalados, se entenderá que fue presentado en el día 60, para todos los efectos legales. (Art. 332, CT).

Si el sindicato no presenta el proyecto de contrato colectivo o lo presenta luego de vencido el plazo, llegada la fecha de término del instrumento colectivo vigente se extinguirán sus efectos y sus cláusulas subsistirán como parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a él, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, el incremento real pactado, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente (Art. 334, CT).

Vencido el plazo de vigencia del instrumento el sindicato podrá presentar nuevamente un proyecto de contrato colectivo cuando lo estime pertinente, con la salvedad del período que el empleador haya declarado no apto para iniciar negociaciones.

El proyecto de contrato colectivo se entrega en original al empleador o a quien haga sus veces de conformidad al art. 4° CT, el que firma una copia en señal de recepción, por parte de la Comisión Negociadora Sindical. Copia del proyecto deberá ser entregada en la inspección dentro de los 5 días siguientes a su recepción.

Si el empleador se niega a recibir el proyecto, se puede solicitar a la Inspección del Trabajo que lo notifique en plazo de 3 días desde la negativa.

3.2.2.- CONTENIDO DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

El proyecto de contrato colectivo debe contener, como mínimo, las cláusulas que se proponen, la vigencia ofrecida, la comisión negociadora sindical y el domicilio físico y electrónico del o los sindicatos respectivos. Además, debe incluir la nómina de los trabajadores que hasta la fecha de la presentación del proyecto están afiliados al mismo (Art. 328, CT).

Pueden también explicar los fundamentos de su propuesta de contrato y acompañar los antecedentes que sustenten su presentación.

3.2.3.- COMISIÓN NEGOCIADORA

La representación del sindicato en la negociación colectiva corresponderá a la comisión negociadora sindical, integrada por el directorio sindical respectivo (Art. 330, CT).

En caso de que en la negociación colectiva participe más de un sindicato, la comisión negociadora sindical estará integrada por los directores que sean designados en el proyecto de contrato colectivo, correspondiendo en este caso, a las respectivas organizaciones la determinación de la conformación de esa comisión.

Además de los miembros de la comisión negociadora sindical, pueden asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen la o las organizaciones sindicales, los que no pueden ser más de tres (Arts. 330 inc. 2° y 364 inc. 8°, CT)

Si el o los sindicatos que negocian tienen afiliación femenina y la respectiva comisión negociadora sindical no se encuentra integrada por ninguna trabajadora, se deberá integrar a una representante elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos. En la eventualidad que los estatutos nada establecieran, esta trabajadora deberá ser elegida en asamblea convocada al efecto, en votación universal. La trabajadora integrante de la comisión negociadora gozará de fuero a partir de los 10 días anteriores a la presentación del proyecto de contrato y hasta 90 días, contados desde la suscripción del contrato colectivo o, en su caso, desde la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral.

En la micro y pequeña empresa, la trabajadora que integra la comisión negociadora de conformidad a lo señalado en el párrafo anterior sustituye a uno de los miembros que deban integrarla por derecho propio.

La ley no establece que exista un porcentaje de mujeres afiliadas al sindicato como requisito para la integración de una mujer a la comisión negociadora.

En caso de no existir mujeres socias del sindicato interesadas en incorporarse a la comisión negociadora, circunstancia de la que deberá dejarse constancia en la forma que determinen los estatutos o en el acta de la asamblea sindical, la comisión negociadora quedará conformada sin dicha participación femenina.⁸

3.2.4.- AFILIACIÓN AL SINDICATO DESPUÉS DE LA PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

La ley establece la posibilidad que trabajadores no afiliados al sindicato puedan afiliarse al mismo, luego de presentado el proyecto de contrato colectivo, en cuyo caso dichos trabajadores se incorporarán de pleno derecho a la negociación en curso, salvo que se encuentren afectos a otro instrumento vigente. (Art. 331, CT).

Importa tener presente que lo anterior sólo será posible en la medida que la afiliación haya tenido lugar hasta el quinto día de presentado el proyecto de contrato colectivo, y siempre que el sindicato haya cumplido con su obligación de informar al empleador la afiliación de nuevos trabajadores dentro del plazo de dos días contados desde la respectiva incorporación, pues, en caso contrario, los trabajadores no quedarán incorporados a la negociación.⁹

⁸ Dictamen Ord. N° 1306/031, de 22 de marzo de 2017.

⁹ Dictamen Ord. N° 5781/93, de 01 de diciembre de 2016.

Los trabajadores que, con motivo de la afiliación, se incorporan a la negociación en curso gozarán de fuero desde la incorporación.

3.2.5.- RESPUESTA DEL EMPLEADOR

El empleador deberá dar respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los diez días siguientes a la presentación. Las partes, de común acuerdo, pueden prorrogar dicho plazo por diez días adicionales. Si el plazo vence un sábado, domingo o festivo, se prorroga al día hábil siguiente.

Se debe tener presente que este acuerdo de prórroga en caso alguno extiende los plazos de negociación, acortándose en cambio, el tiempo con que las partes cuentan para las negociaciones directas.

Si el empleador no da respuesta dentro del plazo legalmente establecido o el prorrogado, el proyecto de contrato se entiende aprobado, cuestión que ocurrirá al vigésimo día contado desde la presentación del proyecto o al día siguiente al del vencimiento de la prórroga, según sea el caso.

De igual manera, si el empleador no responde en el plazo legalmente establecido, o en el prorrogado de común acuerdo, será sancionado con una multa establecida de conformidad al inciso primero del artículo 406, dependiendo del tamaño de la empresa, esto es:

- En la micro empresa, multa de cinco a veinticinco UTM
- En la pequeña empresa, multa de diez a cincuenta UTM
- En la mediana empresa: multa de quince a ciento cincuenta UTM
- En la gran empresa, multa de veinte a trescientas UTM

La multa será aplicada a partir del día siguiente al vencimiento de los diez días establecidos para la respuesta o a partir del día siguiente al vencimiento de la prórroga.

La respuesta debe ser entregada a alguno de los integrantes de la comisión negociadora sindical y remitida a la dirección de correo electrónico designada por el sindicato en el proyecto de contrato colectivo.

El empleador debe dar respuesta a todas las cláusulas propuestas en el proyecto presentado por el o los sindicatos, designar a la comisión negociadora de la empresa (constituida por un máximo de tres apoderados que formen parte de la empresa) y señalar una dirección de correo electrónico (Art. 335, CT).

Asimismo, podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, acompañando los antecedentes que la sustenten.

Cuando, previo al inicio de la negociación, se han calificado los servicios mínimos y equipos de emergencia, la respuesta del empleador también deberá contener la identidad y número de trabajadores afiliados al sindicato que deban conformar los equipos de emergencia (art. 361).

El empleador deberá remitir a la Inspección del Trabajo copia de la respuesta dentro de los cinco días siguientes a la fecha que ésta haya sido entregada a la Comisión Negociadora Sindical, adjuntando comprobante de su recepción por el sindicato.

