



**DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN**  
**DERECHO**  
**K 12898 (2905) 2016**

Jurídico

0849

**ORD.:**

**MAT.:** Atiende presentación formulada por trabajadora involucrada en proceso de negociación colectiva desarrollado en la empresa Sodimac S.A.

**ANT.:** 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 24.01.2017.  
 2) Pase N° 1702 de 27.12.2016 de Jefe de Gabinete de Director del Trabajo.  
 3) Memorándum INPR2016-54986 de 23.12.2016 de Coordinadora Área Institucional, Dirección de Gestión y Correspondencia, Presidencia de la República.  
 4) Presentación de doña Mónica Soto Velásquez, de 29.11.2016.

SANTIAGO, 20 FEB 2017

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

**A : MONICA ROSA SOTO VELASQUEZ**  
**SANTA JUANA N° 0171, BLOCK 6 A, DEPTO 408**  
**BAJOCEROAUSTRAL@HOTMAIL.COM**

Mediante documento del antecedente 3) se ha remitido a este Servicio, por parte de la Coordinadora Área Institucional de la Dirección de Gestión y Correspondencia de la Presidencia de la República, atendida la competencia de que está dotada esta Institución, su presentación en que solicita la intervención de la Presidente de la República en el conflicto colectivo que se mantiene sin solución desde hace más de 22 días, período en que los trabajadores de la empresa Sodimac S.A han estado en huelga sin que se avizore un acuerdo entre las partes que ponga fin al conflicto colectivo. Precisa que los puntos de controversia dicen relación con el porcentaje de reajuste y el monto del bono por término de conflicto toda vez que los trabajadores propusieron un aumento de sueldo de 7% y un bono por término de conflicto ascendente \$ 500.000 en tanto que el ofrecimiento de la empresa corresponde a un aumento de un 2% del sueldo y el pago de un bono por término de conflicto de \$ 200.000.

Al respecto, cúpleme con informar a Ud. lo siguiente:

La Dirección del Trabajo es un Servicio Público que se relaciona con el ejecutivo por medio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y que

cumplimiento del imperativo legal contenido en su Ley Orgánica, Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, debe velar por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional, de seguridad y salud en el trabajo como también promover el ejercicio de la libertad sindical, fomentando el diálogo social, fortaleciendo los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos, para así generar relaciones de trabajo más justas y equitativas entre trabajadores y empleadores.

De esta manera entre sus objetivos, se puede mencionar, el promocionar la organización sindical y la libertad sindical a través de la defensa de la libertad sindical, difusión y atención preferencial de los actores sindicales, incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social a través de la mediación y de la conciliación.

Siguiendo el mismo razonamiento y como parte de dichos objetivos la acción operativa ha contemplado la creación de un sistema de solución alternativa de conflictos colectivos, cuyo propósito es apoyar y colaborar en la búsqueda de soluciones frente al conflicto como también en la tarea de prevenir los mismos, lo anterior a través de la Mediación.

En ese contexto, cualquiera de las partes involucradas en un proceso de negociación colectiva puede solicitar la designación de un mediador, el que convocará a estas últimas a una reunión de manera que se generen espacios de conversación para así lograr una solución ante el conflicto que mantienen. Cabe precisar que durante el desarrollo de la negociación colectiva, los trabajadores son representados por una comisión negociadora, que en el caso del grupo de trabajadores que se reúne para negociar, es elegida por ese mismo colectivo en votación secreta, y en el caso del Sindicato, corresponde a su directorio sindical conforme lo establece el artículo 326 del Código del Trabajo, al disponer que *“la representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica (...)”*

En el mismo orden de ideas, la negociación colectiva es un procedimiento a través del cual el empleador se relaciona con una o más organizaciones sindicales de la empresa o con un grupo de trabajadores que se unen para negociar colectivamente, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un período de tiempo determinado, conforme lo describe el artículo 303 del Código del Trabajo, regulado en el libro IV del Código del Trabajo, procedimiento que contempla el cumplimiento de una serie de etapas y actuaciones, que se inician con la presentación del proyecto de contrato colectivo, la respuesta del empleador dentro del plazo establecido, la última oferta del empleador, votación de última oferta, solicitud de buenos oficios, en el evento que alguna de las partes lo solicitara, y suscripción de contrato colectivo. Asimismo, dicho procedimiento otorga una serie de derechos y prerrogativas, entre ellas, el fuero como también el derecho a huelga, conforme lo establece el artículo 370 del mismo cuerpo legal, que prescribe: *“los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurren los requisitos que la norma prevé (...)”*

De acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, las partes solicitaron con fecha 29 de octubre de 2016, esto es, dentro del plazo de 48 horas de acordada la huelga, la intervención de esta Institución a través de la actuación de los buenos oficios, contemplada en el artículo 374 bis del Código del

Trabajo, que suspende el inicio de la huelga por un período determinado y cuyo propósito es lograr un acercamiento entre las partes para así facilitar las bases de un acuerdo para la suscripción del contrato colectivo, instancia que concluyó sin acuerdo ente las partes, razón por la cual los trabajadores afectos al proceso de negociación colectiva hicieron efectiva la huelga en la oportunidad señalada en la ley, que se extendió por 25 días.

Sin perjuicio de no haberse logrado acuerdo en la etapa de "buenos oficios", este Servicio en ejercicio de sus facultades y atribuciones intervino a través de gestiones impulsadas por la Dirección Regional del Trabajo Poniente, promoviendo de esta manera, la mediación entre las partes, como instrumento para lograr un acuerdo satisfactorio y poner fin al conflicto.

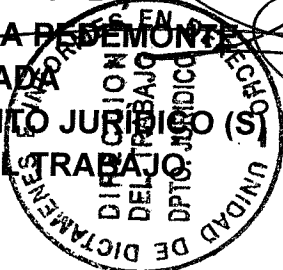
Cabe hacer presente que los puntos de conflicto por usted planteados, referidos al porcentaje de aumento de sueldo y al monto del bono por término de conflicto corresponden a materias propias de un proceso de negociación, cuyo objetivo es precisamente acordar mejores condiciones de trabajo y de remuneraciones, por tanto, la actuación de este Servicio se limita a generar un espacio de diálogo a través de la designación de un mediador que permita a las partes reunirse ante un tercero imparcial para así conversar y lograr acuerdos sobre las materias en conflicto.

Conforme se señalara precedentemente la función de este Servicio es generar los espacios y las condiciones de manera que los actores en conflicto puedan reunirse y conversar los temas puntos de controversia, recayendo sobre ellos, la decisión en orden a mantener la huelga o bien aceptar la propuesta elaborada por empleador.

En consideración a lo expuesto, la intervención de este Servicio durante el proceso de huelga llevado a cabo por el Sindicato Nacional de Trabajadores Homecenter Sodimac de Empresa Sodimac S.A. se efectuó en los términos descritos en el presente documento.

Saluda a Ud.,

*Loreto Barrera de Demonte*  
**LORETO BARRERA DE DEMONTE**  
**ABOGADA**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



*[Signature]*  
**BPICAS**

**Distribución:**

- Gabinete Director del Trabajo
- Jurídico
- Partes
- Control