



GUÍA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2017



Dirección del
Trabajo

Gobierno de Chile

La negociación colectiva	3
Empresas en las que se puede negociar colectivamente	6
Trabajadores que pueden negociar colectivamente	8
Materias que se pueden negociar colectivamente	9
Derecho a la información	10
La negociación colectiva reglada	16
Presentación del proyecto de contrato colectivo	16
Comisión negociadora	21
Afiliación al sindicato después de la presentación proyecto de contrato colectivo	23
Respuesta del empleador	24
Piso de la negociación	26
Negociaciones directas	27
Impugnaciones y/o reclamaciones	28
Última oferta y huelga	31
Empresas que no pueden ir a la huelga	31
Votación de última oferta o huelga	33
Huelga	36
Reincorporación individual	37
Nuevas ofertas durante la huelga	38
Reanudación de las faenas	39
Cierre temporal o lock out	39
Derecho a suscribir piso de negociación	42
Calificación de servicios mínimos y los equipos de emergencia	43
Asistencia técnica en la negociación	53
Fuero en la negociación colectiva reglada	54
Mecanismos de solución de conflictos: mediación y arbitraje	57
Arbitraje	60
Negociación colectiva no reglada	64
Procedimiento especial de negociación trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria	65
Procedimiento de negociación de federaciones o confederaciones	68
El instrumento colectivo	70
Las prácticas desleales en la negociación colectiva	74
Flujograma negociación colectiva reglada	78
Otros aspectos de la negociación colectiva	82
A. Reglas básicas comunes a las partes	83
B. Elección de la estrategia	83
C. El plan estratégico	84
D. Sugerencias sobre contenidos del proyecto	85
E. Desarrollo de la negociación	86
F. Después de la firma	87

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. ¿Qué es la negociación colectiva?

La negociación colectiva es un derecho que representa el ejercicio de la faz funcional de la libertad sindical, que en el caso chileno se materializa en el procedimiento establecido en el libro IV del Código del Trabajo y Garantizado por la Constitución Política de la República (artículo 19 número 16)

2. ¿En dónde se encuentra regulada?

Se encuentra regulada en el Libro IV del Código del Trabajo, distribuyéndose las temáticas de la siguiente forma:

En el Título I sobre Normas Generales, el artículo 314 regula la negociación no reglada entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales.

El Título IV establece el Procedimiento De Negociación Colectiva Reglada de los sindicatos de empresa con una empresa, en el artículo 327 y siguientes.

El Título V en el Capítulo I establece las Reglas Especiales Para la Negociación Colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa con una empresa, específicamente en el artículo 364. En tanto en los artículos 365 y siguientes del Capítulo II, de ese mismo título, se determina el procedimiento de Negociación Colectiva de los Trabajadores Eventuales, de Temporada y de Obra o Faena Transitoria.

Finalmente el Título X en el artículo 408 y siguientes dispone que las federaciones y confederaciones pueden, en cualquier momento y sin sujeción a reglas de procedimiento, previo acuerdo con uno o más empleadores, o con una o más asociaciones gremiales de empleadores, suscribir convenios colectivos y/o pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

3. ¿Qué tipo de negociaciones reconoce la ley?

En consecuencia la legislación reconoce los siguientes 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.

Figura 1
Tipos de negociación reconocidas por el Código del Trabajo



4. ¿Cómo se cuentan los plazos en materia de negociación colectiva?

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, un plazo vence en día sábado, se entenderá que este vence el día lunes siguiente si este 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.

5. ¿Quiénes son ministros de fe para efectos de la negociación colectiva?

Para el procedimiento de negociación colectiva establecido en el Libro IV del Código del Trabajo, serán ministros de fe 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.

EMPRESAS EN LAS QUE SE PUEDE NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

6. ¿En qué empresas se puede negociar colectivamente?

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

7. ¿Cuáles empresas tienen prohibición de negociar colectivamente?

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

8. ¿Existe alguna excepción a estos casos?

Si, ello no rige en los establecimientos educaciones 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., que recibiendo aporte directo del Estado superior al 50%, pueden negociar colectivamente.

9. ¿Exige la ley antigüedad mínima a la empresa para negociar colectivamente?

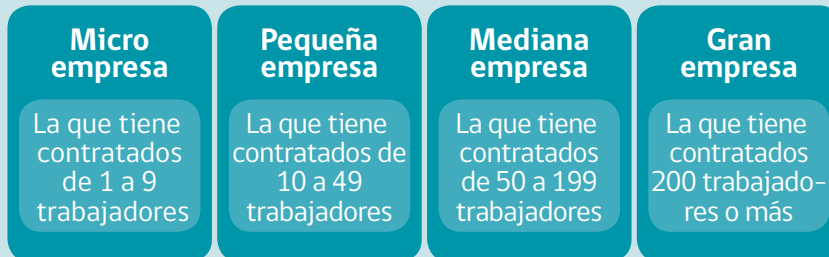
Solo para el caso de la negociación reglada, de conformidad al tamaño de la empresa se establece una antigüedad mínima contada desde el inicio de sus actividades. Esto es la micro y pequeña empresa deberá tener una antigüedad mínima de 18 meses, en tanto en la mediana aquella deberá ser de al menos 12 meses y en la gran empresa es de, al menos, 6 meses.

10. ¿Cómo clasifica la norma legal el tamaño de las empresas?

De acuerdo al artículo 505 bis del Código del Trabajo las empresas se clasifican, para efectos de la negociación colectiva, de acuerdo al número de trabajadores:

FIGURA 2

De acuerdo al Art. 505 bis del Código del Trabajo las empresas se clasifican, para efectos de la negociación, de acuerdo al número de trabajadores:



TRABAJADORES QUE PUEDEN NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

11. ¿Cualquier trabajador puede negociar colectivamente?

Por regla general, pueden negociar todos aquellos trabajadores que presten servicios en empresas en las que puede tener lugar la negociación colectiva. Sólo en el caso de la negociación reglada tenemos trabajadores que están impedidos de participar en ese tipo de negociación.

12. ¿Cuáles son los trabajadores impedidos de negociar en forma reglada?

Los trabajadores que tienen facultades de representación del empleador y que están dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. 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 existe ésta estipulación en ese instrumento, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

El trabajador o el sindicato al que se encuentre afiliado pueden reclamar a la Inspección del Trabajo de la prohibición de negociar colectivamente, acción que no tiene plazo legal para ejercerla.

La Inspección del Trabajo debe emitir una resolución, que puede ser reclamada judicialmente a través del procedimiento establecido en el artículo 504, dentro del plazo de quince días contado desde su notificación.

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

MATERIAS QUE SE PUEDEN NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

13. ¿Qué materias son objeto de negociación?

Todas aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a:

- a. remuneraciones
- b. otros beneficios en especie o en dinero y,
- c. condiciones comunes de trabajo.

También pueden, entre otros, incluir acuerdos respecto a:

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

14. ¿Qué materias no pueden negociarse?

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

DERECHO A LA INFORMACIÓN

15. ¿Qué es el derecho a la información?

Es un derecho de naturaleza instrumental al desempeño rápido y eficaz de las funciones de representación del sindicato, el cual 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 (Dictamen ORD. 5936/0096 de 13.12.2016).

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.

16. ¿Qué tipos de derecho a información tienen los sindicatos?

Es posible clasificar este derecho en:

- » Derecho de Información periódica;
- » Derecho de Información específica para la negociación colectiva; y
- » Derecho de Información por cargos o funciones de los trabajadores.

17. ¿Qué criterio se utiliza para determinar a qué tipo de información puede acceder un sindicato?

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, en función del número de trabajadores de la empresa, como consta en la respuesta número 8.

18. ¿Cuál es el derecho a 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 generado por la empresa. La información a entregar dependerá del tamaño de la empresa, como se advierte en el siguiente cuadro:

Tamaño de la empresa	Información que debe entregar	Plazo de entrega
Gran empresa	<ul style="list-style-type: none">• El balance general• El estado de resultados• Los estados financieros auditados, si los tuviere• Toda otra información de carácter público que conforme a la legislación vigente estén obligados a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros	Anual, dentro de treinta días contados desde que estos documentos se encuentren disponibles, en el caso de los 3 primeros, en el caso del último será de manera anual dentro de los 30 días contados desde que fue puesta a disposición de esa Superintendencia.
Micro, pequeña y mediana empresa	<ul style="list-style-type: none">• 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 treinta días siguientes a la declaración anual de impuesto a la renta que efectúe la empresa.

19. ¿Qué pasa con los sindicatos de empresa que se constituyen en forma posterior a la entrega de la información periódica?

Desde que el directorio del sindicato, recientemente constituido en la empresa, comunique la celebración de la asamblea de constitución a la administración de la empresa, comenzará a correr un plazo de treinta días, dentro del cual la empresa deberá entregar al sindicato la información indicada en la respuesta anterior, acorde al tamaño de la empresa.

20. ¿Qué es el derecho a la información por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes empresas?

Este también es un derecho restringido a los sindicatos de empresa, quienes una vez en cada año calendario podrán solicitar a las grandes 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. Si bien el registro del artículo 154 N°6 ha sido previsto para las grandes empresas (200 o más trabajadores), en las medianas empresas el ejercicio del derecho a solicitar esta información, estará referida a la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias.

21. ¿Cuál es el contenido de la información por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes empresas?

Esta 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, subjesefes de distintas áreas, vendedores, en general, no debiendo todos los cargos ser idénticos, sino que pertenecer al mismo tipo.

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.

22. ¿Cuál es el plazo que tiene la gran empresa para entregar la información por cargos o funciones?

El sindicato de empresa podrá solicitar una vez por cada año calendario esta información, la cual deberá ser entregada dentro de los 30 días siguientes a dicho requerimiento, siempre que la empresa cuente con cinco o más trabajadores en cada cargo o función.

23. ¿Es factible solicitar la información por cargos o funciones en las empresas medianas, pequeñas y micro?

Sólo en la mediana empresa, y, en este caso, sólo como información específica para la negociación colectiva, es decir dentro del plazo de los 90 días previos al término del instrumento vigente o en cualquier oportunidad en caso de no existir instrumento colectivo vigente. En los otros dos tipos de empresa no se encuentra establecido el derecho.

24. ¿De qué se trata el derecho a la información específica para la negociación colectiva?

Es un 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.

25. ¿Cuál es el plazo que tienen las organizaciones sindicales para solicitar la información específica para la negociación colectiva?

Dentro de los 90 días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente

De no existir instrumento colectivo vigente, el requerimiento de información podrá hacerse en cualquier época.

26. ¿Cuál es el plazo que tiene la empresa para entregar la información específica para la negociación colectiva?

La empresa dispone de 30 días desde el requerimiento para entregar dicha información.

27. ¿Cuál es la información específica para la negociación colectiva que están obligadas a entregar las empresas?

Información específica mediana y gran empresa	Información específica pequeña y micro empresa
<p>a) 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.</p>	<p>a) 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.</p>
<p>b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.</p>	<p>b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.</p>
<p>c) 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 por el periodo establecido en el contrato.</p>	<p>c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si el contrato colectivo vigente fuese superior a dos años, se entregará la información por el periodo establecido en el contrato.</p>
<p>d) Toda la información periódica del 315 y 318 que no fue entregada oportunamente a los sindicatos de empresa, cuando corresponda</p>	
<p>e) Información que incide en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter confidencial.</p>	
<p>f) 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 del numeral 6 del art. 154.</p>	

28. ¿Qué pasa cuando un empleador, teniendo obligación de hacerlo, no entrega cualquiera de los tipos de información ya señalados?

El o los sindicatos afectados podrán solicitar a la Inspección del Trabajo que requiera al empleador para su entrega.

De no prosperar, el o los sindicatos afectados podrán recurrir a tribunales de acuerdo al procedimiento señalado en el artículo 504 de Código del Trabajo. O interponer denuncia judicial por práctica desleal o antisindical, al infringir el artículo 403 letra c) o artículo 289 letra b), respectivamente.

29. ¿Es factible incorporar la no entrega de información específica para la negociación colectiva reglada en la reclamación de legalidad?

No, la norma solo prevé que la solicitud se realice en forma previa, siendo responsabilidad del sindicato efectuarla dentro del plazo legal, pues, en caso de no cumplir con la entrega, habrá que recurrir al procedimiento de requerimiento administrativo y judicial previsto en la ley.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

30. ¿Cómo se inicia la negociación colectiva reglada?

Se inicia por la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos de empresa de la respectiva empresa.

31. ¿Pueden negociar de manera reglada los sindicatos interempresa?

También puede presentar un proyecto de contrato colectivo un sindicato interempresa que cumpla con los siguientes requisitos:

- a. Que agrupe a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica.
- b. Que, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa, cuente con un total de afiliados no inferiores a los quórum requeridos para constituir un sindicato de empresa.