3.2.6.- PISO DE LA NEGOCIACIÓN

Para determinar que constituye el piso de negociación debemos distinguir si el sindicato tiene o no instrumento colectivo vigente, como se advierte en la siguiente tabla (Art. 336, CT):

Con instrumento colectivo vigente	Sin instrumento colectivo vigente
El piso está constituido por las idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato.	El piso de la negociación está constituido por la respuesta del empleador, la que no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica el empleador ha otorgado a los trabajadores que representa el sindicato.
No se incluyen dentro del piso: <ul style="list-style-type: none">- La reajustabilidad pactada.- Los incrementos reales pactados.- Los beneficios que se otorguen sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo.- El acuerdo de extensión de los beneficios.	
Si el sindicato agrupa a trabajadores regidos por un instrumento colectivo y a otros regidos solo por contratos individuales, el piso estará constituido por las cláusulas del instrumento colectivo vigente. ¹⁰	

3.2.7.- NEGOCIACIONES DIRECTAS

Las negociaciones directas son aquellas que surgen una vez entregada la respuesta del empleador. A contar de ese momento, las partes, sin sujetarse a formalidades especiales, podrán reunirse las veces que estimen necesarias con el objeto de lograr acuerdo. Estas negociaciones directas son una manifestación del principio de buena fe que inspira todo el proceso de negociación colectiva (Art. 341, CT).

Las partes podrán negociar todas las materias comprendidas en el proyecto y la respuesta, como aquellas que de común acuerdo definan, incluyendo modificaciones al piso de la negociación.

Igualmente podrán convenir rebajar el piso de la negociación, cuando las condiciones económicas de la empresa lo justifiquen.

Las negociaciones directas pueden durar hasta que las partes acuerden suscribir el contrato colectivo o los trabajadores hagan uso del derecho a suscribir el piso de la negociación

3.3.- IMPUGNACIONES Y/O RECLAMACIONES

El empleador puede impugnar la inclusión de uno o más trabajadores incorporados en la nómina del proyecto de contrato colectivo por no ajustarse a las disposiciones del Código del Trabajo (Art. 339, inc. 1°, CT).

¹⁰ Dictamen Ord. N° 5781/93, de 01 de diciembre de 2016.

El empleador o el sindicato pueden, además, formular reclamaciones respecto del proyecto de contrato colectivo o de la respuesta, por no ajustarse a las normas del Libro IV del Código del Trabajo (art. 339, inc. 2°, CT)

Sin embargo, no será materia de reclamación el que alguna de las partes estime que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en su respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 306 del Código del Trabajo, esto es que la materia contravertida es de aquellas que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa o aquellas ajenas a la misma (Art. 339 inc. 3°, CT)

El empleador formulará las impugnaciones o reclamaciones en su respuesta, acompañando los antecedentes que la funden.

La comisión negociadora sindical tendrá un plazo de cinco días contados desde la notificación de la respuesta, para interponer ante la Inspección del Trabajo correspondiente, y en una sola presentación, las reclamaciones que le merezca la respuesta.

Recibida la respuesta del empleador que contenga las impugnaciones o reclamaciones y recepcionadas las reclamaciones de la comisión negociadora sindical, según sea el caso, la Inspección del Trabajo citará a las partes a una audiencia que tendrá lugar dentro de los cinco días siguientes. (Art. 340, CT)

La citación se hará a la dirección de correo electrónico que las partes indicaron en el proyecto o la respuesta, respectivamente.

A la audiencia en la Inspección del Trabajo, ambas partes deberán asistir con todos los antecedentes necesarios y la documentación adicional que le haya sido requerida en la citación respectiva. La Inspección del Trabajo les instará a alcanzar un acuerdo.

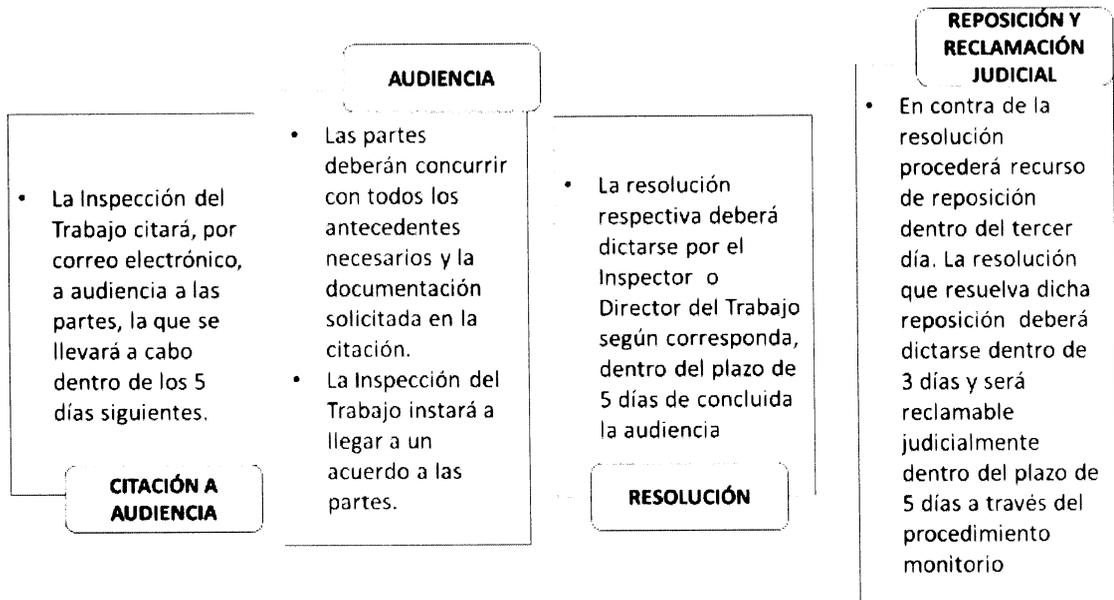
Finalizado este proceso de audiencia y a falta de acuerdo, el Inspector del Trabajo deberá dictar la Resolución correspondiente dentro del plazo de cinco días de concluida la audiencia. En caso que la reclamación e impugnación involucre a más de mil trabajadores resolverá el Director Nacional del Trabajo (Art. 340, letra e, CT).

En caso de disconformidad con la resolución dictada, se podrá interponer recurso de reposición, dentro de los tres días siguientes de notificada la resolución de reclamación, el que será interpuesto ante la Inspección del Trabajo que dictó la resolución, o ante el Director Nacional del Trabajo, según sea el caso.

La resolución que resuelva el recurso de reposición deberá dictarse en el plazo de tres días y será reclamable judicialmente dentro del plazo de cinco días a través del procedimiento monitorio establecido en el artículo 504 del Código del Trabajo. Las impugnaciones o reclamaciones no suspenden el curso de la negociación colectiva. Por tanto, las partes pueden seguir negociando conforme al principio de buena fe.

Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 401 del Código del Trabajo, en virtud del cual el tribunal podrá, mediante resolución fundada, disponer la suspensión de la negociación colectiva en curso, cuando se hayan iniciado acciones judiciales.

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN E IMPUGNACIÓN (ART. 340 CT)



3.4.- ULTIMA OFERTA Y HUELGA

La huelga es el derecho fundamental que tienen los trabajadores en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical y que se ejerce de manera colectiva y que consiste en la prerrogativa para suspender las actividades a que se encuentran obligados en conformidad a sus contratos individuales de trabajo.

Pueden declararse en huelga los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglada que cumplan con los requisitos legales y que no se encuentren expresamente exceptuados.

3.4.1.- EMPRESAS QUE NO PUEDEN IR A LA HUELGA

No podrán declararse en huelga, los trabajadores que:

- a. Laboran en corporaciones o empresas que atiendan servicios de utilidad pública.
- b. Se desempeñen en 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.

La determinación de las empresas que se encuentran en los casos señalados se establece por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y de Economía, Fomento y Turismo, la cual se emite cada dos años, dentro del mes de julio, previa solicitud fundada de las partes, que deberá ser formulada hasta el 31 de mayo del año respectivo. (Art. 362, CT).

La solicitud se pondrá en conocimiento de la contraparte empleadora o trabajadora para que formule las observaciones que estime pertinentes, dentro del plazo de quince días.

