

DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
UNIDAD DE LIBERTAD SINDICAL
s/k

CIRC.

029

ANT.: Necesidades del Servicio

MAT.: Actualiza Manual De Los
Procedimientos Administrativos De La
Dirección Del Trabajo En Negociación
Colectiva.

SANTIAGO, 03 ABR 2017

DE : JEFA DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
A : DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO
INSPECTORES PROVINCIALES Y COMUNALES DEL TRABAJO
JEFES DE CENTROS DE CONCILIACION Y MEDIACION.

Mediante el presente, informo a ustedes que, con esta fecha, se modifica en forma íntegra el Manual de Procedimientos en Negociación Colectiva, pasando a denominarse Manual De Procedimientos Administrativos De La Dirección Del Trabajo En Negociación Colectiva, el cual regirá para los procesos de negociación colectiva que se inicien desde el 01.04.17, lo que significa que nuestras actuaciones administrativas en los procesos iniciados con anterioridad a esa fecha deberán ajustarse al Manual en uso.

Lo anterior tiene como finalidad adecuar nuestro marco instruccional interno a las modificaciones al Libro IV del Código del Trabajo introducidas por la Ley 20.940, la que, de conformidad a lo que consta en el Mensaje Presidencial con el que se presentó el proyecto de ley, tienen como objetivo general "...ampliar y mejorar la negociación colectiva para que ésta pueda ser ejercida por más trabajadores, bajo mecanismos que faciliten los acuerdos con sus empleadores, en la perspectiva de favorecer un espacio de diálogo institucionalizado al interior de las empresas."



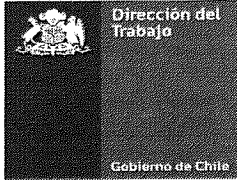
Wendoling Silva Reyes
WENDOLING SILVA REYES
ABOGADA

JEFA DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES



Distribución

- Direcciones Regionales, Inspecciones Provinciales y Comunales, Jefes de Centro de Conciliación.
- Dptos. Jurídico, Relaciones Laborales, Inspección, Estudios
- Of. Contraloría
- Boletín Oficial
- Of. de Partes



**MANUAL DE LOS PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCION DEL
TRABAJO EN NEGOCIACION COLECTIVA**

Versión: 1.0
Fecha: 03.04.17

**MANUAL DE LOS PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCION
DEL TRABAJO EN NEGOCIACION
COLECTIVA**

INTRODUCCION	6
PROCEDIMIENTOS EN LAS INSTANCIAS PREVIAS AL INICIO DE UNA NEGOCIACION O FUERA DEL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN.....	9
DENUNCIA POR NO ENTREGA DE INFORMACIÓN PERIÓDICA A LOS SINDICATOS DE EMPRESA	10
DENUNCIA POR NO ENTREGA DE INFORMACIÓN POR CARGOS O FUNCIONES, A LOS SINDICATOS DE EMPRESA.....	12
DENUNCIA POR NO ENTREGA DE INFORMACIÓN ESPECÍFICA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	15
REGISTRO DE INFORMACIÓN REFERENTE AL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA.	17
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN LA NEGOCIACION REGLADA	18
PROCEDIMIENTOS EN LAS INSTANCIAS PREVIAS AL INICIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA.	19
RECEPCIÓN Y REGISTRO DE LA DECLARACIÓN DE PERÍODO NO APTO PARA NEGOCIAR.	19
RECEPCIÓN Y REGISTRO DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO PRESENTADO POR SINDICATO INTEREMPRESA A UNA MICRO O PEQUEÑA EMPRESA.	20
NOTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA NEGATIVA DEL EMPLEADOR A NEGOCIAR CON UN SINDICATO INTEREMPRESA EN CASO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA.	22
RESOLUCIÓN DE RECLAMO POR CONSTAR EN CONTRATO IMPEDIMENTO PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE.	23
CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS.....	24
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DURANTE EL PROCESO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA.	25
RECEPCIÓN Y REGISTRO DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO PRESENTADO POR SINDICATO EMPRESA.....	25
PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO PRESENTADO AL AMPARO DEL INCISO CUARTO DEL ARTÍCULO 364.....	30
RECEPCIÓN Y REGISTRO DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO PRESENTADO POR SINDICATO INTEREMPRESA A UNA MEDIANA O GRAN EMPRESA.	32
NOTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO.	33
RECEPCIÓN Y REGISTRO DE LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR.	35
SANCIÓN POR RESPUESTA FUERA DE PLAZO	38
RESOLUCIÓN DONDE CONSTE LA OMISIÓN DE RESPUESTA OPORTUNA AL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO	39
RECEPCIÓN DE IMPUGNACIÓN O RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD Y CITACIÓN A LAS PARTES.	40
Procedimiento de recepción.	41
Citación a las partes.....	41

CELEBRACIÓN DE AUDIENCIA SOBRE RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD Y EMISIÓN DE RESOLUCIÓN SOBRE RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD. PROCEDIMIENTO.....	44
Celebración de audiencia.	44
Dictación Resolución.	46
MATERIAS SUSCEPTIBLES DE SER TRATADAS EN EL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN... 50	
Inexistencia de Reclamación por parte de la comisión negociadora sindical.	50
Reclamación interpuesta fuera de plazo.	50
Reclamación referida a materias que no pueden ser objeto de negociación.	50
Proyecto presentado a una gran o mediana empresa por un Sindicato interempresa que no tiene el quórum como para ser sindicato de empresa	51
Proyecto presentado por un Sindicato interempresa que tiene socios en empresas de diferentes rubros o actividades económicas.....	52
Proyecto presentado antes del tiempo estipulado por la norma legal respecto al inicio de la actividad de la empresa. (Art. 308 del Código del Trabajo)	52
Proyecto presentado en período no apto para iniciar negociaciones. (Art. 332 del Código del Trabajo).....	53
Proyecto presentado de manera extemporánea.	53
Proyecto presentado antes de los 60 días.....	54
Proyecto presentado después de los 45 días.	54
Proyecto presentado sin cumplir con los requisitos que exige el artículo 328 del Código del Trabajo.	54
No acompañar al proyecto la nómina de socios del sindicato.	55
Proyecto que no individualiza a los miembros de la Comisión Negociadora.....	55
Proyecto o cláusulas no redactadas en forma de contrato y/o con cláusulas imprecisas.	55
Omisión de cláusula que establece el plazo de vigencia del contrato.	55
Rechazo de trabajadores involucrados en la negociación colectiva.	56
Ser parte de un contrato colectivo o un convenio colectivo o fallo arbitral vigente.56	
No pertenecer al sindicato que presentó el proyecto de contrato colectivo.	56
Estar afecto a un contrato de aprendizaje.	56
Haber sido contratado exclusivamente para el desempeño de una obra transitoria o de temporada.	57
Trabajadores impugnados por encontrarse impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente, acorde al artículo 305 del Código del Trabajo.	57
No ser trabajador de la empresa por encontrarse desvinculado de la misma.....	58
No ser trabajador de la empresa sino que de otra razón social.....	58
Respuesta que no cumple con los requisitos que exige el artículo 328 del Código del Trabajo.....	58
Omisión de cláusula que establece el plazo de vigencia del contrato.	58
Respuesta sin forma de proyecto de contrato colectivo.....	59

No pronunciarse el empleador respecto de cada una de las cláusulas incluidas en el proyecto de contrato colectivo.	59
No acompañarse antecedentes que justifiquen las circunstancias económicas y demás pertinentes invocadas en la respuesta al proyecto.	59
Proyecto presentado a una empresa de las comprendidas en el artículo 304 del Código del Trabajo.	59
NOTIFICAR RESOLUCIÓN DE RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD.	61
RECURSO DE REPOSICION ESPECIAL.....	62
NOTIFICAR RESOLUCIÓN DE REPOSICIÓN RESPECTO A RESOLUCIÓN DE RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD.....	65
REGISTRO DE LA SENTENCIA SOBRE RESOLUCIÓN DE REPOSICIÓN.....	66
PRONUNCIARSE ANTE RECLAMACIÓN DE SOLICITUD DE EQUIPO DE EMERGENCIA.....	67
RECEPCIONAR COPIA ÚLTIMA OFERTA.	69
VERIFICAR CUMPLIMIENTO REQUISITOS ÚLTIMA OFERTA PARA LOS EFECTOS DE LA VOTACIÓN DE LA ÚLTIMA OFERTA O HUELGA.	71
RECEPCIÓN Y REGISTRO DEL ACUERDO DE AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE LA NEGOCIACIÓN Y DE POSTERGACIÓN DE LA VOTACIÓN DE HUELGA.....	73
RECEPCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA SOLICITUD DE MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN ÚLTIMA OFERTA O DE NUEVA(S) OFERTA(S).....	74
DESIGNAR MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN ÚLTIMA OFERTA O PARA VOTACIÓN DENTRO DE LA HUELGA.	78
ACTUACIÓN DE MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN ÚLTIMA OFERTA.	80
ENTREGA DE INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RESULTADOS DE LA VOTACIÓN DE ÚLTIMA OFERTA O DE NUEVA OFERTA	84
Entrega de información del resultado a las partes.....	84
Entrega de información del resultado a otras instancias de la Dirección del Trabajo.	85
RECEPCIONAR Y REGISTRAR SOLICITUD DE MEDIACIÓN OBLIGATORIA.	86
ACTUACIÓN EN LA MEDIACIÓN OBLIGATORIA.....	88
RECEPCIONAR Y REGISTRAR SOLICITUD DE MEDIACIÓN VOLUNTARIA.	89
FISCALIZAR LA CONTRATACIÓN ILEGAL DE REEMPLAZANTES Y/O LA REINCORPORACIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES	90
Reemplazo:	90
Reincorporación individual.....	90
VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LA ÚLTIMA OFERTA PARA EFECTOS DE LA REINCORPORACIÓN INDIVIDUAL Y COMUNICACIÓN A PETICIÓN DE PARTE DE LOS RESULTADOS DE ESA VERIFICACIÓN.	92
RECLAMACIÓN SOBRE PROCEDENCIA DE LA DECLARACIÓN DE LOCK OUT O CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA	93
REGISTRO DE LA SENTENCIA JUDICIAL QUE DECLARE LA REANUDACIÓN DE FAENAS	94
Solicitud de reanudación de faenas.	94
Registro de la reanudación de faenas.	94
RECEPCIONAR Y REGISTRAR ACUERDO SUSPENSIÓN DE HUELGA.....	95