Ahora bien, en el caso de las micro y pequeñas empresas será facultativo negociar con un sindicato interempresa, pudiendo, dentro de los 10 siguientes a la presentación del proyecto, negarse de manera expresa a esa presentación.

En ese caso los trabajadores de esa empresa afiliados al sindicato interempresa podrán presentar nuevamente un proyecto de contrato colectivo, asignándosele a esta entidad negociadora el carácter de sindicato de empresa, el cual deberá cumplir el requisito de quórum.

Para la gran y mediana empresa será obligatorio negociar con un sindicato interempresa que reúna los requisitos ya señalados.

32. Características Negociación Colectiva Reglada:

- » Procedimiento regulado por la ley.
- » Su finalidad es establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para los trabajadores que negocian.
- » Los trabajadores involucrados gozan de fuero.
- » Existe el derecho de los trabajadores a declarar la huelga y del empleador a declarar lock-out, en los términos previstos por la ley.
- » El instrumento que se celebra recibe el nombre de Contrato Colectivo y debe tener una duración no menor a dos ni superior a tres años.

33. ¿Cuándo puede presentarse el proyecto de contrato?

Hay que distinguir:

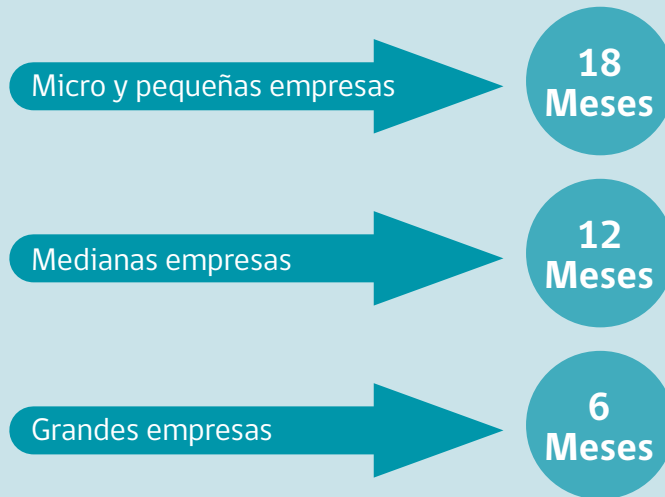
- a. Sindicatos sin instrumento colectivo vigente
- b. Sindicatos con instrumento colectivo vigente.

34. ¿Cuándo puede presentarse el proyecto por parte de sindicatos que no tienen instrumento colectivo vigente?

En cualquier momento, a diferencia de la legislación anterior, sólo se debe tener a la vista a la organización sindical y la circunstancia de no tener instrumento colectivo vigente.

Siempre, se debe tener en cuenta, si la empresa no ha declarado esa fecha dentro del período no apto para iniciar negociaciones y si han transcurrido, a lo menos, dieciocho, doce y seis meses, desde el inicio de las actividades de la empresa, según se trate de una micro y pequeña, o de una mediana o gran empresa, respectivamente.

FIGURA 3
Antigüedad de la empresa para negociar colectivamente (art.308)



35. ¿En qué consiste la declaración de período no apto para iniciar negociaciones?

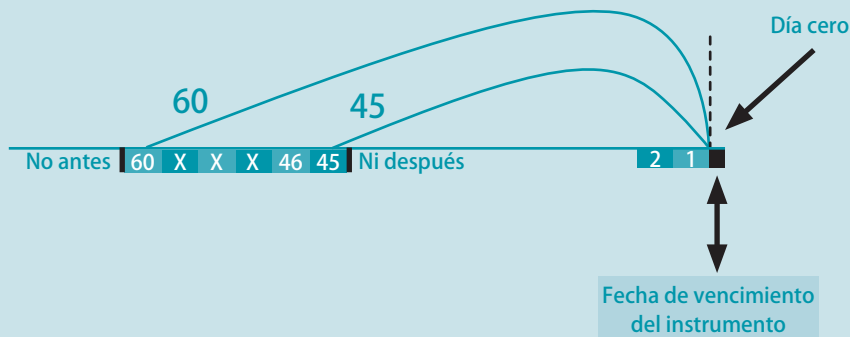
Es una facultad que la ley otorga al empleador que no tiene sindicato con instrumento colectivo vigente, para establecer un período de 60 días en el año calendario, durante el cual los trabajadores no pueden presentar proyectos de contratos colectivos, este plazo es continuo, no puede fraccionarse.

La declaración que realice el empleador, debe sujetarse a las siguientes reglas:

- » 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.

Figura 4
¿Cuándo se presenta el proyecto en sindicato con instrumento colectivo vigente? (art. 333)

LA PRESENTACIÓN DEBE HACERSE NO ANTES DE 60 NI DESPUÉS DE 45 DÍAS ANTERIORES A LA FECHA DE VENCIMIENTO DEL INSTRUMENTO COLECTIVO



36. ¿Cuándo puede presentar proyecto de contrato colectivo un sindicato que tiene contrato 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 contrario deberá esperar al vencimiento de aquel. Además, en el evento que lo presente antes de los 60 días se estimará que aquel ha sido presentado en esa oportunidad, para todos los efectos legales.

37. ¿Se puede postergar la fecha de presentación del proyecto?

No.

38. ¿Cuál es el contenido mínimo del proyecto de contrato colectivo?

Debe contener, a lo menos, 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 o los sindicatos que presentan el mismo.

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

39. ¿Qué pasa si no se presenta el proyecto en el período que correspondía?

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.

Vencido el plazo de vigencia del instrumento el sindicato al no tener instrumento vigente 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.

COMISIÓN NEGOCIADORA

40. ¿Quién o quiénes conforman la comisión negociadora?

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

En caso 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.

En el caso de los sindicatos interempresa la comisión negociadora estará integrada por el o los directores y el o los delegados que laboren en la empresa con la que se está negociando.

41. ¿Quién o quiénes conforman la comisión negociadora en caso que los sindicatos que negocien tienen afiliación femenina?

Si el o los sindicatos que negocien tienen afiliación femenina y en la respectiva comisión negociadora sindical no esté integrada ninguna trabajadora, se deberá integrar a una representante elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos. En el evento que los estatutos nada establecieran, esta trabajadora deberá ser elegida en asamblea convocada al efecto, en votación universal. En este caso la trabajadora gozará de un fuero de 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.

42. ¿Es necesario que exista un porcentaje de mujeres afiliadas al sindicato para que una mujer integre la comisión negociadora?

No, la norma solo establece como requisito que exista afiliación femenina en la respectiva organización y que la comisión negociadora de los trabajadores no se encuentre integrada por mujer.

43. ¿Qué sucede si no hay mujeres interesadas en integrar 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 (dictamen Ord.1306/0031 de 22 de marzo de 2017).

AFILIACIÓN AL SINDICATO DESPUÉS DE LA PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

44. ¿Se pueden afiliar otros trabajadores al sindicato una vez presentado el proyecto de contrato colectivo?

Sí, presentado el proyecto de contrato colectivo, los trabajadores no afiliados al sindicato tendrán derecho a afiliarse a él, incorporándose de pleno derecho a la negociación en curso, salvo se encuentren afectos a otro instrumento vigente, en cuyo caso no podrán ser parte del proceso en curso.

45. ¿Hay un plazo y formalidad para quedar afecto a la negociación?

Sí, porque solo serán parte de la negociación en curso los trabajadores que se afilien hasta el quinto día de presentado el proyecto de contrato colectivo.

Además, el sindicato deberá informar al empleador la afiliación de nuevos trabajadores dentro del plazo de dos días contado desde la respectiva incorporación y a partir de esta fecha, gozarán de fuero.

En caso que el sindicato no comunique al empleador sobre las nuevas afiliaciones, dentro del plazo de los dos días, los trabajadores no quedaran incorporados a la negociación (aplica dictamen N°5781/93, de 01.12.16)

RESPUESTA DEL EMPLEADOR

46. ¿Cuál es el contenido de la respuesta del empleador?

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

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

La respuesta también deberá contener la identidad y número de trabajadores afiliados al sindicato que deban conformar los equipos de emergencia, cuando se haya efectuado previamente la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

47. ¿Cuál es el plazo que tiene el empleador para contestar el proyecto que se le ha presentado?

El empleador tiene 10 días corridos, contados desde el día siguiente a aquel en que le fue notificado el proyecto, si el plazo para la respuesta vence un sábado, domingo o festivo, se aplica el artículo 312, es decir el plazo vence al día hábil siguiente.

48. ¿Puede prorrogarse este plazo?

Sí, las partes pueden, de común acuerdo, prorrogar el plazo para otorgar la respuesta por hasta 10 días. Debe tenerse presente que este acuerdo de prórroga, en caso alguno, prorroga la negociación, acortándose, en cambio, el tiempo con que las partes cuentan para las negociaciones directas.

49. ¿Qué acontece si no da respuesta dentro de los 10 días?

Si no existió prórroga y han transcurridos 10 días corridos, el empleador 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.

Ahora bien, si se llega al día 20 de presentado el proyecto, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que acepta el proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, esto significa que hasta las 23.59 horas del día 19, el empleador puede dar respuesta al proyecto, siendo la sanción en este caso una multa a beneficio fiscal.

Si las partes prorrogaron el plazo para responder, la multa y la aceptación al proyecto se harán efectiva a partir del día siguiente al vencimiento de la prórroga.

PISO DE LA NEGOCIACIÓN

50. ¿Qué es el piso de la negociación?

Para determinar qué constituye el piso de negociación debemos distinguir si el sindicato tiene o no instrumento colectivo vigente, como se advierte en la siguiente tabla:

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.	La respuesta del empleador es el piso de la negociación, debiendo incluir beneficios no 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 otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo, y• El acuerdo de extensión de beneficios	
Si el sindicato agrupa a trabajadores regidos por un instrumento colectivo y a otros regidos solo por sus contratos individuales, el piso estará constituido por las cláusulas del instrumento colectivo vigente (Ord.5781/0093 de 01.12.2016)	

NEGOCIACIONES DIRECTAS

51. ¿En qué consisten las negociaciones directas?

Son aquéllas 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.

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 así lo justifiquen.

52. ¿Cuánto tiempo pueden durar estas negociaciones directas?

Hasta que las partes acuerden suscribir el contrato colectivo o los trabajadores hagan uso del derecho a suscribir el piso de la negociación.

IMPUGNACIONES Y/O RECLAMACIONES

53. ¿Se pueden formular impugnaciones a determinados trabajadores o reclamaciones respecto al proyecto o la respuesta?

Sí, 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.

El empleador o el sindicato, pueden, además, formular reclamaciones respecto del proyecto de contrato colectivo o de su respuesta, por no ajustarse a las normas del Libro IV del Código.

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 respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 306 del Código, esto es que la materia controvertida es de aquellas que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa o aquellas ajenas a la misma.

54. ¿Dónde y cuándo se pueden formular las impugnaciones y/o reclamaciones respecto al proyecto o la respuesta?

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

La comisión negociadora sindical tendrá un plazo de 5 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.

55. ¿Cuál será la tramitación que le dará la Inspección a las impugnaciones y/o reclamaciones respecto al proyecto o la respuesta?

Recibida la respuesta del empleador que contenga impugnaciones o reclamaciones y recibidas las reclamaciones del sindicato, según sea el caso, la Inspección del Trabajo citará a las partes a una audiencia que tendrá lugar dentro de los cinco días siguientes a vencido el plazo para la interposición de la reclamación de los trabajadores.

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

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

Finalizado ese 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 1000 trabajadores resolverá el Director del Trabajo.

56. ¿Qué acción se puede realizar en caso de disconformidad con la Resolución de reclamación?

Dentro de los tres días siguientes de notificada la resolución de reclamación se podrá interponer un recurso de reposición ante la Inspección que la dictó, o ante el Director del Trabajo, si hubiese sido este quien se pronunció.