Efectuada la calificación de una empresa e incorporada en la resolución conjunta respectiva, solo por causa sobreviniente y a solicitud de parte, se podrá revisar su permanencia.

La resolución deberá ser publicada en el Diario Oficial y podrá ser reclamada ante la Corte de Apelaciones de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 402, el que indica que el reclamo se deduce por la empresa o los afectados ante la Corte de Apelaciones de Santiago o la del lugar donde se encuentre domiciliado el reclamante, a elección de este, dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la resolución en comento.

Las empresas en las cuales no puede declararse una huelga, se debe proceder al arbitraje obligatorio si no existe un acuerdo directo.

3.4.2.- VOTACIÓN DE ÚLTIMA OFERTA O HUELGA

Los requisitos para la huelga son:

- Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio.
- Que las partes no hubiesen acordado someter la negociación a arbitraje voluntario.
- Que el día de la votación de la última oferta del empleador esté comprendida dentro de los últimos cinco días de vigencia del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior, o en caso de no existir estos, dentro de los últimos cinco días de un total de cuarenta y cinco contados desde la presentación del proyecto de contrato colectivo (Art. 348, CT).

Para determinar cuándo procede votar la huelga o la última oferta hay que distinguir:

- Si hay instrumento colectivo vigente, la votación debe verificarse dentro de los últimos cinco días de vigencia del instrumento.
- Si no hay instrumento colectivo vigente debe verificarse dentro de los últimos cinco días de un total de cuarenta y cinco días contados desde la presentación del proyecto.

Cuando la votación no pueda llevarse a cabo por causas ajenas al sindicato, este dispondrá de cinco días adicionales para proceder a la votación.

El inciso tercero del artículo 348 del Código del Trabajo entrega a las partes la facultad de ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga. Un acuerdo de las partes en ese sentido produce el efecto de prorrogar el contrato colectivo por el plazo que ellas acuerden. Este acuerdo deberá constar por escrito, debiendo ser firmado por las comisiones negociadoras de ambas partes y debe enviarse copia a la Inspección del Trabajo.

De manera previa a la votación de última oferta o de la huelga, la comisión negociadora sindical debe hacer la convocatoria a la votación. Dicha convocatoria debe efectuarse con a lo menos cinco días de anticipación a la fecha en que deba realizarse la votación.

La votación destinada a aprobar la última oferta del empleador o la huelga debe sujetarse a las siguientes exigencias:

- 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 alguno de los Ministro de Fe a que refiere el artículo 313, es decir, ante un Inspector del Trabajo, Notario Público, Oficial del Registro Civil, funcionario de la administración del Estado designado por la

Dirección del Trabajo o el secretario municipal, cuando en la localidad no exista otro ministro de fe disponible.

El empleador, con a lo menos dos días de anticipación al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, podrá presentar a la comisión negociadora sindical una propuesta formal de contrato colectivo denominada "última oferta". Esta será considerada, además, la fecha límite para presentar esta última oferta por parte del empleador.

En cualquier caso, se considerará como última oferta sobre la cual deba realizarse la votación, aquella propuesta por escrito, que haya sido suscrita por la comisión negociadora de la empresa, bastando en la micro y pequeña empresa que sea firmada por uno de sus integrantes. Esta puede ser informada a los trabajadores mediante mecanismos generales de comunicación, esto es entregando una copia impresa a todos los involucrados o exhibiéndose en carteles en lugares visibles del recinto o publicándola en la intranet de la empresa o enviándola por correo electrónico.

La ley establece como quorum para dar por aprobada la huelga, la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación, es decir la mitad más uno de éstos. Deben descontarse del total aquellos trabajadores finiquitados durante el proceso por término de contrato, como también los que no se encuentren prestando servicios por licencia médica, vacaciones o porque la empresa los haya destinado fuera del lugar habitual donde prestan servicios (Art. 350, inc. 2°, CT).

En caso de no alcanzarse el quorum de votación antes señalado, se entenderá que los trabajadores han optado por aceptar la última oferta del empleador, salvo que dentro de los tres días contados desde la votación, el sindicato hubiese ejercido la facultad de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación, comunicando al empleador tal decisión por escrito. En este último escenario el contrato que se suscriba tendrá una duración de 18 meses.

La huelga debe hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente al de su aprobación. Por aplicación del artículo 312 si ese día vence un sábado, domingo o festivo, se entenderá que la huelga se deberá iniciar el día hábil siguiente (Art. 350, inc.3°, CT).

El inicio de la huelga puede prorrogarse mediante la mediación obligatoria, en cuyo caso el plazo para hacerla efectiva se extenderá al día siguiente hábil a los cinco días hábiles que dura este procedimiento, pudiendo las partes acordar una segunda extensión por hasta cinco días hábiles más.

3.4.3.- EFECTOS Y DURACIÓN DE LA HUELGA

Los principales efectos de la huelga son (Art. 355, CT):

- a. Se entiende suspendido el contrato individual de trabajo.
- b. Los trabajadores involucrados en la huelga están legalmente impedidos de prestar servicios al empleador.
- c. El empleador no está obligado a pagar las remuneraciones.
- d. Los trabajadores podrán realizar trabajos para otro empleador, pero sólo de carácter temporal; salvo para la empresa principal, ya que se encuentra tipificado como práctica antisindical.
- e. Los trabajadores podrán realizar voluntariamente, si así lo desean, sus cotizaciones previsionales o de seguridad social.

- f. No se tramitan licencias médicas, salvo aquellas que sean de continuidad de anteriores y que han sido tramitadas regularmente.

La huelga tiene carácter de indefinida, pero se debe tener presente que cumpliendo ciertos requisitos de forma y plazos que la ley señala, el empleador está facultado para aceptar la reincorporación individual de los trabajadores.

Las partes pueden acordar suspender temporalmente la huelga por el tiempo que estimen conveniente. El acuerdo deberá ser suscrito por las comisiones negociadoras y depositado en la Inspección del Trabajo. En este caso, también se entenderá suspendido el cierre temporal de la empresa en caso de que este haya sido declarado por el empleador. La suspensión produce el efecto de suspender, a su vez, el plazo establecido en el artículo 357 para el ejercicio del derecho de los trabajadores a reincorporarse individualmente a sus funciones, siempre y cuando la última oferta cumpla los requisitos legales para que ello ocurra (Art. 358, CT).

3.4.3.1.- REINCORPORACIÓN INDIVIDUAL

Los trabajadores en huelga pueden reincorporarse a sus trabajos cuando la última oferta que realizó el empleador cumpla con los requisitos y formalidades que la ley exige para este caso, a saber (Art 357, CT):

- a. Debe haber sido formulada por escrito.
- b. Recepcionada por la comisión negociadora a lo menos con dos días de anticipación al periodo establecido para la votación de la huelga.
- c. Debe contener idénticas estipulaciones al instrumento colectivo o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del IPC, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, por el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia de dicho instrumento.
- d. Debe contener una reajustabilidad mínima anual según la variación del IPC para el período del contrato, a partir de la suscripción del mismo.

Si la última oferta cumple con los requisitos previamente indicados, en la gran y mediana empresa, los trabajadores se podrán reincorporar individualmente desde el decimosexto día de iniciada la huelga; en tanto que, en la micro y pequeña empresa, podrán hacerlo desde el sexto día de iniciada la huelga. En caso de que la última oferta no cumpla con estos requisitos, los trabajadores de la gran y mediana empresa podrán reincorporarse desde el trigésimo día de iniciada la huelga, y los de la micro y pequeña empresa desde el decimosexto día.

La huelga no termina con la reincorporación individual de los trabajadores a sus labores, aun cuando lo haga la mitad del total de los involucrados. La huelga solo termina cuando se suscribe el contrato colectivo (Art. 358, inc. 3°, CT).