RECEPCIONAR Y REGISTRAR CONTRATO COLECTIVO O FALLO ARBITRAL.....	96
RECEPCIONAR Y REGISTRAR SUSCRIPCIÓN DEL PISO DE NEGOCIACIÓN.	98
AUTORIZAR COPIA DEL INSTRUMENTO COLECTIVO.	100
RECEPCIONAR Y REGISTRAR MODIFICACIÓN DE INSTRUMENTO COLECTIVO.	102
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN LA NEGOCIACION NO REGLADA.....	103
RECEPCIONAR Y REGISTRAR CONVENIO COLECTIVO.	104
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION ESPECIAL	106
RECEPCIONAR PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO PRESENTADO POR SINDICATO QUE REPRESENTE A TRABAJADORES EVENTUALES, DE OBRA O FAENA TRANSITORIA	107
NOTIFICAR PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO.....	109
RECEPCIONAR RESPUESTA DEL EMPLEADOR.....	111
RECEPCIONAR Y REGISTRAR SOLICITUD DE MEDIACIÓN VOLUNTARIA.....	112
RECEPCIONAR Y REGISTRAR CONVENIO COLECTIVO.....	113
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION DE FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES	115
RECEPCIONAR Y REGISTRAR CONVENIO COLECTIVO.....	116
ANEXOS.....	118
Modelo Citación Audiencia Impugnación/Reclamación de legalidad.....	119
Modelo Oficio informando resultados votación última oferta.....	120
Distribución:	120
Modelo Oficio informativo de resultados verificación cumplimiento requisitos de la última oferta acorde al Artículo 357.	121
Modelo Depósito proyecto de contrato colectivo.....	122
Modelo Solicitud de ministro de fe.....	123
Modelo Solicitud de Mediación obligatoria.....	124
Instrucciones votación última oferta.....	125
Instrucciones votación nueva oferta.....	126
Modelo Resolución de impugnaciones y reclamaciones de legalidad.....	127
Modelo Resolución de Reposición.....	128
Modelo Resolución omisión respuesta oportuna al proyecto de contrato colectivo e imposición de sanción.....	130
Modelo Acta notificación proyecto de contrato colectivo.....	131
Modelo Acta notificación Resolución (impugnaciones o reclamaciones de legalidad o reposición)	132
Modelo Acta Votación Última oferta del empleador.....	133
Modelo Acta Votación parcial de Última oferta del empleador con escrutinio parcial..	134

Modelo Acta entrega consolidado de votaciones parciales de Votación Última oferta del empleador.	135
Modelo Acta Votación parcial de Última oferta del empleador sin escrutinio parcial. ...	136
Modelo Acta Final de Votaciones parciales sin escrutinio de votación Última oferta del empleador.	137
Modelo Acta Votación Nueva oferta.	138
Modelo acta de notificación de proyecto de convenio colectivo en negociación colectiva especial.	139
Modelo de oficio de incumplimiento de requisitos de negociación colectiva de conformidad al Libro IV del Código del Trabajo.	140
Modelo de reclamo sobre procedencia de la declaración de lock out o cierre temporal de la empresa.	141
TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS	142

INTRODUCCION

El presente Manual da cuerpo a los procedimientos administrativos que debe aplicar esta Institución frente a los procesos de negociación colectiva que se realicen en el mundo laboral a partir de la entrada en vigencia de la Ley 20.940, norma, como se ha indicado, tiene como finalidad la ampliación de la negociación colectiva y el fortalecimiento de la actividad sindical.

De conformidad a como se indica el Dictamen 5781/93 del 01.12.16, del cual se han extractado los párrafos que siguen a continuación, para el logro de esa finalidad la norma contiene un conjunto de incentivos e instituciones que contribuyen al diálogo social y al acuerdo al interior de las empresas, como, asimismo, consagra la buena fe como principio formador del proceso.

El principio de la buena fe le otorga sentido común y buen espíritu a la forma como se debe desarrollar el proceso de negociación colectiva, y envuelve una serie de deberes aplicables a la misma que exige a las partes actuar rectamente, de manera honrada y leal, tal como resulta con el deber de participar de las instancias de la negociación colectiva. Así, la buena fe se traducirá, en este caso, en el hecho que las partes concurren a las distintas instancias de negociación con una perspectiva abierta, seria y razonablemente dispuestas a alcanzar una solución justa y consensuada. Por ello, el nuevo artículo 341 del Código del Trabajo, inciso primero dispone que, a partir de la respuesta del empleador, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente, con el objeto de obtener directamente un acuerdo sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

De igual manera, la negociación colectiva exige que los eventuales contratantes se reúnan durante el proceso negociador, estableciendo sanciones a quienes dificulten o dilaten aquel, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 403 y 404 del mismo Código que establecen que serán consideradas prácticas desleales las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos, tales como aquellas que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.

Asimismo, la buena fe impone a las partes el deber de contribuir a la realización de las etapas del proceso negociador. Así, el artículo 349 establece que el empleador deberá facilitar que la votación de la huelga se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir al acto de votación. Por su parte, el mismo artículo, en su inciso segundo, dispone que la comisión negociadora sindical deberá organizar el proceso de votación evitando alteraciones en el normal funcionamiento de la empresa.

La buena fe también recibe aplicación en los supuestos de negociación no reglada. En efecto, el nuevo artículo 314 consagra la figura de la negociación colectiva no reglada, en virtud de la cual, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado. En este orden de ideas, sería contrario a la buena fe el intentar desconocer acuerdos alcanzados en una negociación colectiva no reglada.

Estrecha relación con la buena fe guarda, además, la obligación de designar representantes con facultades suficientes para llevar a cabo la negociación y, eventualmente, conseguir acuerdos. Desde esta perspectiva, no sería aceptable que se procediera a la designación de interlocutores sin facultades decisorias o bien que desconozcan por completo las materias que son objeto de negociación.

No menos relevante son las instituciones que permiten la consecución de la ampliación de la negociación colectiva y el fortalecimiento de la organización sindical. A esos efectos, podemos señalar, de manera sumaria, que la nueva ley reduce las hipótesis de exclusión de trabajadores, estableciendo una restricción general que afecta a aquellos trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y facultades generales de administración de la empresa, tales como gerentes y subgerentes. Además, reconoce una amplia libertad y autonomía a las partes para negociar y establecer acuerdos sobre temas que van más allá de la organización del trabajo, lo que supone un enriquecimiento importante en el diálogo entre trabajadores y empleadores y, asimismo, posibilidades de una mejor calidad de vida en la empresa. Previendo, adicionalmente, un mecanismo orientado a facilitar el desarrollo de la negociación, informando a las partes sobre los aspectos técnicos de la misma.

De igual modo, destaca la facultad de que gozan las partes para negociar pactos sobre condiciones especiales de trabajo en las empresas en que exista una afiliación sindical relevante, lo cual se condice plenamente con el carácter abierto y competitivo del actual escenario económico, que requiere de empresas capaces para adaptarse a un entorno que impone desafíos crecientes en materia de productividad y competitividad.

No está demás indicar, que la iniciativa legal introduce cambios dirigidos a perfeccionar el procedimiento, toda vez que se percibe que el anterior limitaba las opciones de diálogo directo entre las partes, haciendo prevalecer las formas procedimentales por sobre los actos sustantivos, situación que la nueva normativa procura enmendar. Es así como la determinación del inicio de un proceso reglado por parte de una organización sindical radica en la existencia o no de un instrumento colectivo vigente entre aquella y el empleador, y no a la inversa. Eliminándose, además, toda la regulación que prolongaba artificialmente los procesos de negociación en una empresa en que se negociaba por primera vez garantizando el derecho a afiliación de los trabajadores que deseen participar en un proceso ya iniciado, en un plazo definido.

En ese sentido la ley innova al permitir que las notificaciones de las actuaciones del proceso negociador se efectúen por medios electrónicos, para cuyos efectos, ambas partes, sindicato y empleador, deberán indicar en el proyecto de contrato y en la respuesta una dirección de correo electrónico, la que deberán velar por mantener habilitada garantizando su correcto funcionamiento.

Respecto a la conformación de la comisión negociadora sindical, se producen dos modificaciones relevantes, la primera dice relación con el respeto a la autonomía de los sindicatos, cuando deciden negociar de manera conjunta dos o más sindicatos con un empleador, radicando en las organizaciones la determinación del número y forma de integración de la comisión. Y, la segunda, que obliga a los sindicatos con afiliación femenina, en cuya comisión negociadora sindical no exista presencia de alguna mujer, a incorporar a una trabajadora a la misma, de modo que el estándar requerido para dar por satisfecha tal exigencia resulta superior al previsto para la conformación del directorio, en el que basta con que los estatutos contemplen un mecanismo destinado a garantizar la integración de directoras.

Por último, cabe relevar que la reforma laboral avanza en garantizar el efectivo del derecho a huelga, partiendo por el artículo 345 en su inciso 1° que establece que "La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores", norma de la cual se

desprende que la huelga es entendida como un derecho que, debe ejercerse de manera colectiva. Derecho que se ve garantizado por la derogación de las normas que obligaban a la determinación de su realización en base al quórum de los trabajadores que la hacía efectiva o, una vez iniciada, se reincorporaba a sus funciones. En ese sentido la legislación reformada prevé que una vez aprobada la huelga se entiende que ella se hace efectiva independientemente del número de trabajadores que entre a laborar al inicio del quinto día de haberse aprobada, o al día siguiente de haber finalizado la mediación obligatoria sin que las partes hayan alcanzado un acuerdo, y que sólo finaliza frente a la suscripción de un contrato colectivo.

A lo anterior cabe agregar que se elimina la institución del reemplazo de los trabajadores en huelga, quedando, de conformidad a lo establecido en inciso 2° del artículo 345, vedada al empleador la posibilidad de reemplazar a todo o parte de los trabajadores en huelga, por tanto el legislador ha establecido la prohibición del reemplazo de los trabajadores en huelga, sea utilizando personal interno o externo, disponiendo además que la trasgresión de tal prohibición da lugar a una práctica desleal grave, habilitando a la administración y a la autoridad judicial competente para reprimir la infracción conforme a la ley.

Consecuente con la naturaleza del reemplazo, la nueva normativa ha venido derechamente a proscribirlo, otorgándole además a la Dirección del Trabajo la facultad-deber de intervenir en el caso concreto para requerir el inmediato retiro de los reemplazantes y, ante la eventual negativa del empleador, para efectuar la respectiva denuncia ante el Juzgado de Letras del Trabajo, conforme al procedimiento de Tutela Laboral -sin trámite de mediación-, a objeto que esta autoridad disponga las medidas pertinentes que hagan cesar la vulneración.