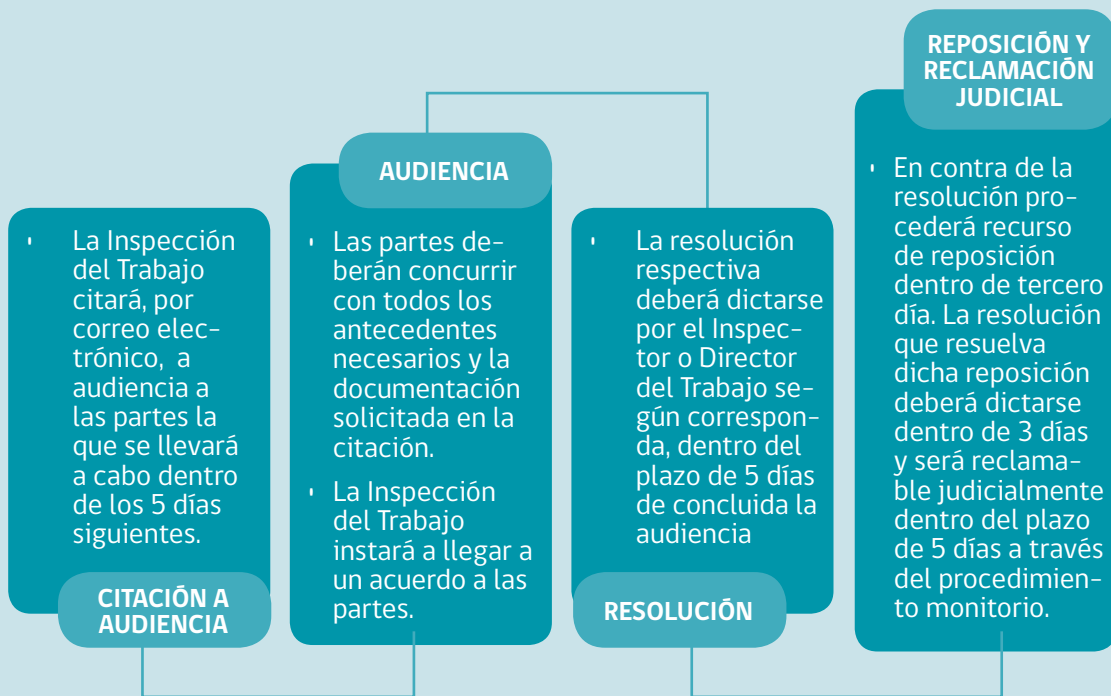
La resolución que resuelva el recurso de reposición deberá dictarse en el plazo de tres días y será reclamable judicialmente dentro del plazo de cinco días, a través del procedimiento monitorio establecido en el artículo 504 del Código del Trabajo.

57. ¿Este procedimiento suspende el curso de la negociación?

No, las impugnaciones o reclamaciones no suspenden el curso de la negociación colectiva. Por tanto, las partes pueden seguir negociando y el principio de buena fe así lo exige.

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.

FIGURA 5
Procedimiento de reclamación e impugnación (art. 340)



ÚLTIMA OFERTA Y HUELGA

58. ¿Qué es 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.

59. ¿Quiénes pueden declararse en huelga en la negociación colectiva reglada?

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

EMPRESAS QUE NO PUEDEN IR A LA HUELGA

60. ¿En qué empresas los trabajadores tiene prohibición de ir a huelga?

No podrán declararse en huelga, los trabajadores;

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

61. ¿Quién determina que empresas que se encuentran en los casos señalados?

Son determinadas por resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y del Ministerio de Economía Fomento y Turismo, la cual es emitida cada dos años, dentro del mes de julio, previa solicitud fundada de parte.

62. ¿Cuál es el procedimiento para que una empresa figure en la resolución que contiene a las empresas que no pueden ir a la huelga?

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas precedentemente será efectuada cada dos años, previa solicitud fundada de parte, la que deberá presentarse hasta el 31 de mayo del año respectivo.

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, sólo 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 15 días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la resolución.

63. ¿Qué pasa en esas empresas, si en la negociación no llegan a acuerdo directo?

En este caso, procede el arbitraje obligatorio.

VOTACIÓN DE ÚLTIMA OFERTA O HUELGA

64. ¿Se puede postergar la fecha de la votación de la última oferta del empleador?

Sí, el inciso 3º 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.

Ese acuerdo deberá constar por escrito, debiendo ser firmado por las comisiones negociadoras de ambas partes y debe enviarse copia a la Inspección del Trabajo.

65. ¿Cuáles son los requisitos para la huelga?

- » 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 comprendido dentro de los últimos 5 días de vigencia del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior, o en caso de no existir éstos, dentro de los últimos 5 días de un total de 45 días contados desde la presentación del proyecto de contrato colectivo.

66. ¿Cuál es la oportunidad para votar la huelga?

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 5 días de vigencia del instrumento.
- » Si no hay instrumento colectivo vigente debe verificarse dentro de los últimos 5 días de un total de 45 días contados desde la presentación del proyecto.

Cuando la votación no pueda llevarse a cabo por causas ajenas al sindicato, éste dispondrá de 5 días adicionales para proceder a la votación.

FIGURA 6
Oportunidad votación última oferta o huelga (art. 348)



67. ¿Cuándo debe convocarse a la votación?

La convocatoria a la votación de huelga o última oferta debe efectuarse con a lo menos 5 días de anticipación a la fecha en que ésta deba realizarse. La convocatoria la realiza la comisión negociadora de los trabajadores.

68. ¿Qué requisitos debe cumplir la votación?

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

- Debe ser personal, es decir, nadie puede votar en representación de otro.
- Debe ser secreta, es decir, no es válida la votación a mano alzada o por aclamación.
- Debe ser realizada ante Ministro de fe, es decir, ante Inspector del Trabajo, Notario u otro de los que se señalan en el artículo 313 del Código del Trabajo.

Se considerará como última oferta sobre la cuál debe 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 exhibiéndola en carteles en lugares visibles del recinto o publicándola en la intranet de la empresa o enviándola por correo electrónico.

69. ¿Qué porcentaje se requiere para dar por aprobada la huelga?

La ley establece como quórum para dar por aprobada la huelga, la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva. Así si son 70 los trabajadores involucrados, deberán dar su aprobación 36 trabajadores. Sin embargo deben descontarse del total aquellos trabajadores finiquitados durante el proceso por término de contrato, aquellos que el día o los días de votación no se encuentren prestando servicios en la empresa por licencia médica, vacaciones o porque la empresa los haya destinado fuera del lugar habitual donde prestan servicios.

70. ¿Qué pasa si no se alcanza el quórum?

Se entenderá que los trabajadores han aceptado la última oferta del empleador, salvo que hubiesen hecho uso del derecho a la suscripción del piso de negociación, comunicando al empleador tal decisión por escrito dentro de los 3 días siguientes de realizada la votación. En este último escenario el contrato que se suscriba tendrá una duración de 18 meses.

71. Aprobada la huelga, ¿cuándo se inicia?

Al inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a la fecha 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 al día hábil siguiente.

72. ¿Se puede prorrogar el inicio de la huelga?

Sí, solo mediante la mediación obligatoria, en cuyo caso el inicio de la huelga se prorrogará por los 5 días hábiles que dura este procedimiento, pudiendo las partes prorrogar ese lapso por hasta 5 días hábiles más.

HUELGA

73. ¿Cuáles son los principales efectos de la huelga?

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

74. ¿Por cuánto tiempo se puede prolongar la huelga?

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.

75. ¿Se puede suspender la huelga?

Sí, 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 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.

REINCORPORACIÓN INDIVIDUAL

76. ¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir el empleador para que puedan reincorporarse los trabajadores en huelga?

Podrá hacerlo si la última oferta que realizó el empleador cumple con los requisitos y formalidades que la ley exige para este caso:

Debe ser formulada por escrito

Recepcionada por la comisión negociadora a lo menos con 2 días de anticipación al plazo de 5 días existentes para votar la última oferta del empleador.

Debe contener idénticas estipulaciones al instrumento colectivo vigente.

Debe contener un reajuste de los beneficios, en el porcentaje de variación del IPC, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, por el período existente entre el último reajuste y la fecha de término de vigencia de dicho instrumento.

Debe contener una reajustabilidad mínima anual según la variación del IPC para el período del contrato.

Si la última oferta cumple con éstos requisitos, en la gran y mediana empresa los trabajadores se podrán reincorporar individualmente desde el 16° día de iniciada la huelga, en tanto en la micro y pequeña empresa, podrán hacerlo desde el 6° día de iniciada la huelga. En caso que la última oferta no cumpla con estos requisitos los trabajadores de la gran y mediana empresa podrán reincorporarse desde el 30° día, y los de la micro y pequeña desde el 16° de iniciada la huelga.

77. ¿Se termina la huelga por la reincorporación individual de los trabajadores a sus labores?

No, aun cuando se hayan reincorporado más de la mitad del total de los trabajadores involucrados en la huelga. La huelga solo termina cuando se suscribe el contrato colectivo.

NUEVAS OFERTAS DURANTE LA HUELGA

78. ¿Puede el empleador formular nuevas ofertas una vez iniciada la huelga?

Sí, iniciada la huelga, la comisión negociadora de la empresa podrá presentar una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad de la última oferta.

Esa 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 días siguientes a su presentación

La aceptación de la nueva oferta deberá ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados.

En caso 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 versus Se acepta nueva oferta.

REANUDACIÓN DE LAS FAENAS

79. ¿Durante la huelga, se puede decretar la reanudación de faenas?

Sí, tanto en el caso de la huelga como en el cierre temporal o lock-out, cuando por sus características, oportunidad o duración de la paralización, ésta 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 el Tribunal de letras del Trabajo respectivo podrá decretar la reanudación de las faenas, previa solicitud de parte.

Esta solicitud se tramitará mediante el procedimiento monitorio, y podrán efectuar el requerimiento tanto la o las empresa, 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 que se proceda al arbitraje obligatorio, en caso que se declare la reanudación de faena.

CIERRE TEMPORAL O LOCK-OUT

80. ¿Qué es el cierre temporal de la empresa (lock-out) y cuándo puede declararse?

Es el derecho del empleador, una vez iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso de todos de los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento.

El requisito para declarar el cierre temporal es que la huelga debe afectar a más del 50% del total de 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.

En caso de considerar que no se da el requisito señalado anteriormente, se deberá efectuar un reclamo ante la Inspección del Trabajo, quien deberá pronunciarse dentro de los tres días siguientes de formulada la reclamación. La resolución de la Inspección del Trabajo será reclamable judicialmente vía proceso monitorio.

81. ¿Qué formas puede adoptar el lock-out?

Puede ser total o parcial.

Total: Cuando afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio.

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 que lo origine.

82. ¿Cuánto tiempo puede durar el cierre temporal de la empresa o lock-out?

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

El lock-out, no podrá afectar a aquellos trabajadores que poseen cláusula 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 con podrá afectar al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.

83. ¿Cuáles son los efectos del cierre temporal de la empresa o lock-out?

La suspensión de los contratos individuales de trabajo, lo que significa que cesa la obligación del empleador de pagar remuneraciones, beneficios y regalías; a su vez, los trabajadores quedan eximidos de prestar servicios para el empleador.

Las imposiciones o cotizaciones previsionales de aquellos trabajadores que no están involucrados en el proceso de negociación colectiva, serán de cargo del empleador.

Los trabajadores afectados pueden desempeñar 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.

DERECHO A SUSCRIBIR PISO DE NEGOCIACIÓN

84. ¿Qué otro mecanismo tienen los trabajadores para cerrar un proceso de negociación colectiva?

Mediante la comunicación al empleador, por escrito, de su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.

El empleador no podrá negarse a esta exigencia, salvo en el caso que exista un acuerdo donde las partes hayan convenido rebajar el piso de la negociación.

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. Computándose la duración del mismo según exista o no instrumento vigente, en caso de existir este, la duración de los 18 meses deberá calcularse desde el día siguiente al vencimiento de aquel. En caso de no existir instrumento vigente, la duración 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.

85. ¿En qué momento los trabajadores pueden ejercer este derecho?

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 el piso de la negociación.

Si efectuada oportunamente la votación de la huelga, no se reúne la mayoría absoluta, los trabajadores podrán optar por este derecho en el plazo de 3 días, contados desde el día de la votación.

CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS Y LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA

86. ¿Qué son los servicios mínimos?

Son una limitación al derecho a huelga, y la doctrina de la Dirección del Trabajo los ha 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

87. ¿Cuáles son las categorías de servicios mínimos?

a) 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.

La condición que justifica la calificación de servicios mínimos de seguridad opera en función de evitar daños en los bienes corporales e instalaciones de la empresa, en la medida que la pérdida o detrimento de dichos bienes se produzca como resultado de la suspensión de operaciones que ocurre durante la huelga.

Del mismo modo, se contempla como supuesto para la fijación de servicios mínimos, la necesidad de prevenir accidentes, esto es, aquellos servicios indispensables para evitar que cualquier persona sufra una lesión que pudiese afectar su salud o integridad física.

b) 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.

Los servicios mínimos de funcionamiento, conforme a la descripción legislativa, buscan mantener un cierto nivel de operación de la empresa o institución en que se produce la huelga, en el entendido que la interrupción de todo o parte de su operación podría afectar 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.

c) 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.

Este supuesto de servicios mínimos debe ser aplicado en base a los criterios que establece el propio ordenamiento jurídico.