Los trabajadores reincorporados lo hacen en los términos y condiciones de la última oferta, sin quedar afectos a instrumento colectivo alguno, vale decir, los trabajadores se registrarán por sus contratos individuales, entre cuyas estipulaciones se encontrarán las condiciones de la última oferta.

3.4.3.2.- NUEVAS OFERTAS DURANTE LA HUELGA

Iniciada la huelga, la comisión negociadora de la empresa podrá presentar una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad de la última oferta (Art. 356, CT).

Esta nueva oferta deberá ser votada por los trabajadores, en votación secreta y ante ministro de fe, dentro de los plazos que se indican en la siguiente tabla:

Tamaño empresa	Plazo Votación
Gran y mediana empresa	Dentro de los cinco días siguientes a su presentación
Micro y pequeña empresa	Dentro de los dos siguientes a su presentación

La aprobación de la nueva oferta requiere de la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.

En caso de que la nueva oferta sea rechazada, el empleador podrá presentar otra nueva oferta transcurridos cinco días posteriores al rechazo, debiendo ser votada en los términos y plazos señalados anteriormente, si cumple con las formalidades y publicidad previstas para la última oferta.

Este derecho podrá ejercerse en forma sucesiva hasta la aprobación de una nueva oferta o la suscripción del contrato colectivo por acuerdo de las partes.

En este caso el voto debe ser impreso con las opciones: Se mantiene la huelga v/s Se acepta nueva oferta.

3.4.3.3.- REANUDACIÓN DE LAS FAENAS

Se puede decretar la reanudación de faenas tanto en el caso de la huelga como en el cierre temporal o lock out, cuando por las características, oportunidad o duración de la paralización, se cause grave daño a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, por parte del Tribunal de Letras del Trabajo respectivo, previa solicitud de parte (Art. 363, CT).

Esta solicitud se tramitará mediante el procedimiento monitorio y podrán efectuar el requerimiento tanto la o las empresas, como la Dirección del Trabajo o el o los sindicatos.

La reanudación de las faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

La sentencia ejecutoriada será notificada a la Dirección del Trabajo a fin de que se proceda al arbitraje obligatorio, en caso de que se declare la reanudación de faena.

3.4.4.- CIERRE TEMPORAL O LOCK OUT

El cierre temporal de la empresa o lock out es el derecho del empleador, una vez iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso de todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento (Art. 353, CT).

El requisito para declarar el cierre temporal es que la huelga debe afectar a más del 50% del total de los trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significar la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga (Art. 354, CT).

En caso de considerar que no se da el requisito señalado anteriormente, se deberá efectuar un reclamo ante la Inspección del Trabajo, la que dentro de los tres días siguientes de formulada la reclamación deberá determinar si se cumplen los requisitos para declarar el cierre temporal. La resolución de la Inspección del Trabajo será reclamable judicialmente vía proceso monitorio.

El cierre temporal de la empresa, faena o establecimiento puede ser parcial o total. Es total cuando afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio.

Es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de la empresa. En este caso, para que el empleador pueda declarar el cierre temporal respecto de un establecimiento se requiere que en él haya trabajadores que se encuentren involucrados en el proceso de negociación colectiva que lo origine.

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

El lock out no podrá afectar a aquellos trabajadores que poseen cláusulas en el contrato individual de trabajo que les impide negociar colectivamente, esto es, los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. En la micro y pequeña empresa no podrá afectar al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.

El efecto principal del lock out es la suspensión de los contratos individuales de trabajo, lo que significa que cesa la obligación del empleador de pagar remuneraciones, beneficios y regalías, y los trabajadores, a su vez, quedan eximidos de prestar servicios para el empleador (Art. 355, CT).

Durante el cierre temporal, las cotizaciones previsionales y de salud de aquellos trabajadores que no están involucrados en el proceso de negociación colectiva, serán de cargo del empleador.

Los trabajadores afectados pueden desempeñar los trabajos temporales fuera de la empresa sin que ello importe el término de su contrato individual.

Los establecimientos no afectados por el cierre temporal parcial continuarán funcionando normalmente.

3.5.- DERECHO A SUSCRIBIR PISO DE NEGOCIACIÓN

Durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, la comisión negociadora sindical podrá poner término al proceso de negociación comunicándole al empleador que han decidido suscribir

un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación (Art. 342, CT).

Este contrato colectivo de carácter forzado tendrá una duración de dieciocho meses y se entenderá suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora sindical comunique su decisión al empleador. La vigencia de dicho instrumento dependerá de si existe o no instrumento vigente. En caso de existir este, su vigencia comenzará a partir del día siguiente al vencimiento de aquel. En caso de no existir instrumento vigente, la vigencia se computará desde el día siguiente a aquel en que se le haya comunicado al empleador la decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.

El derecho a suscribir el piso de la negociación también podrá ser ejercido cuando no se ha alcanzado el quorum para aprobar la huelga, en cuyo caso el derecho deberá hacerse valer dentro del plazo de tres días contados desde la votación.

Los requisitos formales para invocar esta medida son que la comisión negociadora sindical ponga en conocimiento el término del proceso de negociación comunicándole al empleador, por escrito, su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.

4.- CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS Y LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA

La Ley N° 20.940, que modificó, entre otros, al Libro IV del Código del Trabajo, incorporó la figura de Calificación de Servicios Mínimos, y reformando los equipos de emergencia.

Los servicios mínimos son una limitación al derecho a huelga y se han definido como aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que, sin menoscabar en su esencia el derecho a huelga, conforme al tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena, deben ser atendidas durante el desarrollo de una huelga, cuando resultan estrictamente necesarias para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas aquellas relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas y garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.¹¹

Los equipos de emergencia, en cambio, y según lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 359 de Código del Trabajo, son aquel personal involucrado en el proceso de negociación colectiva, destinados por el sindicato para atender los servicios mínimos calificados conforme a lo previsto en el artículo 360 del Código del Trabajo, y cuya conformación se realiza de acuerdo a las reglas previstas en el artículo 361. Sus integrantes deben ser remunerados por el tiempo que destinen a la atención de las tareas constitutivas de servicio mínimo.

La calificación de los servicios mínimos debe desarrollarse antes de iniciarse la negociación colectiva y su objetivo es determinar que los constituyen y el número de los trabajadores que integrarán los equipos de emergencia.

La calificación de los servicios mínimos le corresponde a la Dirección del Trabajo, previa solicitud del empleador, donde señale, por escrito, el requerimiento en

¹¹ Ord. N° 5346, de 28 de octubre de 2016, Dirección del Trabajo.