En lo que respecta a la norma contenida en la letra d), inciso 2°, del artículo 403, cabe indicar que de conformidad a la doctrina de este Servicio, contenida en el Dictamen 441/7 del 21.0117, la facultad del empleador para modificar turnos y horarios de trabajo de los dependientes que no participan de la huelga, así como para efectuar adecuaciones necesarias, tiene que ver con aquellas que sean objetivamente necesarias para facilitar el desempeño de las funciones pactadas en los respectivos contratos individuales de trabajo, siendo este el único objeto de las acciones que puede realizar el empleador, de donde se sigue que si los trabajadores no huelguistas pueden desempeñar normalmente sus funciones sin necesidad de estas medidas, no corresponde que el empleador las lleve a cabo.

PROCEDIMIENTOS EN LAS INSTANCIAS PREVIAS AL INICIO DE UNA NEGOCIACION O FUERA DEL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN.

DENUNCIA POR NO ENTREGA DE INFORMACIÓN PERIÓDICA A LOS SINDICATOS DE EMPRESA

Fuente legal.

Artículos 315, 318 y 319 del Código del Trabajo

Concepto.

Las empresas estarán obligadas a suministrar información periódica pertinente a su realidad económica a los sindicatos de empresa constituidos en ellas. El tipo de información a entregar dependerá del tamaño de aquella.

- a) La gran empresa deberá entregar a los sindicatos de empresa ya constituidos: el balance general, el estado de resultados, los estados financieros auditados y toda información de carácter público que conforme a la legislación laboral vigente estén obligados a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros.

El plazo de entrega de esta última información será de 30 días contados desde que se haya puesto a disposición de esa Superintendencia, en tanto los otros 3 antecedentes deberán ser entregados dentro del plazo de 30 días desde que la empresa disponga de ellos. En tanto a los sindicatos que se constituyan en forma posterior al vencimiento de esos plazos la gran empresa deberá entregar la documentación señalada dentro de 30 días contados desde que la organización le comunique que se ha constituido, acorde a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 225 del Código del Trabajo.

- b) Mediana, pequeña y micro empresa, las empresas de estos tamaños deberán entregar información sobre sus ingresos y egresos que, de conformidad al régimen tributario al que se encuentren acogidas, declaren al Servicio de Impuestos Internos para efectos del Impuesto a la Renta.

El plazo de entrega de estos antecedentes será de 30 días siguientes a la Declaración Anual de Impuesto a la Renta.

En caso que el empleador no cumpla con la entrega de uno o más de los antecedentes señalados, independientemente, del tamaño de la empresa, el sindicato puede recurrir a la Inspección del Trabajo para que ésta a su vez requiera la entrega de aquellos. En el evento que esta diligencia no prospere el o los sindicatos deberán solicitar directamente su entrega al Tribunal laboral competente ya sea vía procedimiento monitorio o de tutela de derechos fundamentales.¹

Procedimiento.

Ante la denuncia de un sindicato afectado respecto a que el empleador no ha hecho entrega de la información periódica a la que está obligado, la Unidad de Relaciones Laborales amparada en el artículo 319 del Código del Trabajo y el artículo 31 del D.F.L. N° 2 de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, deberá verificar que el solicitante es un sindicato de empresa, en caso que no lo sea se le informará por oficio que a su respecto la empresa no está obligada a entregar la información solicitada.

En caso que se determine que el solicitante es un sindicato de empresa, la Unidad de Relaciones Laborales ingresará la solicitud a fin que se requiera al empleador que éste, dentro del plazo de 5 días hábiles, haga entrega de la información solicitada, acredite su cumplimiento o indique las razones justificadas para no acceder a la solicitud del sindicato.

¹ Dictamen 5935/98 del 13.12.16

Cualquiera de las tres situaciones deberá quedar reflejada en un Informe, adjuntando al mismo los antecedentes y declaración del empleador.

En el caso que el requerimiento no prospere, se deberá dejar constancia en el Informe del requerimiento efectuado y del resultado del mismo, el que servirá de antecedente, en caso que el o los sindicatos decidan concurrir a la instancia judicial vía el procedimiento dispuesto en el artículo 504 o inicien, en este Servicio o directamente en Tribunales, procedimiento de tutela de derechos fundamentales, del artículo 485 del Código del Trabajo, acorde los artículos 289 letras b) 290 letra e) o 403 letra a) y 404 letra c).

DENUNCIA POR NO ENTREGA DE INFORMACIÓN POR CARGOS O FUNCIONES, A LOS SINDICATOS DE EMPRESA

Fuente legal.

Artículos 317 y 319 del Código del Trabajo

Concepto.

Los sindicatos de empresa podrán una vez en cada año calendario 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 a que se refiere el numeral 6) del artículo 154 de este Código.²

La información deberá entregarse innominadamente, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que haya sido requerida.

En el caso de las empresas medianas, sus sindicatos podrán hacer este requerimiento sólo como información previa a la negociación.

La información deberá ser entregada por la empresa siempre que cuente con cinco o más trabajadores en cada cargo o función, se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y no infrinja lo dispuesto en el artículo 154 bis de este Código.

El contenido de esta información dice relación con las remuneraciones asignadas a trabajadores de diversos cargos o funciones existentes en dicha empresa, según se encuentren contenidas en el registro a que se refiere el numeral 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, el cual dispone:

"Artículo 154.- El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

6.- La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y el caso de las empresas de 200 trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales."

En este contexto, es imperativo determinar el sentido de este artículo, que nos reenvía al artículo 154 N° 6, especialmente la referencia al registro, pues la citada norma alude a las grandes empresas (200 trabajadores o más), siendo estas quienes deberán llevar un registro que consigne los diversos cargos con sus características esenciales.

Sin embargo, el derecho de información por cargos o funciones, como ya fuese indicado, se encuentra establecido a favor de los sindicatos constituidos no sólo en grandes empresas, sino que en medianas también, señalando, en este último caso, que el derecho a solicitar este tipo de información debe ser ejercido en la ocasión en que se requiera la información específica para la negociación colectiva.

Además, se debe tener en cuenta que la razón que tuvo en cuenta el legislador al establecer la citada norma del artículo 317 es que las organizaciones sindicales puedan contar con información que les permita, por una parte, reducir la asimetría que existe entre las partes respecto de la situación de la empresa y, por otra, alinear las expectativas y demandas de los trabajadores con las capacidades reales de la empresa.

² Dictamen 5935/98 del 13.12.16

Por consiguiente, en el caso de las empresas medianas, la referencia realizada por el legislador, dice relación con "la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias", pues dicha regla contemplada en el artículo 154 N°6 es obligatorio para todas las empresas, cualquiera sea su tamaño.

Respecto al contenido de esta obligación, 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, gerentes, subjefes 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.

Finalmente, es necesario indicar la oportunidad para el ejercicio de este derecho, así como para la entrega de la información solicitada, siendo necesario distinguir para tales efectos si el obligado es una gran o mediana empresa. En el caso de las primeras, el sindicato podrá solicitar una vez por cada año calendario esta información, la cual deberá ser entregada dentro de los 30 días siguientes a dicho requerimiento. En cambio, en el caso de las medianas empresas, el sindicato solo podrá ejercer este derecho dentro de la solicitud de información previa a la negociación colectiva, es decir, dentro de los 90 días anteriores al vencimiento del instrumento colectivo vigente, en caso de existir, o en cualquier época - en caso de no existir instrumento colectivo vigente - conjuntamente con la restante información específica y necesaria para preparar la negociación colectiva, contando dicha empresa con el plazo de 30 días para dar cumplimiento a esta solicitud.

En caso que el empleador no cumpla con la entrega de uno o más de los antecedentes señalados, independientemente, del tamaño de la empresa, el sindicato puede recurrir a la Inspección del Trabajo para que esta a su vez requiera la entrega de aquellos. En el evento que esta diligencia no prospere el o los sindicatos deberán solicitar directamente su entrega al Tribunal laboral competente ya sea vía procedimiento monitorio o de tutela de derechos fundamentales.³

Cabe recordar, que todos los plazos establecidos en esta materia, se rigen por el artículo 312 del Código del trabajo, esto es, son plazos de días corridos, que en caso de terminar el plazo en día sábado, domingo o festivo, se traslada para el día siguiente hábil.

Procedimiento.

Ante la denuncia de un sindicato afectado respecto a que el empleador no ha hecho entrega de la información periódica a la que está obligado, la Unidad de Relaciones Laborales amparada en el artículo 319 del Código del Trabajo y el artículo 31 del D.F.L. N° 2 de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, deberá verificar que el solicitante es un sindicato de empresa, en caso que no lo sea se le informará por oficio que a su respecto la empresa no está obligada a entregar la información solicitada.

En caso que se determine que el solicitante es un sindicato de empresa la Unidad de Relaciones Laborales ingresará la solicitud a fin que se requiera al empleador que este,

³ Dictamen 5935/98 del 13.12.16

dentro del plazo de 5 días hábiles, haga entrega de la información solicitada, acredite su cumplimiento o indique las razones justificadas para no acceder a la solicitud del sindicato. Cualquiera de las tres situaciones deberá quedar reflejada en un Informe, adjuntando al mismo los antecedentes y declaración del empleador.

En el caso que el requerimiento no prospere, se deberá dejar constancia en el Informe del requerimiento efectuado y del resultado del mismo, el que servirá de antecedente, en caso que el o los sindicatos decidan concurrir a la instancia judicial vía el procedimiento dispuesto en el artículo 504 o inicien, en este Servicio o directamente en Tribunales, procedimiento de tutela de derechos fundamentales, del artículo 485 del Código del Trabajo, acorde los artículos 289 letras b) 290 letra e) o 403 letra a) y 404 letra c).

DENUNCIA POR NO ENTREGA DE INFORMACIÓN ESPECÍFICA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Fuente legal.

Artículos 316, 318 y 319 del Código del Trabajo

Concepto.

A requerimiento de la organización sindical que tenga derecho a negociar con ellas las empresas estarán obligadas a suministrar la siguiente información pertinente a su realidad económica. El tipo de información a entregar dependerá del tamaño de aquella.⁴

- i) La gran y mediana empresa deberá entregar a lo menos:
 - 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.
 - b. Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.
 - c. Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y éste hubiere sido celebrado con duración superior a dos años, se deberán entregar los costos globales del periodo de duración del contrato.
 - d. Toda la información periódica referida en los artículos 315 y 318 que no haya sido entregada oportunamente a los sindicatos de empresa, cuando corresponda.
 - e. Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter de confidencial.