Al efecto, cabe considerar que el artículo 2º letra e), de la Ley N° 19.300, Bases Generales del Medio Ambiente, define daño ambiental, como toda pérdida, disminución, detrimento o menoscabo significativo inferido al medio ambiente o a uno o más de sus componentes.

Mientras que, de lo dispuesto en el artículo 3º del Código Sanitario, resulta posible inferir que en este ámbito específico, el propósito de estos servicios de seguridad es evitar un detrimento o menoscabo a la salud pública o al bienestar higiénico del país.

En la determinación de los servicios mínimos se deben considerar además los requerimientos vinculados con el tamaño y las características particulares de la empresa, establecimiento o faena.

88. ¿Qué son los equipos de emergencia?

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 359, el Equipo de Emergencia es aquel personal involucrado en el proceso de negociación colectiva, destinado por el sindicato para atender los servicios mínimos calificados conforme al procedimiento previsto en el artículo 360, 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.

De conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 359, las funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que hayan sido calificados como servicios mínimos, solo deberán ejecutarse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados.

89. ¿Cuál es el procedimiento para calificar servicios mínimos?

De acuerdo al artículo 360 del Código del Trabajo, el procedimiento de calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia es eminentemente técnico y bilateral, y se debe llevar a cabo entre el empleador y el o los sindicatos existentes en la empresa, con eventual intervención resolutoria de la Dirección del Trabajo. Ese procedimiento debe desarrollarse antes de iniciarse la negociación colectiva, y tiene como objetivo determinar aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión y servicios que, en caso de ser declarada la huelga y sin afectar este derecho en su esencia, constituirán servicios mínimos, y, sobre dicha base, se deben decidir las competencias técnicas y el número de los trabajadores que integrarán los equipos de emergencia.

a) Procedimiento para la calificación de los servicios mínimos

Consta de tres etapas esenciales y una eventual:

Etapas N° 1. Propuesta del empleador:

La propuesta en análisis deberá indicar los antecedentes que justifican la propuesta de servicios mínimos y las competencias y número de trabajadores que compondrán los equipos de emergencia, condición que a la vez es concordante con el principio de negociación de buena fe contemplado en el artículo 303 del Código del Trabajo.

Esta propuesta debe cumplir los siguientes requisitos:

- » Debe ser formulada por escrito.
- » **General:** La propuesta debe comprender la calificación de los servicios mínimos para toda la empresa (incluyendo todos los establecimientos o faenas, que estime pertinentes de ser calificados) y debe ser informada a todos los sindicatos existentes en la empresa. Se entenderá que el empleador ha cumplido con informar su propuesta a todos los sindicatos existentes en la empresa, si la comunica, a través de carta o correo electrónico, a todos los sindicatos que mantienen un instrumento colectivo vigente y a los que sin mantener un contrato colectivo vigente hubieren cumplido con algunas de las comunicaciones del artículo 225 del Código del Trabajo o hubieren requerido del empleador deducir de las remuneraciones de sus afiliados la cuota sindical de conformidad al artículo 262 de este mismo cuerpo legal.

- » **Oportuna:** El empleador debe comunicar su propuesta de servicios mínimos a los sindicatos existentes en la empresa, de conformidad a las siguientes reglas:
 - i) Si existen sindicatos en la empresa y uno o más instrumentos colectivos vigentes, la propuesta deberá comunicarse, a lo menos, ciento ochenta días antes del vencimiento del instrumento colectivo vigente, en el caso de haber más de un instrumento colectivo vigente en la empresa, los referidos ciento ochenta días se considerarán respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer.
 - ii) Si existe sindicato en la empresa pero ningún instrumento colectivo vigente, el empleador deberá comunicar la propuesta antes del inicio de un procedimiento de negociación colectiva.
 - iii) En caso de que no existan sindicatos, el empleador deberá formular su propuesta dentro de los 15 días siguientes a la comunicación de la constitución del sindicato, efectuada de conformidad al artículo 225 del Código del Trabajo, plazo durante el cual no se podrá iniciar la negociación colectiva. Habiéndose formulado el requerimiento por parte del empleador, tampoco se podrá iniciar la negociación colectiva en tanto no estén calificados los servicios mínimos y equipos de emergencia.
- » Registro ante la Dirección del Trabajo: El empleador deberá remitir copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo.

Etapas N° 2. Respuesta del sindicato

- » Por su parte, la respuesta del sindicato, de conformidad al texto legal, deberá cumplir con los siguientes requisitos:
 - » Por escrito.
 - » Oportuna: Los sindicatos cuentan con un plazo de 15 días para responder la propuesta del empleador, en forma conjunta o separada. Si responden en forma separada, el plazo que tendrá cada sindicato se contará desde el día siguiente a la comunicación practicada a él. Si se responde en forma conjunta se computará el plazo desde el día siguiente a la última comunicación practicada a ellos.

Etapa N° 3. Negociación y Acuerdo General

Las partes dispondrán de 30 días para alcanzar un acuerdo de calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, que será general y único para la empresa. Dado que se trata de un proceso común de negociación para todos los intervinientes, el plazo de negociación se computará desde la última comunicación de la propuesta realizada por el empleador a alguno de los sindicatos existentes en la empresa.

Si dentro del plazo descrito las partes arriban a un acuerdo, éste deberá extenderse por escrito y cumplir los siguientes requisitos:

- » Oportunidad: El acuerdo debe ser alcanzado dentro del término de 30 días contados desde la última comunicación que el empleador realizó de su propuesta a alguna de las organizaciones sindicales existentes en la empresa.

En todo caso las partes siempre y en cualquier momento podrán llegar a un acuerdo directo sin sujeción al procedimiento contemplado en el artículo 360.

En el evento que dicho acuerdo directo tenga lugar mientras esté pendiente la calificación ante la Dirección del Trabajo, dicho acuerdo pondrá término al procedimiento iniciado.

- » Contenido: El acuerdo debe abarcar todas las materias propias del proceso de calificación, es decir, debe:
 - i) Indicar las funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de las empresa que son calificados como servicios mínimos, y los supuestos definidos por el legislador que pretenden garantizar o proteger.
 - ii) Respecto a los equipos de emergencia, señalar las competencias técnicas y profesionales de los trabajadores que deberán integrar tales equipos, así como el número necesario para el cumplimiento de las tareas calificadas como servicios mínimos.
- » El acuerdo debe constar en un acta firmada por el empleador y todos los sindicatos que concurrieron al acuerdo de calificación. En cuanto a la manifestación de voluntad por parte de el o los sindicatos, cabe sostener que al no haber señalado la ley normas especiales en materia de adopción del presente acuerdo, regirán al efecto las disposiciones de los estatutos de cada organización, y en subsidio, procederá aplicar el principio general de la legislación de que las decisiones de órganos pluripersonales se adoptan por la mayoría

absoluta de sus integrantes, en este caso, la mayoría absoluta del directorio de cada organización sindical que suscribe el acuerdo.

- » Resultado de la etapa de negociación: esta etapa termina con alguno de los siguientes resultados:
 - i) Acuerdo de las partes
 - ii) Ausencia de acuerdo o este no involucra a todas las partes
- » Depósito en la Inspección del Trabajo: Copia del acta que contiene el acuerdo de calificación deberá depositarse en la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.
- » Efectos y consecuencias del acuerdo con todos los sindicatos existentes en la empresa: Si las partes involucradas en las tratativas alcanzan un acuerdo de calificación total, éste será vinculante y obligatorio para todos los intervinientes.
- » Efectos y consecuencia de la ausencia de acuerdo o si este no involucra a todas las partes: Si al vencimiento del plazo de negociación las partes no han alcanzado un acuerdo de calificación de los servicios mínimos, cualquiera de ellas, dentro de los cinco días siguientes al cierre de la "etapa de negociación", podrá requerir a la Dirección del Trabajo para que este organismo mediante resolución fundada, califique los servicios mínimos y los equipos de emergencia de la empresa, establecimiento o faena, según corresponda.
- » En otras palabras, llegado el día 30 contado desde la última propuesta realizada a los sindicatos, las partes tienen 5 días, en caso de no haber logrado acuerdo, para realizar el requerimiento de calificación ante la Dirección Regional del Trabajo.

Etapa N° 4. Requerimiento ante la Dirección Regional del Trabajo, su resolución y reclamación

Requerida la intervención de la Dirección del Trabajo de acuerdo a lo señalado en la Etapa 3 precedente, la Dirección Regional competente adoptará las medidas necesarias para calificar los servicios mínimos y los equipos de emergencia, de manera general y única para la empresa, disponiendo para ello de la mayor cantidad de antecedentes técnicos, entre ellos:

1. La propuesta del empleador presentada a el o los sindicatos.
2. Los informes técnicos de organismos públicos o privados acompañados por las partes.
3. Solicitar informes técnicos a los organismos reguladores o fiscalizadores que correspondan.
4. De oficio o a requerimiento de parte, podrá realizar visitas inspectivas.
5. Deberá considerar los estándares técnicos de carácter general utilizados para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia, considerando el tamaño y las características de la empresa.

La Dirección del Trabajo al momento de resolver sobre la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, tomará en consideración como un antecedente fundado, los acuerdos a que el empleador hubiere llegado con algún o algunos de los sindicatos existentes en la empresa, así como su grado de representatividad en la empresa.

En su resolución, que debe ser fundada, la Dirección Regional del Trabajo efectuará la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia que se aplicará en la empresa de forma general, debiendo ser emitida dentro de los 45 días siguientes al requerimiento y notificada dentro de los 5 días siguientes a la emisión de la resolución.

90. ¿Se puede reclamar de la resolución que dicte la Inspección del Trabajo?

La resolución que emita la Dirección Regional del Trabajo calificando los servicios mínimos y los equipos de emergencia de la empresa solo será reclamable ante el Director Nacional del Trabajo, solicitud que conforme a su naturaleza, se asimila al recurso jerárquico contemplado en el artículo 59 de la Ley N° 19.880, por lo que dicha reclamación deberá interponerse dentro de quinto día, y para resolverlo no se podrá exceder el plazo de 30 días hábiles, pudiendo mediante este acto confirmar, modificar, reemplazar o dejar sin efecto la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia.

Una vez que la Dirección del Trabajo, mediante resolución, ha procedido a calificar los servicios mínimos y equipos de emergencia, tal decisión solo podrá ser modificada por circunstancias sobrevinientes que hayan cambiado las condiciones que motivaron su determinación. Esta solicitud de revisión, deberá ser siempre fundada por el requirente y de acuerdo al procedimiento previamente descrito.

91. ¿Quién, cuándo y cómo se solicita el equipo de emergencia?

La conformación de los Equipos de Emergencia, es el procedimiento técnico y de carácter bilateral que tiene lugar una vez iniciada la negociación colectiva, en las empresas que cuentan con una calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia.

Debe responder a las circunstancias específicas y actuales de la empresa y del sindicato que proveerá los equipos de emergencia, con particular atención a las condiciones que imperarán durante una eventual huelga.

De conformidad a la norma legal en comento la propuesta del empleador deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a. **Oportunidad:** Debe efectuarse conjuntamente con la respuesta al proyecto de contrato colectivo, esto es, dentro de los diez días siguientes a la presentación de dicho proyecto, aplicándose las mismas reglas de forma y oportunidad contenidas en el inciso primero del artículo 335 del Código del Trabajo.
- b. **Contenido:** Debe contener la nómina de trabajadores afiliados al sindicato que conformarán los equipos de emergencia, teniendo como base la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia efectuada antes de haberse iniciado el proceso de negociación colectiva.

92. ¿Puede una empresa solicitar equipo de emergencia si no tiene calificados los servicios mínimos?

No, si la empresa no cuenta con calificación de servicios mínimos, sea mediante acuerdo o por resolución de calificación por parte de la Dirección del Trabajo, no podrá solicitar conformación de equipo de emergencia.

93. ¿Cuál es la obligación de la comisión negociadora sindical ante este requerimiento del empleador?

La comisión negociadora sindical debe responder al empleador por escrito dentro del plazo de 48 horas de recibida la respuesta al proyecto de contrato colectivo, pudiendo adoptar alguna de las siguientes actitudes:

- a. Contestar, aceptando expresamente la propuesta del empleador. En este caso, se tienen por conformados los equipos de emergencia al tenor de la nómina comunicada.
- b. No contestar dentro del plazo fijado por la ley, en cuyo caso se entenderá aceptada la propuesta del empleador.
- c. Contestar, rechazando en forma expresa y total la propuesta del empleador.
- d. Contestar, planteando discrepancias en cuanto al número o identidad de los trabajadores propuestos por el empleador para conformar los equipos de emergencia.