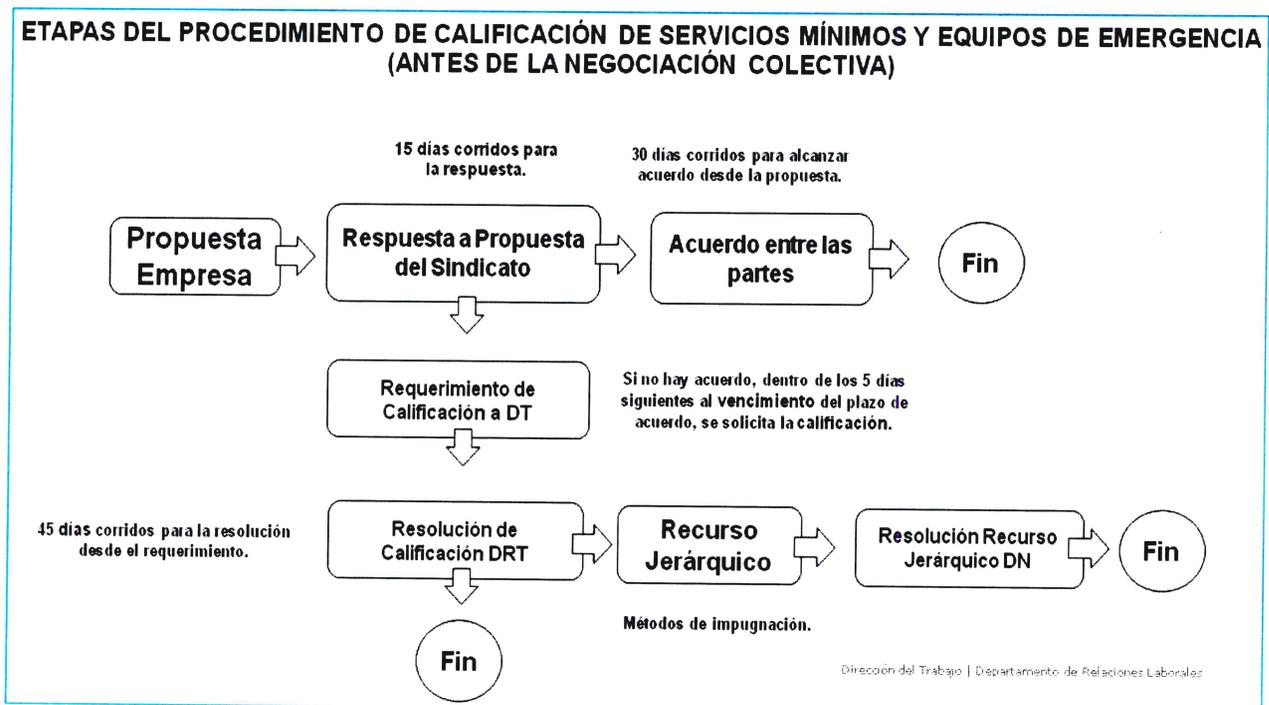
cuestión y especificar lo propuesto por la empresa, debiendo realizarse un traslado a los sindicatos, para luego llegar a un acuerdo.

La resolución que emita la Inspección del Trabajo calificando los servicios mínimos y los equipos de emergencia sólo será reclamable ante el Director Nacional del Trabajo.¹²

Los servicios mínimos pueden ser de algunas de las siguientes categorías:

Categoría	Descripción
Servicios Mínimos de Seguridad	Aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes.
Servicios Mínimos de Funcionamiento	Aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas
Servicios Mínimos para Prevenir Daños Ambientales o Sanitarios	Aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.

La calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia se resumen en el cuadro siguiente:



5.- ASISTENCIA TÉCNICA EN LA NEGOCIACIÓN

En las micro y pequeñas empresas, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que las convoque a la reunión de asistencia técnica para llevar a cabo el proceso de negociación colectiva. La misma regla se aplicará a las empresas medianas cuando negocien por primera vez.

¹² Recurso jerárquico en virtud de lo establecido en el art. 59 de la Ley N° 19.880

La asistencia técnica es para ambas partes participantes en la negociación colectiva y es una obligación de la Dirección del Trabajo entregarla (Art. 343, CT).

6.- FUERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Todo trabajador adscrito a un proyecto de contrato colectivo, en un proceso de negociación colectiva reglada, en virtud del fuero que lo ampara no podrá ser despedido sin previa autorización de Tribunal competente (Art. 309, CT).

El fuero ampara a los trabajadores que participan de una negociación colectiva reglada, desde los diez anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta treinta días después de la firma del contrato colectivo o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiera dictado, tanto para los trabajadores involucrados en la negociación como para los miembros de la comisión negociadora, cuando éstos no sean dirigentes o delegados sindicales.

Gozarán de este beneficio, asimismo, los trabajadores que se afilian a la organización sindical dentro de los cinco días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo, siempre que la comisión negociadora comunique al empleador esas afiliaciones dentro de los dos días siguientes que se realicen y en la medida que los trabajadores no se encuentren afectos a instrumento colectivo vigente

Si el empleador de una micro o pequeña empresa acepta negociar con el sindicato interempresa, los trabajadores involucrados en esa negociación también gozarán de fuero a contar de la aceptación del empleador, o en su defecto, vencido los diez días de que dispone para manifestar si acepta o rechaza negociar.

No se requerirá solicitar el desafuero para aquellos trabajadores sujetos a un contrato de plazo fijo, por obra o faena que expiren dentro del plazo comprendido en el fuero. En este caso el fuero expira conjuntamente con la terminación del contrato, por lo que el empleador no requiere solicitar autorización judicial para poner término al contrato individual de trabajo, por la causal de vencimiento del plazo convenido o terminación de obra o faena.

7.- MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS: MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

7.1.- MEDIACION

El Libro IV del Código del Trabajo contempla varios mecanismos de mediación: Voluntaria, Obligatoria y de Conflictos colectivos.

7.1.2.- MEDIACIÓN VOLUNTARIA:

La mediación voluntaria es aquella en que las partes de común acuerdo solicitan la designación de un mediador de la Dirección del Trabajo, durante el proceso de negociación colectiva (Art. 378, inc.1° y 2°, CT)

Esta mediación puede solicitarse por las partes de común acuerdo vencido el plazo de respuesta del empleador y durante todo el proceso de negociación colectiva. La mediación voluntaria tendrá un plazo máximo de diez días contado desde la notificación de la designación del mediador.

En el cumplimiento de sus funciones, el mediador podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los lugares de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos y requerir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las empresas involucradas en la mediación y a las autoridades.

Si no se produce acuerdo dentro del plazo, el mediador pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre lo realizado.

7.1.2.- MEDIACIÓN OBLIGATORIA

La mediación obligatoria es un servicio ofrecido por la Inspección del Trabajo a los actores del proceso de negociación colectiva, destinado a colaborar en la solución del conflicto, a través del acuerdo entre las partes (Art. 351, CT).

Esta mediación se conoció como Buenos Oficios hasta la última reforma al Código del Trabajo.

Esta mediación puede solicitarla cualquiera de las partes. En el caso de los trabajadores debe efectuarla la comisión negociadora sindical, por la mayoría absoluta de sus integrantes, debiendo suscribirla los miembros de ella que conforman dicha mayoría.

Tratándose de empleador o empleadores, la comisión negociadora de la empresa, en cuyo caso debiese suscribir la solicitud la mayoría de los miembros de aquella.

La solicitud de mediación obligatoria puede realizarla cualquiera de las partes dentro de los cuatro días siguientes desde la aprobación de la huelga. Si el plazo cayese en día sábado, domingo o festivo, el plazo se extenderá hasta el día hábil siguiente.

Esta mediación suspende el inicio de la huelga.

La mediación obligatoria tiene una duración de 5 días hábiles¹³ irrenunciables por las partes, las que ambas pueden acordar prorrogar por hasta 5 días hábiles adicionales.

De lograrse acuerdo, concluye la labor del Inspector del Trabajo y la huelga debe hacerse efectiva al inicio del día hábil siguiente.

7.1.3.- MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Los conflictos colectivos que no tengan un procedimiento especial previsto en el Libro IV sobre Negociación Colectiva para su resolución podrán sujetarse a las disposiciones de que tratan las normas sobre este tipo de mediación (Art. 381, CT).

Este tipo de mediación no tiene una duración definida.

¹³ Esta norma es exclusiva de la mediación obligatoria. En la negociación colectiva todos los plazos son corridos, salvo aquí, que son hábiles.