- ii) La micro y pequeña empresa deberá entregar a lo menos:

Las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios, desagregadas por haberes y la información específica señalada en los literales b) y c) del inciso segundo del artículo 316, esto es, valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente y los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años.

La información relativa a la planilla de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la negociación puede ser solicitada por las organizaciones sindicales que hayan sido autorizadas expresamente en sus estatutos o cuando su entrega haya sido autorizada por cada trabajador mediante mandato simple.

El plazo para realizar este requerimiento es de 90 días, si el sindicato tiene instrumento colectivo vigente, si no tiene instrumento colectivo vigente, el requerimiento de información podrá hacerse en cualquier época.

Las empresas dispondrán de treinta días para hacer entrega de la información solicitada por el sindicato, contado desde su requerimiento. Se entiende que este plazo es en días corridos.

En caso que el empleador no cumpla con la entrega de uno o más de los antecedentes señalados, independientemente, del tamaño de la empresa, el sindicato puede recurrir a la Inspección del Trabajo para que esta a su vez requiera la entrega de aquellos. En el evento que esta diligencia no prospere el o los sindicatos deberán solicitar directamente su entrega

⁴ Dictamen 5935/98 del 13.12.16

al Tribunal laboral competente ya sea vía procedimiento monitorio o de tutela de derechos fundamentales.⁵

Procedimiento.

Ante la denuncia de un sindicato afectado respecto a que el empleador no ha hecho entrega de la información periódica a la que está obligado, la Unidad de Relaciones Laborales amparada en el artículo 319 del Código del Trabajo y el artículo 31 del D.F.L. N° 2 de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, deberá verificar, en primer lugar, el tamaño de la empresa a efectos de determinar el tipo de información a la que pueden acceder, luego se deberá verificar:

- a) si el solicitante es una organización sindical, y
- b) si el requerimiento se realizó dentro de plazo.

En caso que no cumpla con el requisito de la letra a) se informará por oficio al solicitante que a su respecto la empresa no está obligada a entregar la información solicitada, en tanto si no cumple con el requisito de la letra b) se le señalará que procede su requerimiento por no haber sido formulado en el plazo que estipula la norma al respecto.

De igual manera en la Unidad de Relaciones Laborales se procederá a verificar, de manera previa al ingreso de la solicitud, si la organización está autorizada o no por los socios o en los estatutos para requerir la información referente a la planilla de remuneraciones, en caso que así no sea se le informara por oficio que el requerimiento de información solo se realizará respecto a los ítems para los cuales se encuentra facultado.

Determinado que el solicitante es una organización sindical y que el requerimiento está formulado dentro de plazo, la Unidad de Relaciones Laborales ingresará la solicitud a fin que se requiera al empleador que este, dentro del plazo de 5 días hábiles, haga entrega de la información solicitada, acredite su cumplimiento o indique las razones justificadas para no acceder a la solicitud del sindicato. Cualquiera de las tres situaciones deberá quedar reflejada en un Informe, adjuntando al mismo los antecedentes y declaración del empleador.

En el caso que el requerimiento no prospere, se deberá dejar constancia en el Informe del requerimiento efectuado y del resultado del mismo, el que servirá de antecedente, en caso que el o los sindicatos decidan concurrir a la instancia judicial vía el procedimiento dispuesto en el artículo 504 o inicien, en este Servicio o directamente en Tribunales, procedimiento de tutela de derechos fundamentales, del artículo 485 del Código del Trabajo, acorde los artículos 289 letras b) 290 letra e) o 403 letra a) y 404 letra c).

⁵ Dictamen 5935/98 del 13.12.16

REGISTRO DE INFORMACIÓN REFERENTE AL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

Fuente legal.

Libro IV y artículo 505 bis del Código del Trabajo

Concepto.

De conformidad al Libro IV del Código del Trabajo los derechos a ser ejercidos por los trabajadores en el marco de la negociación colectiva se encuentran diferenciados según el tamaño de la empresa, según la clasificación que el mismo Código hace en el artículo 505 bis, diferenciando estas acorde al número de trabajadores que en ella se encuentren contratados.

Es así que se entiende como micro empresa aquella que tiene contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tiene contratados entre 10 a 49 trabajadores, mediana empresa la que tiene contratados entre 50 y 199, y gran empresa toda aquella que tiene contratados 200 o más trabajadores.

En consecuencia, es imprescindible contar con el número de trabajadores de la empresa actualizado a la fecha en que se lleva a cabo un proceso de negociación colectiva, o se tramita una denuncia por no entrega de información.

Procedimiento.

Tratándose de una denuncia por no entrega de información o un procedimiento de negociación colectiva recaerá la obligación en la Unidad de Relaciones Laborales recabar, por el medio más rápido y certero posible, la información referente al número de trabajadores de la empresa. Debiendo, para esos efectos, contactar al respectivo empleador.

En caso que el medio ocupado sea el correo electrónico u oficio de traslado o acta, se deberá dejar copia de ese antecedente en la carpeta de la negociación. En tanto si el dato hubiese sido recabado mediante una entrevista telefónica se deberá levantar acta breve al respecto en la cual conste la identificación del o la funcionaria que solicitó la información, la fecha en que ello ocurrió y la identificación de la persona de la empresa que le proporcionó la información.

Esta información deberá ser recabada, cada vez que sea necesario determinar el número de trabajadores de la empresa, ya sea por encontrarse en la cantidad límite entre la pequeña, mediana o gran empresa y que alguna de las partes haya solicitado su determinación o exista discrepancia entre ellas respecto del tamaño de la empresa. Encontrándose en esta situación la información deberá ser recabada en cada proceso, no correspondiendo se utilice información de procesos anteriores, salvo que ellos se hayan desarrollado en un lapso inferior a un mes.

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN LA NEGOCIACION REGLADA

PROCEDIMIENTOS EN LAS INSTANCIAS PREVIAS AL INICIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA.

RECEPCIÓN Y REGISTRO DE LA DECLARACIÓN DE PERÍODO NO APTO PARA NEGOCIAR.

Fuente legal.

Inciso 2º y 3º del artículo 332 del Código del Trabajo

Concepto.

En las empresas en que no exista instrumento colectivo vigente el empleador está facultado para declarar una vez al año, previo a la presentación de un proyecto de contrato colectivo, un período en el año calendario no apto para iniciar negociaciones.⁶

Procedimiento.

La Unidad de Relaciones Laborales deberá verificar que la declaración de período no apto para iniciar negociaciones, depositada en la Inspección, cumple con los requisitos legales, esto es:

1. Inexistencia de un instrumento colectivo vigente.
2. Que esta declaración haya sido comunicada a los trabajadores.
3. Que, el período invocado se encuentra dentro de los doce meses siguientes y no es superior a 60 días corridos, período que no puede ser fraccionado.

Situaciones especiales.

a) Declaración en el reglamento interno de período no apto para negociar.

Si, no existiendo instrumento colectivo vigente, el empleador consigna en el Reglamento interno el período en el cual no se puede iniciar un proceso de negociación, dicha consignación se entenderá, para todos los efectos, comunicación suficiente, toda vez que en su oportunidad, un ejemplar de dicho reglamento fue entregado tanto a los trabajadores como a la Dirección del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá hacer llegar, nuevamente, a la Inspección del Trabajo la comunicación ya aludida.

b) Declaración de período no apto que no cumple los requisitos legales vigentes.

En caso que se recepcione una declaración de período no apto para negociar, se constate que dicha empresa registra un instrumento colectivo vigente, deberá informársele, por escrito, al empleador que dicha declaración no tendrá efecto alguno. Similar procedimiento deberá seguirse si el período fuera superior a sesenta días.

⁶ Dictamen 5781/0093 del 01.12.16

RECEPCIÓN Y REGISTRO DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO PRESENTADO POR SINDICATO INTEREMPRESA A UNA MICRO O PEQUEÑA EMPRESA.

Fuente legal.

Artículo 364 del Código del Trabajo

Concepto.

Para la micro y pequeña empresa la negociación colectiva reglada iniciada por un sindicato interempresa es voluntaria.

Se debe tener presente que en el caso de la micro y pequeña empresa, aun cuando el proyecto de contrato colectivo venga con la firma de recepción por parte del empleador, se trata siempre de una negociación voluntaria, que solamente se transformará en un proceso vinculante cuando el empleador manifieste explícitamente, por escrito, su intención de negociar, dentro del plazo de 10 días que le otorga la ley, o tácitamente, al haber dejado transcurrir dicho plazo sin expresar voluntad alguna.

A lo anterior cabe agregar que los afiliados del sindicato que trabajan en esa empresa en cuestión deberán reunir el quórum como para constituir un sindicato de empresa acorde a lo dispuesto en el artículo 227 del Código y, además, sus afiliados, en general, deberán desempeñarse en empresas del mismo rubro o actividad económica

Ante la negativa de un empleador de la micro o pequeña empresa los trabajadores afiliados a dicho sindicato que pertenezcan a esa empresa, siempre que reúnan el quórum como para constituir un sindicato de empresa, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo a la empresa de conformidad a como se señala en el presente Manual.

Procedimiento.

Depositado el proyecto de contrato colectivo, por parte de un sindicato interempresa que pretenda negociar con una micro o pequeña empresa, la Unidad de Relaciones Laborales deberá informar a esa organización que el empleador puede negarse a negociar colectivamente manifestando, expresamente, su voluntad de no hacerlo dentro del plazo de 10 días después de notificado.

Se les informará, además, que dicha manifestación de voluntad debe ser por escrito, pudiendo notificársela en forma personal, vía correo certificado o por correo electrónico, en presencia de ministro de fe o solicitar a la Inspección que la notifique.

En caso que el empleador acepte negociar con el Sindicato, cabe indicar que deberá manifestar su aceptación conjuntamente con la respuesta que otorgue al proyecto que le ha sido presentado. Es decir el plazo de manifestación de voluntad y de formulación de la respuesta es el mismo.

Deberá indicárseles, además, que producida la negativa del empleador, los trabajadores afectados pueden iniciar un nuevo procedimiento de negociación reglada, presumiendo el legislador que estos trabajadores constituyen para efectos de la negociación colectiva un sindicato de empresa, cumpliendo con los quórum del artículo 227 del Código, debiendo sujetarse en su tramitación a todas las normas establecidas respecto de la negociación colectiva de empresa.

Situaciones especiales:

- a) En el proyecto de contrato colectivo no consta el domicilio electrónico ni físico de la organización, o estos son ilegibles.**

Será obligación por parte de la Unidad de Relaciones Laborales verificar que en el proyecto de contrato colectivo conste en forma legible el domicilio electrónico y físico de la organización, de no ser así solicitará a los concurrentes que llenen el formulario que al efecto estará disponible en la Unidad.