Tratándose de un plazo de horas, no se prorroga si vence sábado, domingo o festivo.

94. ¿Se pueden negar los trabajadores a este requerimiento?

Sí, pueden negarse total o parcialmente, el empleador dentro del término de 5 días de conocida la respuesta de la comisión negociadora sindical, en que comunica el rechazo expreso a la nómina propuesta, o bien, manifiesta discrepancias con el número e identidad de los trabajadores solicitados para atender los servicios mínimos, deberá solicitar la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva, si desea que el respectivo sindicato provea trabajadores para conformar el equipo de emergencia.

En caso de no deducir requerimiento ante la Inspección del Trabajo, se entenderá que el empleador se conforma con la respuesta de la comisión negociadora sindical.

La Inspección del Trabajo dispone de un plazo de diez días para resolver el requerimiento, su resolución será notificada mediante correo electrónico.

La resolución de la Inspección del Trabajo considerará la propuesta del empleador presentada al sindicato, la impugnación del sindicato y los antecedentes técnicos del proceso de calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia. También se tomarán en consideración los estándares técnicos de carácter general elaborados y utilizados por la Dirección del Trabajo para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia, atendiendo al tamaño y características de la empresa.

95. ¿Se puede reclamar en contra de esta Resolución de la Inspección?

En contra de ella sólo procederá el recurso de reposición, el que se presenta dentro de 5 días y ante la misma autoridad que lo dictó, que en este caso, será el Inspector Comunal o Provincial.

96. ¿Qué acciones se pueden emprender si la comisión negociadora sindical no provee el equipo de emergencia?

De conformidad al inciso final del artículo 359 del Código del Trabajo, en el evento que iniciada la huelga y siendo necesaria la atención de servicios mínimos, el sindicato no provea los trabajadores para constituir el equipo de emergencia, se ha previsto por la ley, por una parte, la posibilidad para el empleador de tomar ciertas medidas y para la Inspección del Trabajo la obligación de efectuar determinadas acciones:

1. El empleador se encuentra facultado para adoptar medidas tendientes a ejecutar los servicios mínimos, incluso mediante la contratación de trabajadores, debiendo informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo. Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar un número superior de trabajadores del equipo de emergencia no provisto por el sindicato, salvo que la Inspección del Trabajo autorice un número distinto. El ejercicio de esta facultad no constituirá infracción a la prohibición del inciso segundo del artículo 345.
2. La intervención de la Inspección del Trabajo en este caso, comprenderá lo siguiente:
 - a. Constatar que el sindicato no ha provisto el equipo de emergencia, existiendo calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia en la empresa.
 - b. Constatar que las medidas adoptadas por el empleador se ajustan al número de trabajadores del equipo de emergencia no proveído por el sindicato.

- c. Si no constata que el sindicato faltó al deber de proveer el equipo de emergencia o la medida adoptada por el empleador excede el número de trabajadores no proveídos por el sindicato, la Inspección del Trabajo deberá dejar sin efecto la totalidad o parte de la medida adoptada por el empleador, según corresponda.
- d. Autorizar, mediante resolución fundada, que el empleador adopte medidas para atender los servicios mínimos, con un número de trabajadores superior de trabajadores del equipo de emergencia no provisto por el sindicato en caso de justificarse esa medida.

ASISTENCIA TÉCNICA EN LA NEGOCIACIÓN

97. ¿De qué se trata la 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.

En esta oportunidad la Dirección del Trabajo informará a las partes sobre el procedimiento, los plazos, los derechos y las obligaciones derivados de la negociación. La asistencia a esta reunión será obligatoria para ambas partes.

FUERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

98. ¿Qué significa gozar de fuero?

Significa que todo trabajador adscrito a un proyecto de contrato colectivo, en la negociación colectiva reglada, en virtud del fuero que lo ampara no podrá ser despedido sin previa autorización de Tribunal competente.

99. ¿Todos los trabajadores que negocian de manera reglada tienen fuero?

Sí, los trabajadores que participan de una negociación colectiva reglada tienen fuero.

Asimismo, pueden gozar de esta prerrogativa aquellos trabajadores involucrados en una negociación iniciada por un sindicato interempresa con una micro o pequeña empresa, una vez el empleador ha aceptado negociar colectivamente, ya sea, de manera expresa o tácita.

Gozan de este beneficio, también, los trabajadores que se afilian a la organización sindical dentro de los 5 días siguientes a aquel en que esa presentó su proyecto de contrato colectivo, siempre y cuando la comisión negociadora comunique al empleador esas afiliaciones dentro de los dos días siguientes que se realicen.

100. ¿Cuánto tiempo dura el fuero?

El fuero comienza desde los 10 días antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo y termina treinta días después de la firma del contrato, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere 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.

En el caso de una negociación iniciada por un sindicato interempresa con una micro o pequeña empresa, el fuero se activará una vez que el empleador manifieste su aceptación a negociar colectivamente o en su defecto, vencidos los 10 días de que dispone para manifestar si acepta o rechaza negociar.

En tanto a los trabajadores que se afilian después de la presentación del proyecto de contrato colectivo, el fuero los ampara desde la fecha de la notificación de su afiliación al empleador, siempre que estos se hayan afiliado dentro de los primeros 5 días contados desde la presentación del proyecto y que el sindicato haya comunicado de la afiliación dentro de los dos días siguientes a la incorporación.

101. ¿Hay excepciones a este fuero?

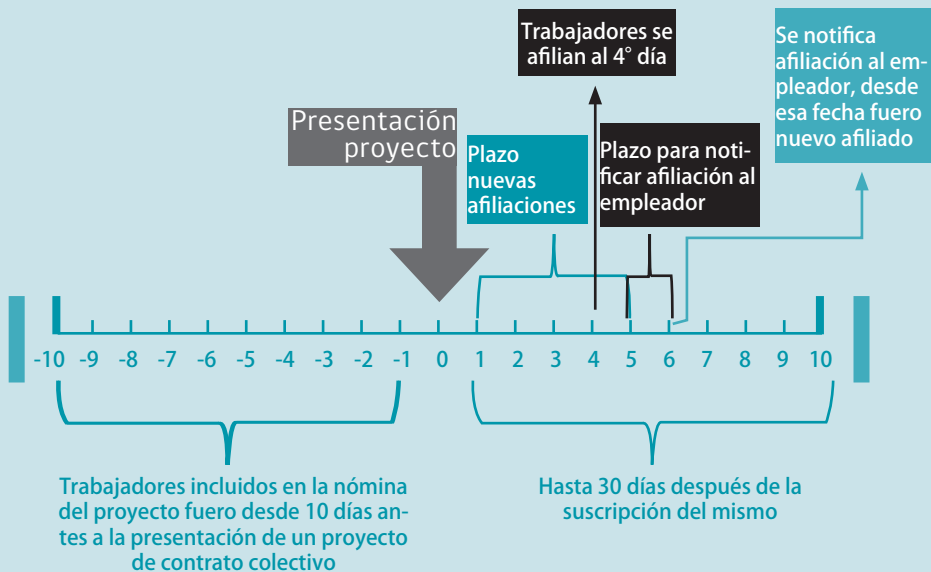
Sí, no se requerirá solicitar el desafuero para aquellos trabajadores sujetos a un contrato de plazo fijo y por obra o faena, cuando el plazo o la obra o faena expiren dentro del período comprendido en el fuero. En este caso, el fuero expira conjuntamente con la terminación del contrato, por lo que el 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 la obra o faena.

102. ¿Qué derechos tienen los trabajadores que a la fecha de la presentación del proyecto no se encontraban afiliados a la organización?

Iniciado un proceso de negociación colectiva reglada, los trabajadores no afiliados al sindicato tendrán derecho a afiliarse a él, incorporándose de pleno derecho a la negociación en curso, salvo que se encuentren afectos a un instrumento colectivo suscrito por la organización sindical a la que pertenecían, en este caso el trabajador si bien podrá cambiar su afiliación sindical no podrá ser parte del proceso en curso. En este caso el o los trabajadores, pasaran a gozar de los beneficios del instrumento que suscriba la organización a la que se afilió una vez terminen la vigencia de aquel al que estaban afectos a la fecha de presentación del proyecto.

En cuanto a los trabajadores que no se encuentren afectos a otros instrumentos colectivos, estos se incorporarán a la negociación en curso sólo si se afilian dentro de los cinco días contados desde la presentación del proyecto de contrato colectivo. En este caso estos trabajadores gozaran del fuero previsto en el artículo 309 del Código del Trabajo desde la fecha de notificación de su afiliación al empleador, trámite para el cual el sindicato respectivo tiene un plazo máximo de dos días contados desde la incorporación del trabajador o trabajadores.

FIGURA 7
Fuero negociación colectiva reglada (art. 309)
Afiliación durante la negociación colectiva (art. 331)



MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS: MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

103. ¿Qué tipos de mediación existen?

En el Libro IV se contempla la mediación voluntaria, mediación obligatoria y mediación de conflictos colectivos

104. ¿En qué consiste la mediación voluntaria?

Podrá haber mediación voluntaria cuando las partes de común acuerdo soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo, durante el proceso de negociación colectiva reglada.

105. ¿Cuánto dura la mediación voluntaria y qué facultades tendrá el mediador?

Esta mediación pueden solicitarla 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.

106. ¿En qué consiste la mediación obligatoria?

Es un servicio ofrecido por la Inspección del Trabajo a los actores del proceso de negociación colectiva, dirigida a colaborar en la solución del conflicto, a través del acuerdo entre las partes.

107. ¿Quién puede solicitarla?

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.

108. ¿Qué duración tiene la mediación obligatoria?

Esta tiene una duración de 5 días hábiles irrenunciables por las partes, la que ambas pueden acordar prorrogar por hasta 5 días hábiles adicionales.

De no lograrse acuerdo, termina la labor del Inspector del Trabajo y la huelga debe hacerse efectiva al inicio del día hábil siguiente.

En caso que cualesquiera de los plazos señalados venza un sábado, domingo o festivo, por aplicación del artículo 312 del Código del Trabajo se entenderá que ese plazo vence al día hábil siguiente, debiendo, por tanto la huelga iniciarse al día hábil posterior a ése.

Figura 8
Ejemplo cálculo de plazos de solicitud de mediación obligatoria (art. 351)



Figura 9

Ejemplo cálculo de plazos de solicitud de mediación obligatoria (art. 351)



109. ¿De qué se trata la mediación laboral de conflictos colectivos?

Los conflictos colectivos que no tengan un procedimiento especial previsto en el Libro sobre Negociación colectiva para su resolución podrán sujetarse a las disposiciones de que tratan las normas sobre este tipo de mediación.

110. ¿Cuánto dura la mediación laboral de conflictos colectivos y qué facultades tendrá el mediador?

Esta mediación no tiene una duración definida.

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

La Inspección del Trabajo estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que estime necesarias para llegar a un acuerdo.

Para el logro del objeto 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.

ARBITRAJE

111. ¿Qué es el arbitraje y qué tipos de arbitraje existen?

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.

En la negociación colectiva existe el arbitraje voluntario y el obligatorio. Las partes en cualquier momento podrán voluntariamente someter la negociación colectiva a arbitraje.

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.

112. ¿En qué empresas está prohibida la huelga?

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.

113. ¿Quiénes serán árbitros laborales?

Existirá un Registro Nacional de Árbitros Laborales en el cual podrán inscribirse las personas naturales que acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Poseer un título profesional de una carrera que tenga al menos ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este.

2. Experiencia no menor a cinco años en el ejercicio profesional o en la docencia universitaria en legislación laboral, relaciones laborales, recursos humanos o administración de empresas.
3. No encontrarse inhabilitado para prestar servicios en el Estado o ejercer la función pública.
4. No haber sido condenado por delito que merezca pena aflictiva.
5. No tener la calidad de funcionario o servidor público de la Administración del Estado, centralizada o descentralizada.

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

Corresponderá a la Dirección del Trabajo la revisión del cumplimiento y mantenimiento de los requisitos de quienes postulen a incorporarse en el Registro Nacional de Árbitros Laborales y el pago de los honorarios correspondientes a las remuneraciones de los integrantes del tribunal arbitral, cuando proceda.

114. ¿Cómo son remunerados los árbitros laborales?

La remuneración de los árbitros será determinada por el arancel que anualmente fije la Dirección del Trabajo para el año siguiente, la que será de costo fiscal, salvo cuando el procedimiento arbitral afecte a una gran empresa, caso en el cual el costo deberá ser asumido por ésta. Siendo, por tanto, gratuito para la micro, pequeña y mediana empresa.

Constituido el tribunal arbitral, la Dirección del Trabajo suscribirá con cada uno de sus integrantes un contrato de prestación de servicios a honorarios y se pagarán conforme lo regule el reglamento que se debe dictar para estos efectos.