Cualquiera de las partes podrá recurrir a la Inspección del Trabajo para solicitarle una instancia de mediación laboral de conflictos laborales, asimismo la Inspección del Trabajo podrá intervenir de oficio.

Se celebrarán las audiencias que se estimen necesarias para llegar a un acuerdo.

Para alcanzar el objetivo de la mediación, la Inspección del Trabajo podrá solicitar asesoramiento e información a entidades públicas y privadas y ordenar medidas destinadas a contar con la mayor información necesaria para contribuir a resolver el conflicto.

7.2.- ARBITRAJE

El arbitraje es un procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador, en los supuestos y al amparo de las reglas que señala el Código del Trabajo, someten la negociación colectiva a un tribunal arbitral para decidir el asunto. La resolución del tribunal arbitral se denominará indistintamente laudo o fallo arbitral (Art. 385, CT).

En la negociación colectiva existe el arbitraje voluntario y el obligatorio. Las partes en cualquier momento podrán voluntariamente someter la negociación colectiva a arbitraje (Art. 386, CT).

El arbitraje será obligatorio para las partes en las empresas en que esté prohibida la huelga y cuando se determine judicialmente la reanudación de faenas.

Las empresas en donde será obligatoria para las partes el arbitraje son aquellas que consten en la resolución conjunta que se dicta cada dos años, dentro del mes de julio, por los Ministerios de Economía, Fomento y Turismo, Trabajo y Previsión Social y Defensa Nacional (Art. 362, CT).

Los árbitros deben inscribirse en un Registro nacional de árbitros Laborales, pudiendo hacerlos todas las personas naturales que cumplan con los siguientes requisitos (Art. 394, CT):

- a) Poseer título profesional en una carrera que tenga al menos ocho semestres de duración, otorgada por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste.
- b) Experiencia no menor de cinco años en el ejercicio profesional o en la docencia universitaria en legislación laboral, relaciones laborales, recursos humanos o administración de empresas.
- c) No encontrarse inhabilitado para prestar servicios en el Estado o ejercer la función pública.
- d) No haber sido condenado por delito que merezca pena aflictiva.
- e) No tener la calidad de funcionario o servidor público de la Administración del Estado, centralizada o descentralizada.

Estos árbitros permanecerán en el Registro mientras mantengan los requisitos legales para su inscripción en el mismo.

La Dirección del Trabajo debe revisar el cumplimiento de los requisitos y mantención de éstos, así como el pago de los honorarios correspondientes a las remuneraciones de los integrantes del tribunal arbitral, cuando así procediera.

La Secretaría del Cuerpo Arbitral radicará en la Dirección del Trabajo.

El Registro es público y contendrá el nombre del árbitro, región o regiones de desempeño, casos asignados y concluidos y el monto de los honorarios percibidos.

La designación del tribunal arbitral se ajustará al siguiente procedimiento (Art. 388, CT):

- Llegada la fecha de término de vigencia del instrumento colectivo o a partir del día siguiente de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, las partes deberán suscribir un compromiso para lo cual la Dirección Regional del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa las citara a una audiencia dentro del quinto día. Esta audiencia se llevará a cabo con cualquiera de las partes que asista o en ausencia de ambas.
- En la audiencia se procederá a designar a los árbitros que conformarán el tribunal arbitral, nombrando a tres titulares y dos suplentes entre los inscritos en la Nómina Nacional de Árbitros Laborales.
- Las designaciones serán de común acuerdo y en ausencia de las partes, la Dirección Regional del Trabajo designará aquellos que más se aproximen a las preferencias de las mismas, Si las partes no manifestaren preferencias, la designación se hará por sorteo.
- El Director Regional del Trabajo procurará que al menos uno de los árbitros tenga domicilio en la región respectiva.

El tribunal arbitral estará obligado a fallar en favor de la proposición de alguna de las partes (Art. 390, CT).

Mientras no se notifique el fallo a las partes estas mantendrán la facultad de celebrar directamente un contrato colectivo.

El tribunal arbitral deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a la celebración de la audiencia constitutiva, plazo que podrá prorrogarse fundadamente hasta por otros diez días hábiles (Art. 391, CT).

El fallo o laudo arbitral no será objeto de recurso alguno.

El arbitraje no tiene cotos para las partes, salvo en el caso de la gran empresa, en cuyo caso es asumido por la parte empresarial. La remuneración de los árbitros será determinada por el arancel anual que fije la Dirección del Trabajo (Art. 392, CT).

8.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO REGLADA

La negociación colectiva no reglada se encuentra regulada por el artículo 314 del Código del Trabajo y presenta las siguientes características:

- a. Puede iniciarse en cualquier momento.
- b. No se encuentra sujeta a restricciones de ninguna naturaleza.
- c. Los trabajadores sólo pueden participar en este tipo de proceso, representados por una organización sindical.
- d. Su objetivo es convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado.
- e. Las normas procesales establecidas para la negociación colectiva reglada no le resultan aplicables.
- f. No da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se establecen en la negociación reglada, por tanto: no hay derecho a fuero para los trabajadores involucrados, no hay derecho a huelga ni lock out, no obliga

- al empleador a negociar y no obliga a la empresa suscribir un instrumento colectivo.
- g. El instrumento que se suscriba será un convenio colectivo, cuya duración será la que definan las partes, la que en ningún caso podrá ser superior a tres años.

9.- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DE NEGOCIACIÓN

Existen dos procedimientos especiales de negociación colectiva:

- Trabajadores Eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria
- Federaciones o Confederaciones

9.1.- PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE NEGOCIACIÓN TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA

La modalidad de negociación colectiva para trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, que son representados por el sindicato al cual están afiliados, se encuentra regulada en el artículo 365 y siguientes del Código del Trabajo y tiene las siguientes características:

- a) Las empresas estarán obligadas a negociar conforme a este procedimiento solo en el caso que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a doce meses (debiendo considerarse la duración de la obra material y no la de los contratos).
- b) Puede iniciarse con la presentación del proyecto de convenio colectivo, una vez iniciada la obra o faena transitoria.
- c) No se encuentra sujeta a restricciones de ninguna naturaleza.
- d) Los trabajadores sólo pueden participar en este tipo de proceso representados por una organización sindical.
- e) Tiene como objetivo convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un lapso determinado.
- f) También se pueden negociar convenios sobre puestos de trabajo y pactos sobre condiciones especiales de trabajo.
- g) Las normas procesales establecidas para la negociación colectiva reglada no le resultan aplicables.
- h) No da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se establecen en la negociación colectiva reglada (no hay derecho a huelga ni lock out, no hay derecho a fuero para los trabajadores involucrados, no obliga a negociar al empleador si la obra tiene una duración inferior a 12 meses, no obliga a la empresa a suscribir un instrumento colectivo.)
- i) El instrumento que se suscribe se denomina Convenio Colectivo y su duración no podrá ser superior a tres años.
- j) El sindicato que agrupe a estos trabajadores podrá presentar a él o los respectivos empleadores, un proyecto de convenio colectivo, al que él o los empleadores, si la obra tiene una duración superior a 12 meses, deberá dar respuesta dentro del plazo de 5 días, contados desde la recepción del proyecto de convenio.
- k) Si el empleador se niega a recibir el proyecto, la organización sindical podrá solicitar a la Inspección del Trabajo que notifique el proyecto.
- l) Si el empleador diera una respuesta negativa, el Sindicato queda facultado para presentar un nuevo proyecto de convenio colectivo.
- m) Las negociaciones no estarán sujetas a las normas procesales de la negociación colectiva reglada, por lo tanto, se podrán establecer libremente por las partes los mecanismos y formas de procedimiento.
- n) No existe plazo para que las partes lleguen a acuerdo.