En caso que el proyecto haya ingresado directamente por la Oficina de Gestión documental comprobándose esta falencia en forma posterior, la Unidad de Relaciones Laborales deberá citar por la vía más expedita a la organización a objeto que complemente el proyecto de la forma señalada.

NOTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA NEGATIVA DEL EMPLEADOR A NEGOCIAR CON UN SINDICATO INTEREMPRESA EN CASO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA.

Fuente legal.

Artículo 364 del Código del Trabajo

Concepto.

Frente a la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte de un sindicato interempresa a una micro o pequeña empresa, el empleador tiene el derecho a manifestar su intención o negativa a negociar, en forma expresa, dentro del plazo de 10 días que le otorga la ley. La ausencia de tal comunicación implica que ha manifestado tácitamente su aceptación de negociar, al haber dejado transcurrir dicho plazo sin expresar voluntad alguna.

Procedimiento.

Ante la consulta efectuada por un empleador respecto a cuál es el mecanismo para poder manifestar su voluntad, se le informará que esa puede entregarla en forma personal a uno de los miembros de la Comisión Negociadora con copia al correo electrónico del Sindicato Interempresa, de manera copulativa.

En el evento que los integrantes se nieguen a recibir dicha notificación en forma personal o que las notificaciones por correo electrónico o certificado sean fallidas, o en ausencia de esa información en el proyecto y no existiendo tampoco la misma en la Inspección, el empleador, estando dentro del plazo de los 10 días, podrá entregar su respuesta negativa en presencia de ministro de fe o solicitar a la Inspección que la notifique.

Si solicita a la Inspección que notifique su respuesta se deberá efectuar ésta dentro del plazo de los 10 días que otorga la ley para ese trámite. Ello implica tomar las providencias del caso si el requerimiento del empleador es ingresado el día que vence ese plazo, a fin que la notificación sea practicada ese mismo día. Si la solicitud es ingresada de manera posterior, aun cuando el empleador deje constancia que la comisión negociadora se negó a recibirla se le deberá informar por escrito que no es factible acceder a su petición dado que ya ha transcurrido el plazo legal para efectuar su manifestación de voluntad.

En la medida que la solicitud sea realizada dentro del plazo legal, la eventual notificación, por parte de la Inspección, vencido ese no alterará los efectos previstos en la norma, esto es entenderse notificada la voluntad del empleador, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que recae en el o la funcionario/a responsable de la notificación extemporánea.

En el evento que la solicitud del empleador, o copia de su respuesta negativa al Sindicato, sea depositada en una oficina donde no está radicado el proceso, la Unidad de Relaciones Laborales deberá trasladarla de manera inmediata a la Inspección pertinente.

El proyecto presentado por un Sindicato Interempresa a una micro o pequeña empresa deberá ser ingresado al sistema informático al momento de su depósito, ingresando en el menú de Respuesta del empleador la negativa de este a negociar.⁷

⁷ Modelo acta notificación en Anexos

RESOLUCIÓN DE RECLAMO POR CONSTAR EN CONTRATO IMPEDIMENTO PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE.

Fuente legal.

Artículo 305 del Código del Trabajo

Concepto.

El trabajador o el sindicato al que se encuentre afiliado podrán reclamar a la Inspección del Trabajo de la circunstancia hecha constar en su contrato, de no poder negociar colectivamente. La resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse judicialmente a través del procedimiento establecido en el artículo 504, dentro del plazo de quince días contado desde su notificación.

Procedimiento.

Efectuado un reclamo de esta índole el Jefe de la Oficina deberá asignar la fiscalización correspondiente a fin de reunir los antecedentes que le permitan resolver.

En el caso de la gran y mediana empresa, la fiscalización se orientará a verificar si el trabajador efectivamente tiene y ejerce facultades de representación del empleador y, copulativamente, se encuentra dotado de facultades generales de administración, como por ejemplo gerentes y subgerentes.

En el caso de pequeña y micro empresa, a esos trabajadores podrán sumárseles también aquellos trabajadores de confianza que ejerzan cargos superiores de mando, los que de conformidad al dictamen N° 5781/93 del 01.12.16, deben determinarse en función de las atribuciones de dirección y fiscalización que detenten, por cuanto el tamaño de la empresa dificulta identificar el cargo a nivel jerárquico.

Con el mérito del informe de fiscalización, evacuado en un plazo no superior a 30 días, el Inspector dictará la Resolución que se pronuncie al respecto.

En contra de esa Resolución el afectado, sea el empleador o el trabajador, podrá reclamar a través del procedimiento monitorio establecido en el artículo 504 del Código del Trabajo, reclamación que deberá realizar dentro del plazo de 15 días de notificada la resolución.

El procedimiento señalado no impide que la Inspección pueda conocer de la misma en el trámite de las reclamaciones e impugnaciones establecidas en el artículo 340 del Código.

CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS.

Fuente legal.

Artículo 359 y siguientes del Código del Trabajo

Concepto y Procedimiento

El procedimiento a seguir se encuentra contemplado en la Orden de Servicio N° 1 de fecha 26.01.17.

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DURANTE EL PROCESO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA.

RECEPCIÓN Y REGISTRO DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO PRESENTADO POR SINDICATO EMPRESA.

Fuente legal.

Artículos 327 y 364 del Código del Trabajo

Concepto.

Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por la Comisión Negociadora y firmado por el empleador, para constancia de que fue recibido por éste, debe depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días corridos siguientes a la presentación del proyecto.

Procedimiento.

Antes del ingreso de cualquier proyecto de contrato colectivo en la Oficina de Gestión Documental de la Inspección, este deberá ser revisado por la Unidad de Relaciones Laborales para determinar frente a cuál de las dos siguientes situaciones se encuentra:

- a) **El proyecto ya fue notificado al empleador.** Se revisarán los aspectos que a continuación se detallan, **exclusivamente** con el objetivo de informar a la Comisión Negociadora que, probablemente, el o los defectos que se constaten generará una o más impugnaciones o reclamaciones de legalidad por parte del empleador. En cuyo evento ellos/as deberán presentar la reclamación de legalidad pertinente a fin de poder instruir la corrección en esa instancia, haciéndoles presente que algunos de los aspectos faltantes pueden, inclusive, importar el término del proceso de negociación si no realizan la reclamación de manera oportuna. O, en acuerdo con el empleador, subsanarlos antes que éste de su respuesta.
- b) **El proyecto no ha sido notificado y se está solicitando ese trámite a la Inspección.** Se revisarán los aspectos que a continuación se detallan, consultándoles, mediante acta, si pueden corregir las falencias que se hayan detectado y que sean susceptibles de corregir. Si la Comisión Negociadora manifiesta que no realizarán corrección alguna se dejará constancia de tal decisión y se practicará la notificación del proyecto en el estado en que ese se encuentre.

En cualquiera de los dos casos los aspectos a revisar son los siguientes:

- a) Que haya sido presentado dentro de plazo legal al empleador.
- b) Que el proyecto contenga las cláusulas mínimas establecidas en el artículo 328 del Código de Trabajo, esto es:
 - i. las cláusulas que se proponen,
 - ii. la vigencia ofrecida,
 - iii. identificación de la comisión negociadora sindical
 - iv. domicilio físico y electrónico del o los sindicatos respectivos.
 - v. nómina de los trabajadores que hasta ese momento se encuentren afiliados.

Situaciones especiales.

a) Proyecto de contrato colectivo donde no consta quien y/o cuando lo recibió.

En el caso que el proyecto hubiese sido ingresado en la empresa y:

- no conste la firma de quien lo recibió,
- no conste la fecha de recepción,
- los trabajadores informen que quien recibió el proyecto no tiene la calidad de empleador, en los términos del art. 4º del Código del Trabajo (portero, secretaria, otro trabajador), atendido que la negociación colectiva reglada es un proceso bipartito que requiere del consentimiento de las partes y donde cada hito se encuentra sujeto a un plazo definido, se le requerirá a la Comisión Negociadora que declare por escrito quien y/o cuando recibió el proyecto.⁸

Acto seguido se les informará que el proyecto será trasladado mediante oficio al empleador a fin que ratifique quien recibió el proyecto, la fecha en que éste fue recepcionado o si quien recibió y firmó es o no representante de la empresa, o bien, si sana dicho vicio aceptando su presentación y entendiéndose personalmente notificado del proyecto.

Debido a las consecuencias que puede tener la ausencia de la información señalada, la Unidad de Relaciones Laborales, dentro del mismo día del depósito del proyecto en la Oficina de Gestión Documental, deberá requerir que este le sea entregado y confeccionará el oficio de traslado. El cual deberá ser despachado vía correo certificado expreso o notificado de manera personal a más tardar al día siguiente hábil de haber sido recibido el proyecto en la Inspección.

En caso de ausencia de cualquier manifestación de voluntad por parte del empleador ante el traslado, se deberá proceder de la siguiente forma en los casos que se exponen:

- **La comisión negociadora solicitó el reintegro de trabajadores aforados despedidos.** Dado que esa denuncia debe ser ingresada al DT Plus, en el sistema de Derechos Fundamentales por el abogado de la Inspección, la Unidad de Relaciones Laborales deberá informar a aquel a quien se le notificó la denuncia que debe verificar el fiscalizador de manera previa a instruir el reintegro.

- Si esta dice relación con la persona que recibió el proyecto se deberá indicar que el fiscalizador debe requerir al empleador que se pronuncie sobre quien recepcionó el proyecto, si tenía o no la calidad de representante del empleador, pronunciamiento que deberá ser verificado mediante la revisión del organigrama de la empresa y de los antecedentes que sean pertinentes. Si se constata que quien recibió el proyecto no representa al empleador, el fiscalizador se lo comunicará mediante acta a la comisión negociadora y concluirá su fiscalización sin instruir el reintegro.
- En tanto si la falencia se refiere a la ausencia de fecha de recepción el fiscalizador deberá entrevistar al empleador a fin de obtener la información de la fecha exacta en que el proyecto fue recepcionado. Si de esa no es factible determinar que los trabajadores tenían fuero al momento de ser despedidos, se lo comunicará mediante acta a la comisión negociadora y concluirá su fiscalización sin instruir el reintegro.