115. ¿Quién se desempeña como Secretaría del cuerpo arbitral?

La Secretaría del cuerpo arbitral se radicará en la Dirección del Trabajo, la que será responsable de llevar el registro de árbitros.

El Registro Nacional de Árbitros Laborales será de carácter público. Contendrá el nombre del árbitro, región o regiones de desempeño, los casos asignados y terminados y el monto de los honorarios percibidos.

116. ¿Cómo se designa el tribunal arbitral?

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 citará a una audiencia dentro de quinto día para la designación del tribunal arbitral, la que se llevará a cabo con cualquiera de las partes que asista o en ausencia de ambas.

En el caso del arbitraje voluntario ese plazo se computará desde la fecha de solicitud de arbitraje suscrita por las partes.

En esta 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

117. ¿Cuál es el procedimiento que debe utilizar el tribunal arbitral?

Los árbitros designados serán notificados por la Dirección Regional del Trabajo al correo electrónico que tengan registrado, quedando citados a una audiencia de constitución del tribunal arbitral dentro de quinto día. A esta audiencia también serán convocadas las partes.

En la audiencia de constitución, el Director Regional del Trabajo tomará juramento o promesa a los árbitros designados, partiendo por los titulares y siguiendo por los suplentes. En caso de ausencia de un árbitro titular, tomará su lugar uno de los suplentes. Los árbitros deberán jurar o prometer dar fiel e íntegro cumplimiento a su cometido. En esta audiencia el tribunal arbitral definirá el procedimiento que seguirá para su funcionamiento.

Una vez verificada la audiencia de constitución, el tribunal arbitral convocará a las partes a una audiencia dentro de los cinco días siguientes. En esta oportunidad las partes presentarán su última propuesta y realizarán las observaciones que estimen pertinentes. El tribunal levantará acta resumida de lo obrado.

El tribunal arbitral podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, citar a audiencia a las partes, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole a las partes, que le permitan emitir su fallo de manera fundada.

El tribunal arbitral estará obligado a fallar en favor de la proposición de alguna de las partes.

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

118. ¿Cuál es el plazo que tiene tribunal arbitral para fallar?

El tribunal arbitral deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a la celebración de la audiencia constitutiva, plazo que podrá prorrogarse fundamentalmente hasta por otros diez días hábiles.

119. ¿Es apelable el fallo dictado por el tribunal arbitral?

El fallo deberá resolver los asuntos sometidos a su decisión y no será objeto de recurso alguno.

FIGURA 10 Características del nuevo arbitraje laboral

**Gratuito salvo en el caso de la Gran Empresa
(El costo deberá asumirlo el empleador)**

**Existe una instancia de designación y de conformación del
Tribunal Arbitral.**

**Existe una nomina de árbitros llevada por la Dirección
del Trabajo y su composición apunta a que sea un tribunal
multidisciplinario (Art. 394)**

**Se establece un plazo máximo de 30 días desde la
constitución del tribunal arbitral para el fallo, prorrogable
por 10 días hábiles más**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO REGLADA

120. ¿En qué consiste la negociación colectiva no reglada?

Esta modalidad de negociación se encuentra regulada por el artículo 314 del Código del Trabajo y presenta las siguientes características:

- » Puede iniciarse en cualquier momento
- » No se encuentra sujeta a restricciones de ninguna naturaleza.
- » Los trabajadores sólo pueden participar en este tipo de proceso, representados por una organización sindical.
- » Tiene por objeto convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.
- » Las normas procesales establecidas para la negociación colectiva reglada, no le resultan aplicables.
- » 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 a negociar al empleador.
 - No obliga a la empresa a suscribir un instrumento colectivo.
- » El instrumento que se suscribe tendrá una duración que no podrá ser superior a tres años, pudiendo ser inferior a 2 años.

PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE NEGOCIACIÓN TREBAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA

121. ¿Qué es el procedimiento especial de negociación?

De esta modalidad de negociación pueden ser parte los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, representados por el sindicato al cual se encuentren afiliados. Esta se encuentra regulada por el artículo 365 y siguientes del Código del Trabajo y presenta las siguientes características:

- » Las empresas estarán obligadas a negociar conforme a este procedimiento sólo 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). Puede iniciarse con la presentación del proyecto de convenio colectivo, una vez iniciada la obra o faena transitoria.
- » No se encuentra sujeta a restricciones de ninguna naturaleza.
- » Los trabajadores sólo pueden participar en este tipo de proceso, representados por una organización sindical.
- » Tiene por objeto convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.
- » También se pueden negociar convenios sobre puestos de trabajo y pactos sobre condiciones especiales de trabajo.
- » Las normas procesales establecidas para la negociación colectiva reglada, no le resultan aplicables.
- » 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 a negociar al empleador si la obra tiene una duración inferior a 12 meses.
 - No obliga a la empresa a suscribir un instrumento colectivo.

- » El instrumento que se suscribe se denomina Convenio Colectivo y su duración no podrá ser superior a tres años.

122. ¿En qué plazo debe responder el empleador?

El sindicato que agrupe a éstos 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, deberán dar respuesta dentro del plazo de 5 días, contados desde la recepción del proyecto de convenio.

123. ¿Qué pasa si el o los empleadores no responden?

A solicitud del Sindicato, la Inspección del Trabajo, ordenará se comunique la respuesta.

124. ¿Qué pasa si la respuesta es negativa?

Si la respuesta es negativa, el Sindicato queda facultado para presentar un nuevo proyecto de convenio colectivo.

125. El empleador o empleadores aceptan ¿cómo se debe negociar?

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.

126. ¿Existe plazo para que las partes lleguen a acuerdo?

No existe plazo.

127. ¿Cuál debe ser el contenido del proyecto de convenio colectivo?

El proyecto de convenio colectivo debe contener lo siguiente:

- » 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 faena o período de tiempo comprendido en la negociación

128. La obra tiene una duración inferior a 12 meses ¿cómo se debe negociar?

De acuerdo al procedimiento no reglado.

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE FEDERACIONES O CONFEDERACIONES

129. ¿Cuál es el procedimiento de negociación que la norma reconoce para las Federaciones o Confederaciones?

Esta 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.

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.

Tiene por objeto 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 le resultan aplicables.

No da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se establecen en la negociación reglada, por tanto:

1. No hay derecho a fuero para los trabajadores involucrados.
2. No hay derecho a huelga ni lock-out.
3. No obliga a las empresas y/o asociaciones gremiales a suscribir un instrumento colectivo.
4. El instrumento que se suscribe se denomina Convenio Colectivo y su duración será la que pacten las partes la que no podrá ser superior a tres años.

130. ¿Existe plazo para que las partes lleguen a acuerdo?

No existe plazo.

131. Si los empleadores aceptan ¿cómo se debe negociar?

En caso que la parte 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.

132. ¿Existe plazo para que las partes lleguen a acuerdo?

No existe plazo.

133. ¿Cuál debe ser el contenido del proyecto de convenio colectivo y a quienes les es aplicable?

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 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.

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

EL INSTRUMENTO COLECTIVO

134. ¿Cuáles son las estipulaciones básicas de un instrumento colectivo?

1. La determinación precisa de las partes a quiénes afecte.
2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado, especificándolas detalladamente.
3. El período de vigencia, en la negociación colectiva reglada no podrá ser inferior a 2 años ni superior a 3 años, en tanto en los convenios colectivos y en la negociación colectiva no reglada, podrán tener la vigencia que las partes acuerden siempre que no sea superior a 3 años, esto es, pueden tener una duración inferior a 2 años.
4. El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de haber alcanzado dicho acuerdo.

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 controversias.

135. ¿Qué es el contrato colectivo de trabajo?

Es el instrumento a que da origen la negociación colectiva reglada, debe constar por escrito y su duración no será inferior a 2 años ni superior a 3 años.

136. ¿Qué es el convenio colectivo de trabajo?

Es el instrumento originado en el procedimiento especial de negociación de trabajadores eventuales, por obra o faena transitoria o de temporada o en el procedimiento de negociación de federaciones o confederaciones. Igualmente debe constar por escrito, en este caso la duración es la que pacten las partes, pero no podrá ser superior a 3 años.

137. En una empresa en donde existe instrumento colectivo anterior ¿desde cuándo comienza a regir el nuevo instrumento colectivo suscrito?

Su vigencia y duración se contarán a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

La excepción a lo anterior lo constituyen los contratos colectivos de un proceso de negociación reglada donde haya existido 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 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.

138. Cuando no existe instrumento colectivo anterior ¿desde cuándo es su vigencia?

Su vigencia y duración se contarán a partir del día siguiente al de la fecha de suscripción del instrumento colectivo, salvo en la negociación reglada donde si ha existido huelga, la vigencia se cuenta desde el día de la suscripción y la duración desde el día siguiente al día cuadragésimo quinto de haberse presentado el proyecto.

139. Una vez firmado un instrumento colectivo ¿existe alguna obligación para las partes?

Los instrumentos deben constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de 5 días siguientes a la celebración del mismo,

Esta disposición es válida, tanto para los contratos, como los convenios y los fallos arbitrales.

140. ¿Qué efectos produce la firma de un instrumento colectivo?

Una vez suscrito un instrumento colectivo sus estipulaciones reemplazan 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 extensivo sus beneficios, siempre que, en este último caso, el trabajador acepte por escrito esa extensión.

Las copias originales de los instrumentos colectivos, así como las copias auténticas 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 al procedimiento señalado en los artículos 463 y siguientes.

Además, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas 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 ramo.

141. ¿Cómo se pueden extender los beneficios de un instrumento colectivo?

Las partes de un instrumento colectivo 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. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

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

142. ¿Hay beneficios de un instrumento colectivo que pueden darse al resto de los trabajadores sin que se consideren una extensión?

Sí, no se considera 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 determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo.

143. ¿Qué sucede con los trabajadores que estando afectos a un instrumento colectivo se desafilian del sindicato que lo suscribió?

El trabajador podrá 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 toda 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 hubiere 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 diere lugar.

144. ¿Qué sucede 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.

LAS PRÁCTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

145. ¿Qué se entiende por prácticas desleales en la negociación colectiva?

Son ciertas conductas que afectan el derecho a la negociación colectiva y sus procedimientos, que el legislador, con el objeto de dar una eficaz protección al derecho que tienen las partes para negociar colectivamente, ha determinado sancionar.

146. ¿Quién comete práctica desleal?

Cualquiera que incurra en conductas que atenten o estén destinadas a entorpecer la negociación colectiva o su procedimiento. Pueden cometer alguna de estas conductas:

- » Los empleadores
- » Los trabajadores
- » Las organizaciones sindicales

147. ¿Qué conductas se consideran prácticas desleales en el proceso de negociación colectiva?

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

148. ¿Cuáles son las conductas atribuibles al empleador y que el Código del Trabajo señala como ejemplos?

- 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 la misma.
- b) La negativa a recibir a la comisión negociadora del o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro.

- c) El incumplimiento de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 315 y siguientes, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada.
- d) El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV del código.

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.

- 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 desarrolla 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.

149. ¿Cuáles son aquellas conductas atribuibles al empleador, trabajadores o la organización sindical?

- 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 la misma.
- 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 dispuestos 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.

150. ¿Qué sanciones se aplican en estos casos?

Las prácticas desleales serán sancionadas de la siguiente forma:

1. En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco UTM.
2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta UTM.
3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta UTM.
4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas UTM.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada 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) de los artículos 403 (reemplazo 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 dispuestos por la autoridad competente) serán sancionados con una multa por cada trabajador involucrado de acuerdo a las siguientes reglas:

En la micro y pequeña empresa con multa de una a diez UTM.

En la mediana empresa con multa de cinco a cincuenta UTM.

En la gran empresa con multa de diez a cien UTM.

En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, esta 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.

Lo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas sancionadas como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes

151. ¿Quién conoce y resuelve este tipo de sanciones?

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el

Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

Las acciones judiciales destinadas a declarar y sancionar las conductas descritas anteriormente podrán ser ejercidas por la o las organizaciones sindicales o el empleador, según el caso.

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.

La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.