- o) El proyecto de convenio colectivo debe contener: la identificación de la organización que presenta el proyecto y la individualización de los miembros de la comisión negociadora sindical, la que corresponde al directorio del Sindicato, con indicación de un domicilio y correo electrónico de la organización; las cláusulas que se proponen a la empresa, el ámbito de la negociación, la determinación de la obra o faenas o período de tiempo comprendido en la negociación.

9.2.- PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE NEGOCIACIÓN FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Este tipo de negociación puede iniciarse en cualquier momento por iniciativa de la o las organizaciones de grado superior o bien, de uno o más empleadores o una o más asociaciones gremiales de empleadores (Art. 408, CT).

Quien presente su propuesta deberá hacerlo por escrito a la otra parte, la que deberá manifestar su voluntad de negociar en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la misma, lo cual será siempre voluntario.

La negociación tiene por objetivo convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, y/o pactos sobre condiciones especiales de trabajo por un tiempo determinado.

Las normas procesales establecidas para la negociación colectiva reglada no resultan aplicadas en este ámbito, por lo que no da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se establecen en la negociación colectiva reglada.

El instrumento que se suscribe se denomina convenio colectivo y su duración será la que las partes pacten, lo que no podrá ser superior a tres años.

No existe plazo para que las partes lleguen a acuerdo.

En caso que las partes a quien se le ha presentado la propuesta acceda a negociar, deberá responder a la proposición de convenio o pacto en el mismo plazo de treinta días.

Estas negociaciones no estarán sujetas a las normas procesales de la negociación colectiva reglada, por lo tanto, se podrán establecer libremente por las partes los mecanismos y formas de procedimiento. En este caso, tampoco existe plazo para que las partes lleguen a acuerdo.

A un empleador le serán oponibles sólo aquellos convenios y/o pactos acordados directamente por sus representantes legales, o aquellos que acepten una vez concertados.

Los convenios colectivos y pactos que se suscriban serán aplicables a los trabajadores afiliados a los sindicatos base que conforman las organizaciones sindicales de grado superior ya referidas, previa aprobación de los mismos en asamblea de socios, en la forma establecida en sus estatutos y si estos nada dijeren, deberá aprobarse en asamblea convocada al efecto, por la mayoría absoluta de los socios y en votación secreta celebrada ante ministro de fe (Art. 409, CT).

Los convenios y/o pactos deben ser depositados en la Dirección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

10.- EL INSTRUMENTO COLECTIVO

10.1.- DEFINICIÓN

El instrumento colectivo es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado.

Los instrumentos colectivos deberán constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

10.2.- TIPOS DE INSTRUMENTO COLECTIVO, DURACIÓN Y VIGENCIA.

El instrumento colectivo puede corresponder a un contrato colectivo, fallo o laudo arbitral o un convenio colectivo.

El Contrato Colectivo es aquel que se produce como conclusión de un proceso de negociación colectiva reglada.

Su duración no será inferior a dos ni superior a tres años.

El Convenio Colectivo de Trabajo es el instrumento originado en el procedimiento de negociación colectiva no reglada, en el procedimiento especial de trabajadores eventuales, por obra o faena transitoria o de temporada o en el procedimiento de negociación de federaciones o confederaciones. Su duración será la que las partes pacten, no pudiendo ser superior a tres años (Art. 320 y 324, CT).

Para determinar la vigencia del instrumento colectivo se debe distinguir si existe instrumento colectivo anterior o si no existe tal instrumento.

Si existe instrumento colectivo anterior la vigencia del instrumento se contará a partir del día siguiente al vencimiento del contrato o fallo arbitral anterior.

Si no existe instrumento anterior la vigencia se contará a partir de la suscripción.

La excepción a lo anterior lo constituyen los contratos colectivos resultantes de un proceso de negociación reglada donde haya existido una huelga, en cuyo caso la vigencia se contará desde el día de la suscripción y la duración desde el día siguiente a la fecha de vencimiento del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior, o del cuadragésimo quinto día contado desde la presentación del proyecto, en caso de no existir instrumento anterior. Es decir, en este caso, la duración (período durante el cual se extiende) del instrumento colectivo y su vigencia (período durante el cual el instrumento produce sus efectos) no son coincidentes, pues se cuentan desde fechas diferentes (Art. 324, inc. 3°, CT).

Las copias originales de los instrumentos colectivos, así como las copias autenticadas de dichos instrumentos, autorizadas por la Inspección del Trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional conocerán de estas ejecuciones conforme el procedimiento señalado los artículos 463 y siguientes del Código del Trabajo.

El incumplimiento de las estipulaciones contenidos en los instrumentos colectivos será sancionado por la Inspección del Trabajo de conformidad al artículo 506. La

aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuará con arreglo a las disposiciones de los artículos 503 y siguientes del Código del Trabajo.

10.3.- CONTENIDO MÍNIMO DEL INSTRUMENTO COLECTIVO

Las estipulaciones básicas de un instrumento colectivo son (Art. 321, CT):

- a. La determinación precisa de las partes a quienes afecte.
- b. Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado, especificándolas detalladamente.
- c. El período de vigencia del instrumento colectivo, según las normas ya mencionadas previamente.
- d. El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de haber alcanzado dicho acuerdo.
- e. Por acuerdo de las partes se puede designar una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo o mecanismos de resolución de conflictos.

10.4.- EFECTOS DEL INSTRUMENTO COLECTIVO EN RELACIÓN AL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Una vez suscrito un instrumento colectivo sus estipulaciones reemplazarán, en lo pertinente, las contenidas en los contratos individuales de trabajo de todos aquellos que sean parte del instrumento y de aquellos a quienes las partes acuerden hacer extensivos sus beneficios, siempre que, en este último caso, el trabajador acepte por escrito esa extensión.

10.5.- ACUERDO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

Las partes de un instrumento colectivo de trabajo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical, según establezca el acuerdo. Para proceder a la extensión, el trabajador debe haber manifestado su aceptación y obligarse al pago de todo o parte de la cuota sindical que se hubiere pactado en el acuerdo.

El acuerdo de extensión debe fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.

No se considerará extensión de beneficios el que el empleador aplique a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del índice de Precios al Consumidor (IPC) determinadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo.

10.6.- VINCULACIÓN AL INSTRUMENTO COLECTIVO.

El trabajador puede afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato, pero se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiera afiliado, de existir este.

Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diera lugar.

10.7.- ULTRAActividad

Una vez extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

11.- PRACTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las prácticas desleales en la negociación colectiva son ciertas conductas que afectan este derecho y sus procedimientos, que el legislador, con el objeto de dar una eficaz protección al mismo, ha determinado sancionar.

Las prácticas desleales en la negociación colectiva las pueden cometer los empleadores, los trabajadores o las organizaciones sindicales.

El Código del Trabajo señala varios casos que se consideran conductas desleales, pero se debe tener presente que en definitiva, cualquier conducta que tenga como fin atentar o entorpecer la negociación colectiva o su procedimiento se considera práctica desleal.

Las conductas atribuibles al empleador que el Código del Trabajo señala, a modo ejemplar, como prácticas desleales son las siguientes (Art. 403, CT):

- a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de esta.
- b) La negativa a recibir a la comisión negociadora o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece el Libro IV del Código del Trabajo.
- c) El incumplimiento de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 315 y siguientes del Código del Trabajo, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de lo entregado.
- d) El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada en el Libro IV del Código del Trabajo. El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo. (Artículo 403, letra d, Código del Trabajo)
- e) El cambio de establecimiento en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella.
- f) Ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a los trabajadores sindicalizados, durante el período en que se desarrolle la negociación colectiva de su sindicato.
- g) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.