- **La comisión negociadora solicita certificado acreditando la llegada del vigésimo día sin que el empleador haya dado su respuesta.** En la unidad de relaciones laborales deberá ingresarse al DT Plus la solicitud de fiscalización indicando cual falencia debe ser investigada en los mismos términos indicados precedentemente. En este caso el fiscalizador se limitará a emitir un informe que servirá como base a la respuesta a otorgar a la comisión. Lo cual implica que si durante la fiscalización se determina que el proyecto no fue recepcionado por el empleador o quien lo representa, la Unidad de Relaciones

⁸ Dictamen N° 3762/184 09/10/01

Laborales confeccionará oficio para la firma del/la Jefe/a de oficina, mediante el cual se informará a los trabajadores que no puede emitirse la certificación solicitada por corresponder a un proyecto que no ha sido legalmente notificado. De igual forma se procederá si el fiscalizador no puede establecer fehacientemente la fecha en que el proyecto fue notificado.

b) Proyecto de contrato colectivo depositado en la Inspección fuera de plazo.

La Inspección deberá recepcionar el proyecto de contrato colectivo que sea depositado fuera del plazo de 5 días corridos que establece la ley. Lo anterior, es sin perjuicio del derecho que le asistiría al empleador de recurrir a los Tribunales para solicitar se sancione a la Comisión Negociadora o, si lo estima pertinente, requerir la anulación de lo obrado por no ajustarse el proceso a la ley.

c) Proyecto de contrato colectivo presentado al empleador fuera de plazo

Si la Unidad de Relaciones Laborales verifica que el proyecto fue presentado al empleador fuera del plazo legal, entendiéndose que ello aplica sólo si es presentado después de los 45 días, esto es del día 44 en adelante, deberá igualmente recepcionarlo, sin perjuicio de advertir al depositante sobre las consecuencias que podría tener tal circunstancia.

En lo que respecta a las demás causales de extemporaneidad esas deberán ser alegadas por el empleador en su respuesta y serán materia de la pertinente objeción de legalidad, si así lo estima la Comisión negociadora.

Se debe tener presente que aun cuando la presentación del proyecto sea extemporánea el empleador se encuentra obligado a responder.⁹

Tener en cuenta que de conformidad al inciso segundo del artículo 333 del Código, si el proyecto se presenta antes del plazo legal, dicho proyecto se entenderá, para todos los efectos legales, que fue presentado 60 días antes de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo vigente.

d) Proyecto de contrato colectivo presentado a una Inspección del Trabajo incompetente en relación al domicilio de la empresa.

Se debe tener en consideración que el domicilio de la empresa no necesariamente corresponde al de la casa matriz de la misma, sino a cualquier sucursal o agencia en que exista un representante de la misma con las atribuciones del artículo 4° del Código del Trabajo.

Por consiguiente, cuando se deposite un proyecto de contrato colectivo en una Inspección en que el depositante indique que no existe en la jurisdicción de aquella persona alguna con las facultades del señalado artículo 4°, se recibirá dicho proyecto informando al usuario que se trasladará a la Inspección competente, indicándole cual es esa a efectos que los trámites posteriores los realicen directamente en esa oficina.

e) Notificación del proyecto con vicios de legalidad.

Cuando la notificación del proyecto hubiese sido viciada, por no haberse notificado al empleador o a quien lo represente de conformidad al artículo 4°, se entenderá que la notificación ha sido debidamente efectuada si el empleador responde el proyecto de contrato colectivo sin alegar el vicio de notificación.

⁹ Dictamen 6077/385 16/12/99, Dictamen N° 5872/366 01/12/99, Dictamen 5781/93 del 01.12.16

f) Proyecto de contrato colectivo presentado mientras se encuentra vigente un instrumento colectivo que rige a las partes.

Recibido en la Unidad de Relaciones Laborales un proyecto de contrato colectivo en que se constate que los trabajadores han notificado a su empleador en una fecha anterior a la que correspondería, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 333 del Código del Trabajo, se procederá a oficiar a las partes involucradas indicando que el proyecto ha sido presentado fuera de plazo consignando la fecha en que correspondería iniciar el proceso. Se informará, además, que existiendo un contrato colectivo vigente, las partes pueden adelantar su proceso de negociación sólo vía negociación no reglada, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo, o, que en defecto el proyecto de contrato colectivo se entenderá notificado al empleador al día sexagésimo del vencimiento del instrumento vigente, acorde lo estipulado en el artículo 333 del Código del Trabajo.

Lo anterior por cuanto la génesis de un contrato colectivo obedece a un procedimiento íntegramente reglado por la ley, que genera derechos y obligaciones para las partes involucradas en el respectivo proceso, de carácter obligatorio tanto para los involucrados como para las Inspecciones del Trabajo. (Dictamen 7335/114, 21/09/89).

En caso que se requiera un ministro de fe para actuar en la votación de última oferta, en un proceso iniciado fuera del plazo previsto en el artículo 333 del Código del Trabajo, se informará que no se accederá a lo solicitado, sin perjuicio de ofrecer a las partes las alternativas que posee nuestro Servicio para ayudarlas a alcanzar el acuerdo.

Si se deposita en la Inspección un instrumento colectivo, producto del acuerdo a que han llegado las partes, se registrará como convenio colectivo, teniendo en consideración que no se han mantenido para su tramitación dentro del marco legal fijado por el Libro IV del Código del Trabajo para los procesos de negociación colectiva reglada.

g) Proyecto de contrato colectivo presentado por un grupo de trabajadores.

Si el proyecto de contrato colectivo fue notificado al empleador con anterioridad al 01.04.17, este deberá seguir su curso, conforme lo establecido en el artículo 2° transitorio de la Ley 20.940, que establece:

“Artículo segundo.- Las negociaciones colectivas se regirán íntegramente y para todos los efectos legales por las normas vigentes al día de presentación del proyecto de contrato colectivo.”

En tanto si no consta la fecha de notificación, se deberá dar traslado al empleador para que aquel se pronuncie al respecto.

Si consta que la fecha de notificación fue posterior al 01.04.17, se deberá confeccionar oficio informando a las partes que si bien los grupos negociadores pueden formular y acordar condiciones comunes de trabajo con su empleador, dichos instrumentos no tienen los efectos jurídicos regulados en el Libro IV del Código del Trabajo, no correspondiendo que este Servicio intervenga y proporcione los servicios establecidos en esa norma para efectos del procedimiento reglado de negociación.¹⁰

En consecuencia los proyectos de esta índole deberán ser archivados de manera aparte, no correspondiendo su registro en el sistema informático, no siendo procedente se acceda a tramitar el depósito de la respuesta, las eventuales impugnaciones y/ o reclamaciones de

¹⁰ Dictamen N°1163/29 del 13.03.17

legalidad, solicitudes de ministro de fe para la votación de última oferta o huelga o las eventuales solicitudes de mediaciones voluntarias u obligatorias.

Debiendo, de todas formas, informar mediante correo electrónico al Coordinador de Relaciones Laborales, con copia a la casilla libertadsindical@dt.gob.cl, señalando la razón social de la empresa, su RUT y la fecha de depósito.

PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO PRESENTADO AL AMPARO DEL INCISO CUARTO DEL ARTÍCULO 364.

Fuente legal.

Inciso cuarto del artículo 364 del Código del Trabajo

Concepto.

Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por la Comisión Negociadora y firmado por el empleador, para constancia de que fue recibido por éste, debe depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días corridos siguientes a la presentación del proyecto.

Procedimiento.

Si el proyecto de contrato colectivo hubiese sido notificado al empleador el 01.04.17 o en fecha posterior, y contiene en la sección donde se identifican las partes mención a que es un grupo de trabajadores afiliados a un sindicato interempresa el que viene a presentar un proyecto de contrato colectivo, podemos estar ante dos figuras diferentes:

- Que el proyecto haya sido notificado a una gran o mediana empresa, en cuyo caso, se informará por oficio a las partes que debe ser tramitado como presentado por un sindicato interempresa, en cuyo caso la empleadora se encontrará obligada a formular su respuesta, en la que, de estimarlo necesario, podrá incluir las impugnaciones y/o reclamaciones que al proyecto.
- Que el proyecto haya sido notificado a una micro o pequeña empresa. En ese caso la parte trabajadora deberá adjuntar la notificación efectuada por el sindicato interempresa de manera previa al empleador y la negativa de este a negociar con esa organización.

Si al proyecto de contrato colectivo no se adjunta la notificación efectuada como sindicato interempresa y la negativa de la micro o pequeña empresa a negociar con el y no consta información alguna en nuestro sistema informático al respecto, se dará traslado a las partes para que, en el plazo de 3 días hábiles, exhiban los antecedentes señalados. Si ninguna de las partes los acompañan, se emitirá un oficio informando a las partes que si bien los grupos negociadores pueden formular y acordar condiciones comunes de trabajo con su empleador, dichos instrumentos no tienen los efectos jurídicos regulados en el Libro IV del Código del Trabajo, no correspondiendo que este Servicio intervenga y proporcione los servicios establecidos en esa norma para efectos del procedimiento reglado de negociación.

En consecuencia, un proyecto de contrato colectivo presentado por parte de un grupo de socios de un sindicato interempresa, en que no se acredite que fue presentado por el sindicato interempresa a una micro o pequeña empresa y que aquella se negó formalmente a negociar con aquella, se concluirá que no ha sido presentado por los socios de esa organización al amparo del inciso cuarto del artículo 364 del Código del Trabajo. Por lo tanto, el documento deberá ser archivado de manera aparte, no correspondiendo su registro en el sistema informático, no siendo procedente se acceda a tramitar el depósito de la respuesta, las eventuales impugnaciones y/ o reclamaciones de legalidad,

solicitudes de ministro de fe para la votación de última oferta o huelga o las eventuales solicitudes de mediaciones voluntarias u obligatorias.

En el evento que los trabajadores acrediten que el empleador se negó a negociar con el sindicato interempresa se procederá a registrar el proyecto de contrato colectivo, siendo facultad del empleador hacer las impugnaciones y/o reclamaciones en su respuesta, respecto al cumplimiento del quórum de los trabajadores y de la afiliación de los socios que laboren en empresas de una misma actividad económica.

RECEPCIÓN Y REGISTRO DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO PRESENTADO POR SINDICATO INTEREMPRESA A UNA MEDIANA O GRAN EMPRESA.

Fuente legal.

Artículo 364 del Código del Trabajo

Concepto.

El sindicato interempresa podrá negociar reglamentado de manera obligatoria con la gran y mediana empresa, siempre y cuando, sus afiliados en la empresa en cuestión reúnan el quórum como para constituir un sindicato de empresa acorde a lo dispuesto en el artículo 227 del Código y, además, sus afiliados, se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica

Procedimiento.