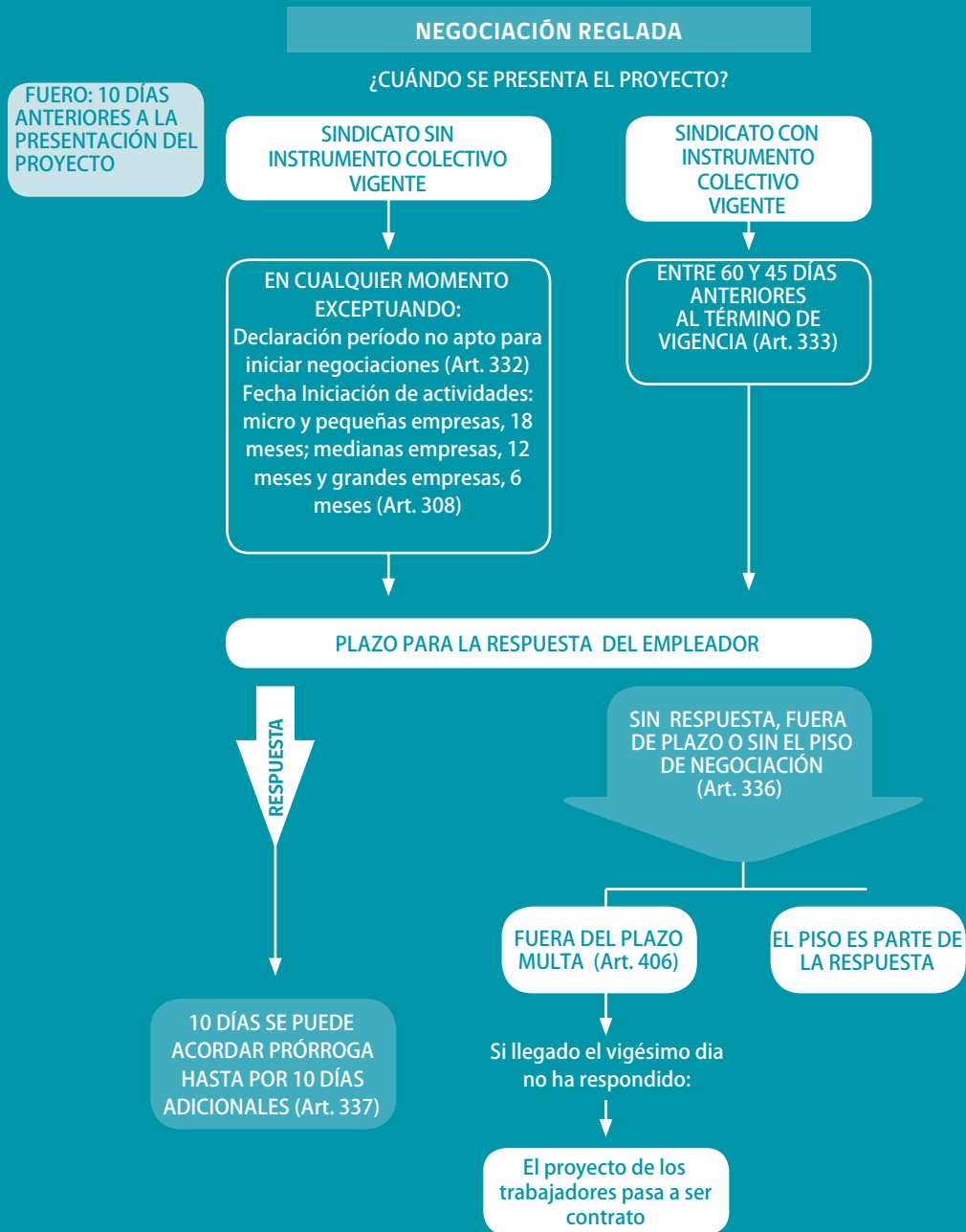
152. ¿Se requiere hacer la denuncia en la Inspección del Trabajo?

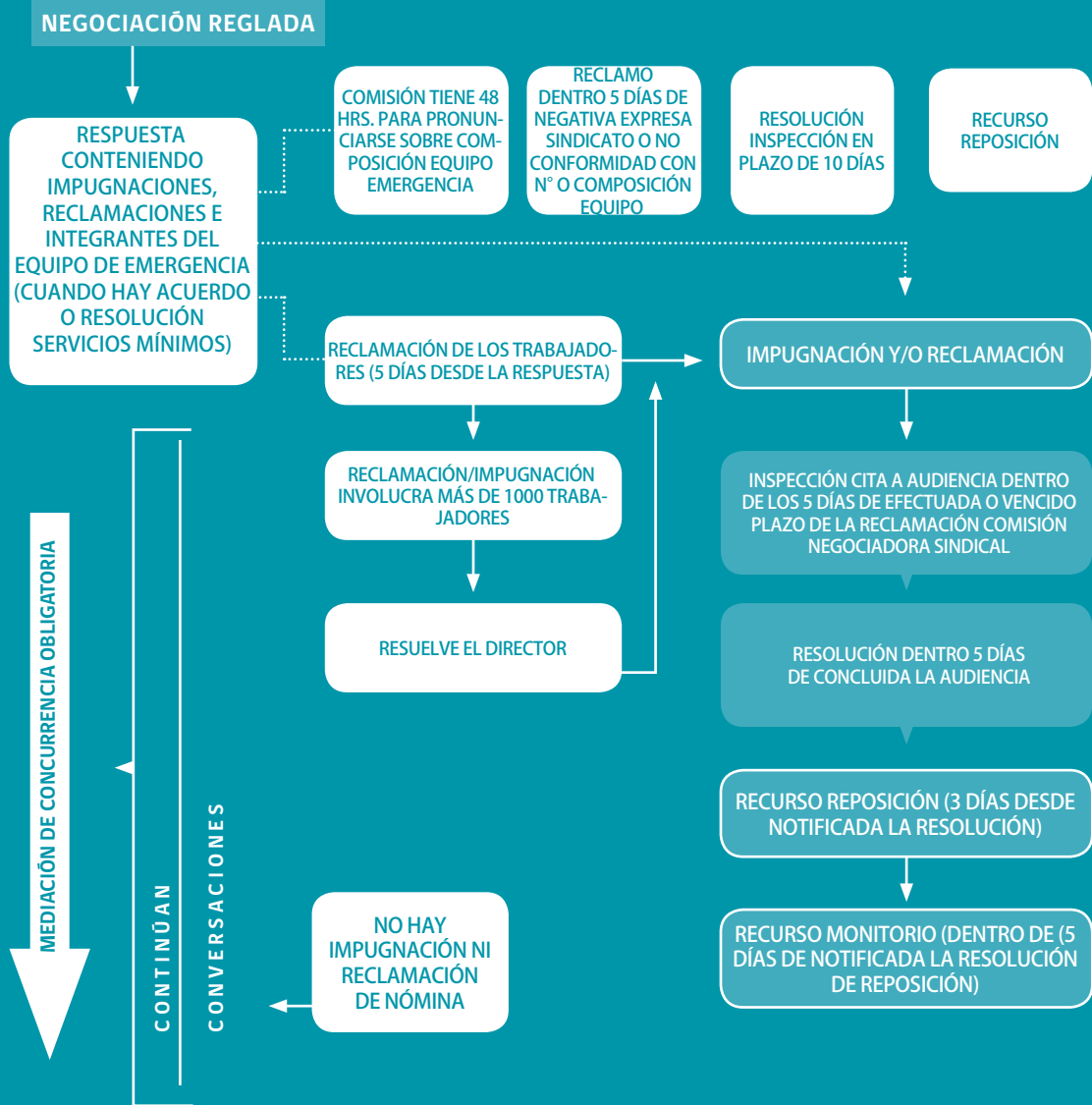
La ley no lo contempla como un requisito, pero la ley le ha dado determinadas facultades a la Dirección del Trabajo, puesto que la Inspección del Trabajo deberá comunicar al tribunal competente, los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales de los cuales tome conocimiento y acompañará a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente.

Los hechos constatados en el informe de fiscalización constituirán presunción legal de veracidad, asimismo la Inspección podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

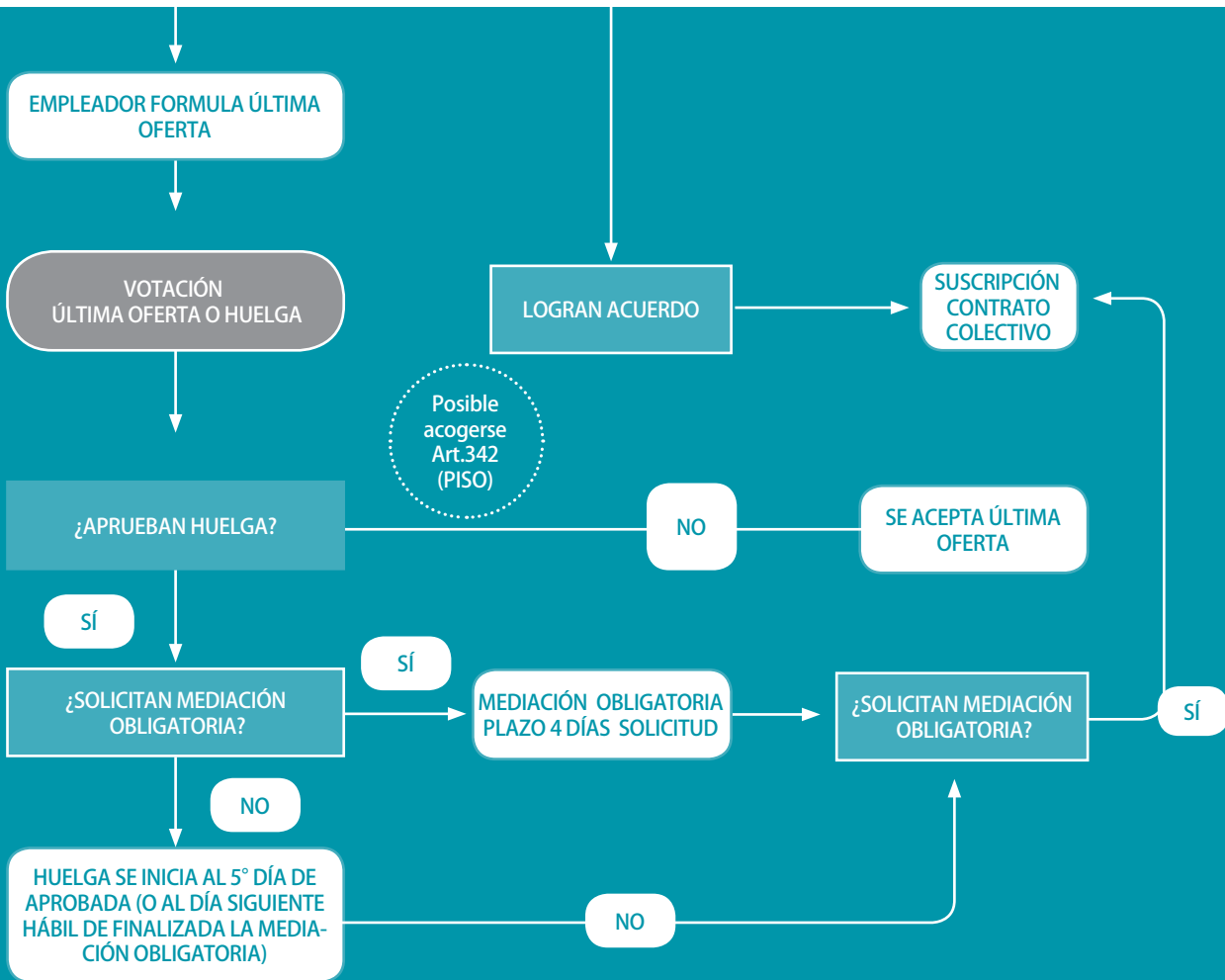
La denuncia realizada ante la Inspección, no impide que posteriormente se interponga la denuncia ante los Tribunales.