Asimismo, el mismo Código del Trabajo establece las siguientes prácticas desleales atribuibles tanto a trabajadores, organizaciones sindicales y empleadores (Art. 404, CT):

- a) La ejecución durante el proceso de negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de esta.
- b) El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.
- c) La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada.
- d) El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuesto por la autoridad competente, según corresponda.
- e) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.
- f) Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.

Las prácticas desleales en la negociación colectiva son sancionadas en virtud del tamaño de la empresa (Art. 406, inc.1°, CT):

Tamaño de Empresa	Monto de la sanción
Microempresa	De 5 a 25 UTM
Pequeña empresa	De 10 a 50 UTM
Mediana empresa	De 15 a 150 UTM
Gran empresa	De 20 a 300 UTM

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinado teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical.

El incumplimiento de las estipulaciones contenidas en un instrumento colectivo y las prácticas desleales de la letra d) del artículo 403 (sobre remplazo de trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga) y 404 (incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuesto por la autoridad competente) serán sancionados con una multa de conformidad a las siguientes reglas (Art. 406, inc. 3°, CT):

Tamaño de Empresa	Monto de la sanción
Micro y Pequeña empresa	De 1 a 10UTM
Mediana empresa	De 5 a 50 UTM
Gran empresa	De 10 a 100 UTM

En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas (Art. 406, inc. 3°, CT), ésta será sancionada de conformidad a lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 del Código del Trabajo.

Las multas serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Las sanciones administrativas no eliminan la responsabilidad penal en los casos en que las conductas por las cuales se aplicó multa configuren faltas, simples delitos o crímenes.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se regula en el párrafo 6° del capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

Las acciones judiciales pueden ser ejercidas por empleadores o directivas sindicales, según corresponda (Art. 407, inc. 2°, CT).

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento (art. 407, inc. 2°, CT).

La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, los tribunales deberán enviar a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos (Art. 407, inc. 3°, CT).

En cualquier caso, la ley no contempla como un requisito que se haga una denuncia en la Inspección del Trabajo por una eventual práctica desleal en la negociación colectiva. La ley le ha otorgado a la Inspección del Trabajo, entre otras obligaciones, el comunicar al tribunal competente los hechos que estimare constitutivos de prácticas desleales de los cuales tome conocimiento y acompañe a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

Los hechos constatados en el Informe de Fiscalización constituirán presunción legal de veracidad. Asimismo, la Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

La denuncia realizada ante la Inspección del Trabajo no impide que posteriormente se interponga otra ante los tribunales respectivos.

12.- GLOSARIO

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
ARBITRAJE	Procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador, someten la negociación colectiva a un tribunal arbitral para decidir el asunto. Es obligatorio para aquellas empresas que un decreto supremo establece están impedidas de hacer efectiva la huelga, y cuando se determine la reanudación de faenas
COMISIÓN NEGOCIADORA	Representación de los trabajadores y/o empleadores durante una negociación colectiva.
CUOTA SINDICAL	Es el monto que los asociados deben pagar por su afiliación y permanencia sindical. Su pago es requisito de permanencia y su monto debe fijarse en los estatutos de la organización sindical. En caso de un pacto de extensión de beneficios, el valor de esta cuota es el referente de lo que deben cancelar aquellos trabajadores a quienes se les hacen extensivos beneficios de una negociación colectiva.
CODIGO DEL TRABAJO	Es el cuerpo legal que sistematiza el conjunto de las normas que regulan las relaciones de trabajo en el sector privado de la economía, salvo en aquellas empresas y trabajadores del Estado en que así se exprese en forma explícita. Se abrevia CT.
HUELGA	Derecho fundamental que tienen los trabajadores en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical y que se ejerce de manera colectiva y que consiste en la prerrogativa para suspender las actividades a que se encuentran obligados en conformidad a sus contratos individuales de trabajo
INSTRUMENTO COLECTIVO	Es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o dinero, por un tiempo determinado. Si es producto de una negociación colectiva reglada se denomina Contrato Colectivo de Trabajo; en tanto si surge de una negociación colectiva no reglada se denomina Convenio Colectivo de Trabajo
LAUDO ARBITRAL	Es el fallo que dicta un Tribunal Arbitral en aquellas negociaciones donde los trabajadores están impedidos de hacer efectiva la huelga. Es el instrumento colectivo para este tipo de negociaciones colectivas regladas.
LOCK OUT	Es un derecho del empleador, una vez iniciada la huelga, que consiste en el cierre temporal de la empresa, y que se verifica en impedir temporalmente el acceso de todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento.

MEDIACIÓN OBLIGATORIA	Instancia de carácter obligatoria para las partes, que realiza la Inspección del Trabajo, una vez aprobada la huelga, solicitada por una de las partes, que busca colaborar en la solución del conflicto, mediante acuerdo entre los involucrados. Se le conocía como Buenos Oficios antes de la promulgación de la Ley 20.940.
MEDIACIÓN VOLUNTARIA	Es aquella que las partes, de común acuerdo, solicitan la designación de un mediador de la Dirección del Trabajo, durante el proceso de negociación colectiva.
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Derecho que forma parte del aspecto práctico de la libertad sindical y se encuentra regulado en el Libro IV del Código del Trabajo.
NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA	Es un procedimiento regulado por la ley cuya finalidad es establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para los trabajadores que negocian.
NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO REGLADA	Es un procedimiento no regulado específicamente en la ley, no sujeto a restricciones de ninguna naturaleza, que puede iniciarse en cualquier momento, cuyo objetivo es convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado.
PISO DE LA NEGOCIACIÓN	Son las idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato, excluyendo los reajustes e incrementos reales pactados, así como los beneficios que se otorguen sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo. En caso de no existir instrumento colectivo vigente el piso de la negociación corresponde a la respuesta del empleador, la que no podrá contener beneficios inferiores a los otorgados de manera regular y periódica.
PRACTICAS DESLEALES	Ciertas conductas que afectan el derecho de negociar colectivamente que tienen los trabajadores, y que el legislador ha determinado sancionar con el objeto de dar una eficaz protección.
ÚLTIMA OFERTA	Es la propuesta que realiza el empleador en un proceso de negociación colectiva, la que debe someterse a consideración de los trabajadores, que la deben aceptar por mayoría absoluta. Si así no sucede se aprueba la huelga.



OFICINA	ANO	COORDINADOR
---------	-----	-------------

ANEXO N° 3: FORMULARIO REGISTRO DE ASISTENCIA TÉCNICA A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Presencial /excepcional)

Fecha del curso	Hora de inicio Actividad presencial Fecha curso <i>aceptación</i>	Hora de Termin Actividad Presencial Fecha conclusiva <i>consultas</i>	COMUNA Actividad Presencial	LUGAR (DIRECCIÓN)
Contenidos obligatorios Mínimos:	Presentación del proyecto, Respuesta del proyecto, Impugnación y reclamaciones, Votación de última oferta, Huelga y reintegro			
Contenidos Adicionales:	<i>(agregar en forma breve preguntas contestadas en forma remota)</i>			
Nombre del Monitor:	<i>(Agregar nombre del monitor o encargado /jefe de área que inicia la acción remota.</i>			

LISTADO DE PARTICIPANTES EN LA ACTIVIDAD

N°	Nombre	Sexo	Rut	Organización o Empresa	Tipo de Participante	Edad	Fono /Correo Electrónico	Firma/Respald mail (si /no)
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								

4. FORMATO DE REGISTRO DE ASISTENCIA TECNICA A LA NEGOCIACION COLECTIVA.