En el caso de la gran y mediana empresa, los sindicatos interempresa se sujetarán al procedimiento detallado previamente en este Manual, atendido lo dispuesto en los incisos uno y seis del artículo 364 del Código del Trabajo, que implican que este tipo de organizaciones en este tamaño de empresas negocia de conformidad a lo dispuesto en el título V del Libro IV.

En lo que respecta los requisitos de quórum mínimo y/o desempeño de los afiliados en el rubro o actividad económica de la empresa en negociación, serán materia de reclamación de legalidad.

NOTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO.

Fuente legal.

Inciso segundo del artículo 329 del Código del Trabajo

Concepto.

Si el empleador se niega a firmar la copia del proyecto de contrato colectivo, expirado el plazo de los 5 días corridos para presentarlo a la Inspección del Trabajo, la Comisión Negociadora puede recurrir a ésta¹¹, dentro del plazo de los tres días siguientes a la negativa del empleador, para que notifique el proyecto de contrato colectivo al empleador o a la persona que lo representa de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

Se entiende como negativa del empleador a recepcionar el proyecto las siguientes situaciones:

- a) El rechazo verbal, escrito o manifestado a través de un tercero, a recibir el proyecto;
- b) La imposibilidad de ubicarlo físicamente, ya sea al empleador o a quien lo represente en los términos del art. 4º del Código del Trabajo.
- c) Cualquier acto destinado a eludir o impedir el conocimiento del proyecto, obstaculizando de esta manera el normal desarrollo del proceso de negociación colectiva.

Procedimiento.

La Unidad de Relaciones Laborales recepcionará copia de la solicitud escrita de la Comisión Negociadora, depositada en la Oficina de Gestión Documental, mediante la cual requieren la intervención de la Inspección del Trabajo. A dicha solicitud la Comisión debe acompañar tres ejemplares del proyecto de contrato colectivo, cada uno con su respectiva nómina. Además, en la solicitud podrán individualizar la(s) persona(s) que se negó (aron) a recibir tal notificación y en qué fecha ello acaeció, o, si se hubieran dado las alternativas b) o c) señaladas en el Concepto, cómo y cuándo realizaron las diligencias pertinentes para efectuar la notificación y cuáles fueron los resultados. La ausencia de esta información no será impedimento para que la Inspección acceda a lo requerido.

Será responsabilidad del Jefe de oficina tomar las medidas del caso para que la notificación del proyecto sea efectuada dentro del mismo día en que se realizó la solicitud a tal efecto. Sólo en el caso que dicha solicitud se haya ingresado a la Inspección, en la tarde, al término de la jornada laboral, podrá ser practicada en el transcurso del día siguiente.

Este trámite tiene carácter preferencial, por cuanto a partir de la fecha de la notificación se genera, diez días hacia atrás, el fuero de la negociación colectiva, de modo tal que deben tomarse todas las medidas necesarias para su inmediata ejecución. (Artículo 7º Ley 19.880: Principio de celeridad: los funcionarios públicos deben hacer expeditos los trámites removiéndolo todo obstáculo que pudiere afectar su pronta y debida decisión).

El funcionario a quien se le asigne esta comisión deberá concurrir en forma inmediata a entregar un ejemplar del proyecto y de la nómina, al empleador o a la persona que actúa en su representación, mediante acta de notificación¹². Los datos de dicha acta deben completarse debidamente, por el funcionario que notifica, identificando y haciendo firmar a la persona que la recibe.

¹¹ Dictamen Nº 5291/244 14.09.1992 y Dictamen Nº 2391/102 08.06.04

Es responsabilidad del funcionario asignado asegurarse que a quien le practique la notificación es el empleador o la persona que lo representa, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

En tanto, es responsabilidad de la Unidad de Relaciones Laborales de entregar al notificador el Acta de notificación, donde conste claramente quien es la entidad que se encuentra representando a los trabajadores, asimismo copia del proyecto de contrato colectivo más la respectiva nómina.

Situaciones especiales.

a) Requerimiento de notificación de proyecto fuera de plazo.

Si el requerimiento, por parte de la Comisión Negociadora, se le hiciera a la Inspección del Trabajo vencido el plazo de tres días, de que dispone según el inciso segundo del artículo 329, la Inspección igualmente practicara dicha diligencia. Lo anterior es sin perjuicio que la parte empleadora manifieste, en las impugnaciones o reclamaciones al proyecto, la circunstancia que el requerimiento a la Inspección fue formulado fuera del plazo legal, hecho que corresponde sea parte del proceso de impugnaciones y reclamaciones a resolver por la propia Inspección.

b) Negativa del empleador a recepcionar un proyecto que le notifique la Inspección.

Si el empleador, o quien lo representa, manifiesta al funcionario encargado de efectuar la notificación, que se niega a recibir el proyecto de contrato colectivo, el funcionario deberá levantar el Acta de Notificación dejando constancia de la negativa del empleador a ser notificado y/o a recibir copia del proyecto de contrato colectivo, entendiéndose que el empleador ha sido debidamente notificado.

c) Notificación efectuada fuera de plazo por la Inspección.

Tratándose de instrumentos vigentes, en la medida que la solicitud sea realizada dentro del plazo legal, la eventual notificación fuera del plazo de los 60 a 45 días, contados desde el término de la vigencia del instrumento, por parte de la Inspección, producirá los efectos previstos en la norma, esto es, entenderse que el proyecto fue presentado en forma oportuna. Sin perjuicio, de la responsabilidad administrativa que recae en el o la funcionario/a responsable de la notificación extemporánea.

RECEPCIÓN Y REGISTRO DE LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR.

Fuente legal.

Artículo 338 del Código del Trabajo

Concepto.

Copia de la respuesta del empleador, entregada en forma personal a uno de los integrantes de la comisión negociadora o enviada a la dirección electrónica del o los sindicatos, debe remitirse a la Inspección del Trabajo, dentro los 5 días corridos siguientes a la fecha en que ha sido enviada, conjuntamente con comprobante de recepción por parte del sindicato, entendiéndose por este el comprobante de envío a la casilla electrónica señalada en el proyecto o que conste la firma de uno de los integrantes de la comisión negociadora en señal de recepción en la misma respuesta.

Procedimiento.

La respuesta del empleador podrá ser enviada por correo electrónico al correo del o la Inspectora Comunal o Provincial, según corresponda, o al de la Inspección, en cuyo caso será obligación de la Jefatura de oficina revisar en forma diaria esa casilla. O podrá ser depositada en la Oficina de Gestión Documental.

Recibida la respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo en la Unidad de Relaciones Laborales deberá registrarla en el sistema existente al efecto y archivarla en la Carpeta correspondiente.

Situaciones especiales:

a) Respuesta al proyecto con errores u omisiones¹³.

Aspectos que la Unidad de Relaciones Laborales debe revisar antes de su entrega en Oficina de Gestión Documental, los cuales NO implican negar su depósito:

- **Verificar la fecha de recepción de la respuesta**, a objeto de comprobar si fue entregada dentro del plazo legal.

Si la respuesta ha sido entregada después de los 10 días de presentado el proyecto y antes de llegado el vigésimo día, es decir, hasta el día 19, se verificará si las partes han acordado por escrito prorrogar el plazo de la respuesta, prorroga que tiene como máximo 10 días¹⁴. En el evento que así fuere se solicitara al empleador que deposite el acuerdo. Lo anterior, por las consecuencias jurídicas previstas en el artículo 337 del Código del Trabajo, que sanciona con multa administrativa la respuesta otorgada después de los 10 días de notificado el proyecto y con la aceptación del mismo, por expreso mandato de la ley, si han transcurrido 20 o más días.

- **Inexistencia de comprobante de recepción de la respuesta.**

De no existir comprobante de recepción de la respuesta, se hará presente al depositante que el documento no producirá efecto jurídico alguno²⁹, por cuanto carece de un requisito esencial, exigido por la propia ley, como lo es la recepción por parte del sindicato.

Si el recurrente insiste en efectuar el depósito en las condiciones en que se encuentra el documento, se dejará constancia en la misma respuesta y en la copia a timbrar por la Oficina de Gestión Documental, de la falencia observada.

¹³ Dictamen N° 724/29 22.02.01,

¹⁴ Dictamen N° 4547/221 21/07/95

b) Respuesta notificada con vicios de legalidad.

En caso que el empleador haya notificado la respuesta a una persona que no es integrante de la comisión negociadora o la haya remitido vía correo electrónico a un domicilio distinto del indicado en el proyecto, se entenderá que la notificación ha sido debidamente efectuada si la Comisión Negociadora sindical hiciese uso de su derecho a objetar de legalidad la respuesta recibida, sin alegar el vicio de notificación.

c) Respuesta que no cumple con los requisitos de la norma.

Para que la contestación que entrega la empresa a la comisión negociadora laboral tenga el carácter de "respuesta" en los términos señalados en el artículo 335 del Código del Trabajo, debe necesariamente contener lo siguiente:

1. Respuesta a todas las cláusulas propuestas en el proyecto presentado por el sindicato.
2. Dirección de correo electrónico del empleador.
3. Integrantes de su comisión negociadora, para lo cual deberá definirse tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración, y según nuestra propuesta a quienes representan al empleador según el artículo 4° del CT.
4. Su proyecto de contrato de colectivo que debe ser igual al instrumento vigente (piso) o a los beneficios que de manera regular o periódica haya otorgado a los trabajadores cuando estos no tienen instrumento colectivo (piso). Teniendo presente que en caso de no incorporar el piso en su respuesta, éste, de conformidad a la norma legal contenida en el artículo 337 del Código del Trabajo, se entenderá que es parte de la respuesta.
5. Deberá, además explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, señalando que no puede entenderse como cumplido este punto solo con la entrega de los antecedentes consignados en el Título II del Libro IV, los cuales deberán ser acompañados si no los han entregado antes.
6. De acuerdo al artículo 361 del Código del Trabajo, la respuesta deberá también contener la propuesta sobre la identidad y número de trabajadores afiliados al sindicato que deben conformar los equipos de emergencia, en caso que corresponda, solicitud que solo procede en caso de existir previa calificación de servicios mínimos, ya sea por acuerdo o por resolución de la Dirección del Trabajo.

En consideración a lo dispuesto en el inciso final del 337, se entenderá que la sanción aplicable en el inciso 2° de ese mismo artículo solo lo será cuando el empleador no responda dentro de plazo. Las falencias de la respuesta, consignadas del 1 al 5, serán sancionadas con la multa del inciso primero del artículo 406, entendiéndose que en el caso que en la respuesta no este considerado el piso este se entiende parte por defecto de la misma.