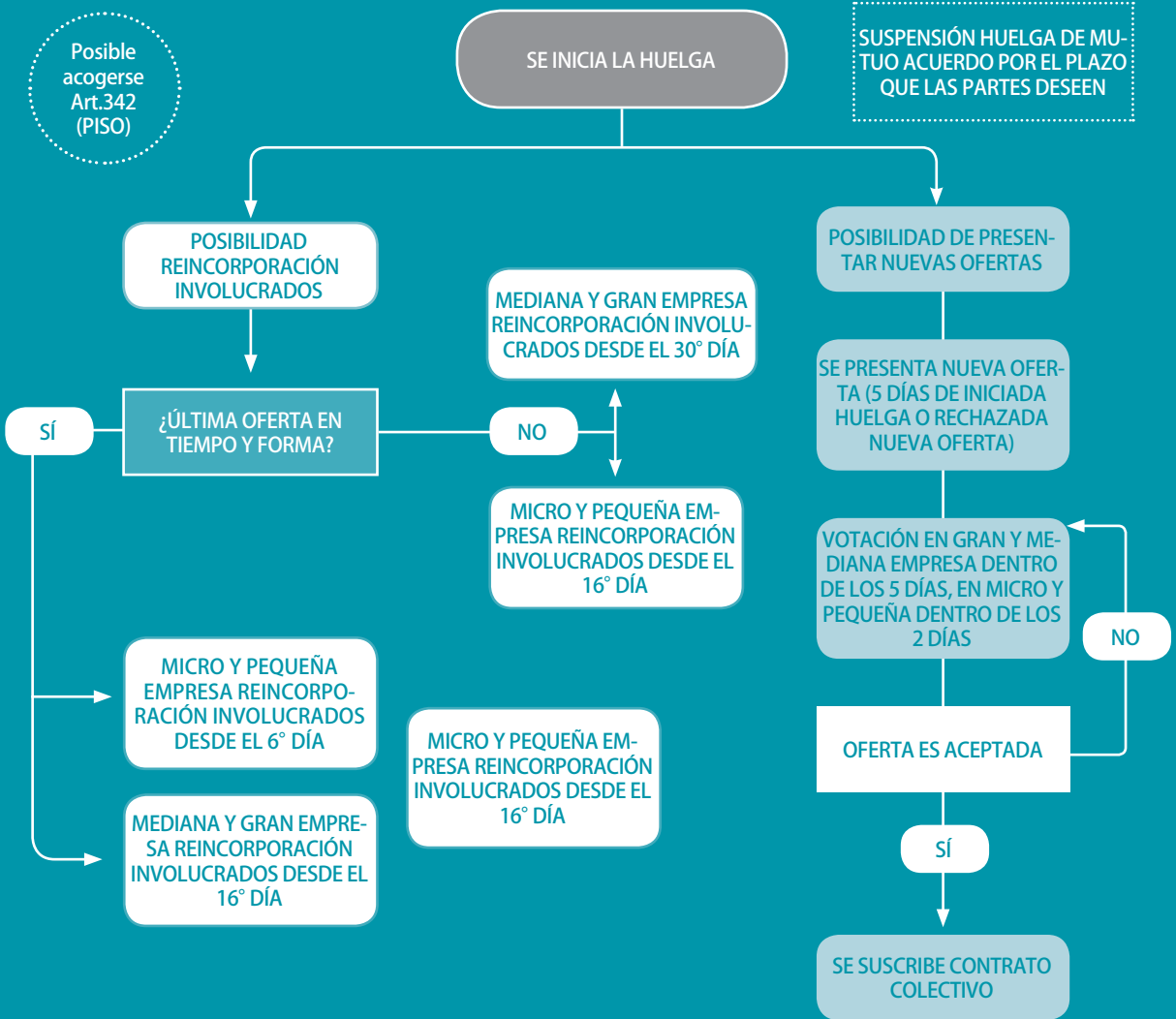
FLUJOGRAMA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA





FLUJOGRAMA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA





OTROS ASPECTOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación en la realidad empresarial, es un proceso permanente, que si bien la ley regula su formalización en un momento dado, fijándose una oportunidad para desarrollarla y estableciendo un período de vigencia al acuerdo que se suscribe; no es posible improvisarla, ni pretender resolver a través del acuerdo formal todos los problemas o diferencias existentes.

La negociación requiere siempre de una etapa de preparación, evaluación y de aplicación práctica del contrato o convenio colectivo.

Es importante destacar, que en un proceso de negociación, debe considerarse a las personas que en ella intervienen como seres humanos, cuyos derechos van más allá de las reivindicaciones puramente económicas.

El ser humano necesita sentirse útil, inteligente, seguro física y laboralmente, con la autoestima en alto, realizado, proyectado al futuro, respetado e importante. Asimismo, para desenvolverse de la mejor manera, precisa de afecto, amistad, ser reconocido, perteneciente y considerado por sus semejantes, armonía en sus relaciones de trabajo, apoyo y confianza.

El considerar los aspectos antes señalados, permitirá a la empresa contar con trabajadores motivados a incrementar su productividad y creatividad, incorporándose al trabajo con entusiasmo, sintiéndose importante y sobre todo, sintiéndose parte de la empresa. El hecho de sentir pertenencia con el trabajo y la empresa, hará que también exista preocupación por sus proyecciones y futuro.

a. REGLAS BÁSICAS COMUNES A LAS PARTES

- » Las demandas planteadas por los trabajadores deben considerarse íntimamente ligadas al desarrollo eficiente de la empresa.
- » En el proceso confluyen las distintas visiones que tienen las partes sobre la realidad de la empresa, el ambiente laboral y los problemas y desafíos que se presentan.
- » El empleador y los trabajadores deben tener como objetivo la búsqueda de la solución más equitativa posible a los problemas que se presentan.
- » Debe existir confianza mutua entre las partes.
- » Los trabajadores deben estudiar las implicancias económicas del proyecto que se presenta.
- » La empresa debe comprender que los trabajadores son el recurso más importante de los cuales cuenta, por ello, requieren la retribución más justa a su aporte y esfuerzo.

b. ELECCIÓN DE LA ESTRATEGIA

- » Los objetivos deben estar correctamente definidos, intentando precisar tanto los generales como los específicos.
- » Debe tenerse en cuenta los costos y beneficios que se derivarían en caso de tener que transar algunos de los objetivos definidos.
- » Debe contarse con información de datos y análisis, legales y económicos, que sirvan de apoyo en la negociación.
- » Recabar información sobre la situación de otras empresas similares del ramo; nivel de remuneraciones, productividad, ventas, etc.
- » Analizar las negociaciones anteriores; procesos mediante los cuales se llegó a acuerdos; cuales fueron los argumentos de la empresa, tanto para rechazar o aceptar propuestas del proyecto; promesas planteadas y su efectivo cumplimiento.

- » Determinar con antelación el posible cuello de botella u obstáculos principales de la negociación y las eventuales tácticas que utilizará la empresa.
- » Fundamental es tener conciencia que las personas, son distintas a los problemas. El considerar personas a la otra parte, hace comprender que al frente hay seres humanos, con valores, emociones y diferentes puntos de vista.

c. EL PLAN ESTRATÉGICO

- » La Misión: Se debe tener claro cual es la misión de la organización, en general se puede decir que el papel de la organización es transformar los intereses individuales en colectivos, dándole así más fuerza y capacidad para hacerlos realidad. Su objetivo es transformar el status económico y social de los trabajadores para conseguir mayor justicia y equidad.
- » En las empresas más competitivas, más modernas, se entiende ello como una tarea compartida, entre los trabajadores y la empresa, ello implica que las orientaciones y tácticas empleadas por los trabajadores, se deben dirigir a la búsqueda de formas de concertación a la vez que trato justo y equitativo.
- » El Ambiente Externo: Se debe realizar un detallado análisis de la realidad de la empresa y del sector y del contexto general de la economía. Así será conveniente considerar entre otras variables; IPC, tasas de interés, niveles de inversión, índices salariales, desocupación.

Ejemplo; la obtención de mejoras salariales podrá estar altamente condicionada a los índices de desempleo.

- » El Ambiente Interno: Supone conocer la realidad de la organización sindical, conocer sus programas, principales acciones, canales de información y de participación, ambiente laboral en que se toman las decisiones, realidad de la federación o confederación si se encuentra afiliada alguna.
- » Conocer la realidad laboral, previsional y de capacitación de los asociados, las aspiraciones e intereses de los mismos.

d. SUGERENCIAS SOBRE CONTENIDOS DEL PROYECTO

Se parte del principio de que cada realidad es única, lo que a continuación se indica, deberá ser considerado en cada caso y lo que se señala es sólo a modo ejemplar:

- a) **Ámbito del convenio/contrato:** Comprende su ámbito de aplicación; vigencia, trabajadores cubiertos, otras cuestiones generales.
- b) **Las cláusulas salariales:** Incluyen: las remuneraciones; forma de pago; aumento salariales por mérito, productividad, antigüedad contribuciones a los beneficios sociales seguros de salud, de vida, plan de pensiones; pago de vacaciones, días feriados y horas extraordinarias, otros bonos cualesquiera.
- c) **Jornada y horas extraordinarias.** Jornadas máximas y mínimas; módulos para la fijación de jornadas flexibles; turnos; horarios; reducciones de jornada (por trabajo nocturno por ej.); pausas; descansos; etc.
- d) **Vacaciones y otras licencias.** Duración; cierre anual; turnos de vacaciones; feriados y licencias adicionales, etc.
- e) **Cláusulas sobre empleo y contratación.** Término de la relación laboral; cláusulas sobre contratos temporales y de subcontratación.
- f) **Los derechos del sindicato.** Cobro de la cotización sindical (descuento por planilla); las actividades sindicales y los permisos; permisos para asambleas y otros.
- g) **Promociones y ascensos.** Mecanismos para llenar puestos vacantes; períodos y condiciones de aprendizaje; transferencias; traslados; contrataciones; etc.
- h) **Seguridad y salud en el trabajo.** Aspectos de seguridad en el trabajo; condiciones de higiene; niveles de calor y humedad, ruido, iluminación y ventilación; calidad del mobiliario; etc.
- i) **Formación profesional.** Planes de formación; permisos retribuidos; formación interna; formación externa; becas; ayudas de estudio, etc.
- j) **Régimen disciplinario.** Sanciones por faltas disciplinarias y consecuencias por su reiteración. Mecanismos de comunicar la amonestación

(quién y cómo); derecho de apelación; mecanismos de evaluación del trabajador y el correlativo derecho a revisión por el trabajador; todo lo concerniente al reglamento interno de orden y seguridad.

k) Organización del trabajo. Medición y control del tiempo; sistema de trabajo en equipo; niveles de participación de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa; etc.

l) Aplicación del convenio/contrato y mecanismos de control y solución de conflictos. Sanciones para previstas para la parte que no respeta las cláusulas del convenio/contrato; procedimientos de resolución de conflictos.

e. DESARROLLO DE LA NEGOCIACION

En esta parte del proceso, los negociadores deberán hacer valer todos sus argumentos contraargumentos preparados en la etapa anterior y desarrollar las estrategias y tácticas estudiadas.

Se debe tener presente que el proceso requiere una clara dirección y que constituye a la vez un mecanismo de legitimación de los dirigentes y fortalecimiento de la organización.

En primer término es necesario antes del inicio de las conversaciones o en su defecto en la primera reunión, fijar las reglas del juego, sobre le procedimiento y desarrollo de la negociación, por ejemplo, dejar establecido todos aquellos puntos en dónde ya (por la respuesta al proyecto) existe acuerdo.

Entre los puntos mínimos que deben concordarse, están:

- A. Horario y calendario de reuniones;** el mecanismo debe ser lo suficientemente flexible, por la propia dinámica de la negociación.
- B. Lugar de la reunión;** lo ideal es un lugar neutral o bien, si existen las condiciones, alternándolo, es decir, una vez en las oficinas que designa la empresa y en otra lugar fijado por el sindicato.
- C. Dirección de las reuniones.** Por lo general modera la reunión, aquel que hace de dueño de casa. Si el lugar es neutral se debe llegar acuerdo en quién moderará. El Presidente del Sindicato, deberá abstenerse de realizar esta labor, puesto que, por regla general, quién realiza labores de moderador se neutraliza.

Por último, en esta materia, el contacto con las bases es fundamental, puesto que la asamblea será el medio de mantener informado a los socios del desarrollo de la negociación.

f. DESPUÉS DE LA FIRMA

El paso posterior e inmediato, es la evaluación y supervisión de los acuerdos obtenidos en la negociación realizada.

La evaluación, permitirá constatar los errores y deficiencias que se hayan cometido, se comenzará a reflexionar sobre las medidas que deberán tomarse para superarlas. Igualmente, al valorar y reconocer las capacidades y logros del equipo negociador y de cada uno de los integrantes, se velará por mantener y profundizar esas fortalezas.

La evaluación, deberá comprender:

- A. Evaluación personal de cada negociador, evaluando el trabajo en equipo y de cada uno de los otros integrantes.
- B. Evaluación de los objetivos; revisar los objetivos que se definieron y cotejarlos con los resultados. Revisar si las estrategias y tácticas diseñadas y empleadas, favorecieron o dificultaron la negociación.
- C. Evaluación colectiva; interesa saber el grado de satisfacción o insatisfacción de los socios, una vez concluido el proceso.

En cuanto al control de los acuerdos, es decir, su aplicación práctica, debe ser tarea permanente de la organización, para ello se debe capacitar a los trabajadores sobre el convenio/contrato, para que éstos conozcan los contenidos del acuerdo. Una de las razones principales por las cuales alguien no ejercita un derecho que le corresponde, es por desconocimiento y este es un mecanismo que permite hacer partícipe a todos los trabajadores en el proceso de control del cumplimiento del contrato.

**NUEVAS
RELACIONES
LABORALES**

#NuevasRelacionesLaborales

www.nuevasrelacioneslaborales.cl