Ahora bien, respecto a que constituye el piso, entonces, que el piso de la negociación difiere entre si hay instrumento colectivo vigente o si no hay tal instrumento. Cuando existe instrumento colectivo vigente, el piso de la negociación estará constituido por idénticas estipulaciones a las consignadas en él, conforme al valor que representen a la fecha de término del contrato, debiendo eliminarse toda cláusula que consagre un beneficio pactado en ingresos mínimos u otras unidades reajustables equivalentes. **Si el sindicato que participa en la negociación, agrupa a trabajadores afectos a instrumento colectivo vigente y otros a sus contratos individuales, el piso de la negociación estará constituido, para todos ellos, por idénticas estipulaciones a las del instrumento colectivo.** En caso que los involucrados no están afectos a instrumento alguno el piso de la negociación lo constituye la respuesta del empleador, la cual no puede contener

beneficios inferiores a los otorgados de manera regular y periódica, a los trabajadores que represente el sindicato.¹⁵

El trámite de la respuesta es la oportunidad para hacer valer todas aquellas impugnaciones y reclamaciones, que estime pertinente el empleador efectuar al proyecto de contrato colectivo, entre las que se encuentran aquellas relacionadas con: la oportunidad de presentación del proyecto del contrato colectivo; las eventuales limitaciones al derecho a negociar colectivamente que tendrían los trabajadores involucrados en el respectivo proceso; el quórum de negociación en el caso del sindicato interempresa; el incluir dentro del sindicato interempresa afiliados que no son del rubro económico; la calidad de socio de uno o más trabajadores afecto o no a un instrumento colectivo vigente con otra entidad sindical; improcedencia de la negociación por encontrarse la empresa en una de las situaciones previstas en el artículo 304; que no hayan cumplido con los requisitos formales de la presentación del proyecto.

La Inspección deberá citar a la audiencia de reclamación de legalidad, aun cuando el sindicato no formule la respectiva reclamación, ciñéndose al procedimiento que se detalla al respecto en el presente Manual.

¹⁵ Dictamen 5781/93 del 01.12.16

SANCIÓN POR RESPUESTA FUERA DE PLAZO

Fuente legal.

Artículo 337 del Código del Trabajo

Concepto.

Si el empleador no da respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los 10 días corridos siguientes a la presentación, será sancionado con la multa prevista en el inciso primero del artículo 406, salvo que las partes hayan acordado prórroga, pues, en tal caso, la multa y la sanción prevista en el inciso 2° del artículo 337 se aplica al día siguiente al vencimiento de la prórroga. Por otro lado, si las partes no prorrogaron el plazo, la multa se aplica una vez vencido el plazo de 10 días para responder.

Procedimiento.

Si la Comisión Negociadora denuncia que la respuesta fue entregada fuera de plazo, antes de ingresar la denuncia, en la Unidad de Relaciones Laborales se deberá verificar si existe acuerdo entre las partes para postergar la entrega de la respuesta.

En caso que ese acuerdo no exista la Unidad de Relaciones Laborales ingresará la solicitud de fiscalización al DT Plus, consignando en el respectivo ingreso la totalidad de los datos referidos al proyecto de contrato colectivo, con indicación del RUT y domicilio de la empresa y del representante legal, si correspondiere, y la fecha en que el empleador debió haber entregado la respuesta a la Comisión negociadora.

El fiscalizador deberá reunir los antecedentes necesarios que le permitan determinar la fecha exacta y el medio a través del cual se entregó la respuesta, aplicando la sanción correspondiente en caso de verificar que la respuesta efectivamente fue notificada en una fecha posterior al día décimo y anterior al día vigésimo, en otras palabras, se aplica la sanción de multa, cuando la respuesta del empleador se ha dado entre el día 11 y el día 19, contados desde la notificación del proyecto de contrato colectivo.

Situaciones especiales.

a) Respuesta recepcionada sin constancia de la fecha.

Si en base a los antecedentes recopilados el fiscalizador no puede determinar que la respuesta fue entregada dentro de plazo o existe controversia al respecto entre las partes, por ejemplo que consta la firma de la comisión negociadora, pero no la fecha de recepción o esta es ilegible, o existe un correo electrónico que no aparece haber sido recibido por la comisión negociadora, se informará a las partes que atendido que este es un hecho que requiere ponderación de prueba, siendo esto atribución privativa de tribunales, que no se cursará la sanción prevista en la norma y que el interesado tiene el derecho de interponer las acciones judiciales que estime pertinentes.

RESOLUCIÓN DONDE CONSTE LA OMISIÓN DE RESPUESTA OPORTUNA AL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

Fuente legal.

No tiene.

Concepto.

De conformidad al inciso segundo del artículo 337, llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo el empleador no le ha dado respuesta se entenderá que lo ha aceptado, salvo prórroga acordada por las partes, en cuyo caso se entiende aceptado al día siguiente al vencimiento de la prórroga. Al vencimiento de ese plazo cabe aplicar lo dispuesto en el artículo 312.¹⁶

Procedimiento.

En el evento que la Comisión Negociadora solicite a la Inspección que emita Resolución donde conste tal circunstancia corresponderá que el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales de traslado de este hecho al empleador, otorgando plazo de 3 días corridos, a objeto efectúe sus descargos, bajo el apercibimiento contenido en el artículo 337, procediendo en este caso a su registro.

En el evento que el empleador evacue el traslado dando cuenta de elementos indiciarios de que notificó la respuesta a la comisión negociadora, se dispondrá de manera urgente una fiscalización conducente a determinar si efectivamente se dio respuesta por parte del empleador dentro de plazo. De constatarse una respuesta, se seguirá lo señalado en el párrafo precedente, esto es, se registrará la respuesta. Por el contrario, si no es posible tal determinación, se hará efectivo el apercibimiento.

Si el empleador no evacua el traslado, o éste no acredita mínimamente la circunstancia de haberse otorgado la respuesta, se hará efectivo el apercibimiento antes señalado.

En razón de lo anterior, toda Resolución que se extienda al respecto, dará cuenta que se acoge la hipótesis referente a que el proyecto ha pasado a ser contrato colectivo, debiendo contener los siguientes datos:

- Fecha de presentación o notificación del proyecto de contrato colectivo.
- Individualización de las partes que negociaron.
- Circunstancia de haberse dado traslado y su resultado.
- Circunstancia de que el empleador no acreditó, en su traslado y/o fiscalización, haber otorgado respuesta dentro del plazo legal
- Circunstancia de haberse llegado al vigésimo día sin que hubiera depósito de la respuesta, señalándose expresamente que se ha materializado la sanción prevista en la norma, con indicación de la fecha en que se procedió a su registro.

¹⁶ Dictamen N°2899/049 23/06/2006

RECEPCIÓN DE IMPUGNACIÓN O RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD Y CITACIÓN A LAS PARTES.

Fuente legal.

Artículos 339 y 340 del Código del Trabajo.

Concepto.

La norma legal reconoce al empleador el derecho de impugnar trabajadores y/o de efectuar reclamaciones de legalidad respecto al proyecto si este no se ajusta a las disposiciones del Código del Trabajo, acciones que puede ejercer al momento de formular su respuesta.

En lo que corresponde a la comisión negociadora sindical, se le reconoce el derecho a formular reclamaciones de legalidad respecto a las impugnaciones y/o reclamaciones formuladas por el empleador y/o de las que le merezca la respuesta por no ajustarse a las disposiciones contenidas en el Código. En este caso la comisión negociadora sindical tiene un plazo de 5 días corridos contados desde la recepción de la respuesta, para interponer la reclamación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 312 del Código del Trabajo. De esta forma, si el plazo de que dispone la Comisión Negociadora para presentar su reclamación venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el primer día hábil siguiente.

De conformidad al Dictamen 5781/0093 del 01.12.16, el procedimiento de impugnación o reclamación y la consecuente audiencia tendrá lugar cada vez que haya sido recibida la respuesta del empleador conteniendo impugnaciones o reclamaciones, o que se hayan recibido reclamaciones del sindicato. En el evento que la comisión negociadora sindical no ingrese reclamación alguna, se deberá esperar al vencimiento del plazo de 5 días, que tiene para ejercer su derecho, antes de citar a audiencia a las partes.

Constituye una reclamación de fondo, que, incluso puede llegar a impedir que el proceso continúe su normal desarrollo, a vía ejemplar, la reclamación sobre la falta de quórum alegadas por el empleador, tratándose de sindicatos interempresa, o, en este mismo caso, aquella relativa a que ese sindicato no afilia a trabajadores de un mismo rubro; que se trata de una empresa impedida por ley para negociar colectivamente.

Es decir, se trata de reclamaciones de tal naturaleza que de no mediar la correspondiente reclamación de legalidad, por parte de la comisión negociadora sindical, se produce el efecto señalado en el párrafo anterior. El cual también se producirá aun cuando aquella haya reclamado otras materias.

En la situación descrita previamente, en la citación a la audiencia se deberá explicitar que esta no subsana la ausencia de reclamación, salvo que las partes lleguen a acuerdo en contrario en la audiencia.

En el evento que no se haya interpuesto reclamación respecto a una materia que afecta el curso del proceso negociador, y que las partes no hayan llegado a acuerdo al respecto en la referida audiencia, si la comisión negociadora sindical resolviera continuar adelante con el proceso de negociación insistiendo en votar la última oferta o la huelga, la Dirección del Trabajo deberá abstenerse de participar, atendido que esta determinación daría origen a una controversia entre las partes que deberá ser resuelta por el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar en que se encuentre la empresa, predio o establecimiento.

Toda reclamación de legalidad deberá ser ingresada por la comisión negociadora sindical en la Inspección del Trabajo en cuya jurisdicción se esté desarrollando el proceso

negociador, diferenciando aquella si debe resolverla en esa sede, porque la reclamación afecta hasta mil trabajadores, o debe resolverla el Director del Trabajo porque la cantidad de trabajadores involucrados en la reclamación supera dicha cifra.

Procedimiento de recepción.

La existencia de impugnaciones o reclamaciones del empleador serán cotejadas en la respuesta al proyecto de contrato colectivo del que se trate.

La reclamación de legalidad de la comisión negociadora sindical deberá ser ingresada ya sea en forma personal, en la oficina de gestión documental, o a través de correo electrónico dirigido al Jefe de oficina correspondiente o a la casilla de la Inspección.

Vencido el plazo de 5 días corridos que tiene la comisión negociadora sindical, sin que esta haya interpuesto reclamación de legalidad, o recibida la reclamación de legalidad en la Unidad de Relaciones Laborales y/o la impugnación o reclamación por parte del empleador, se deberá determinar la cantidad de trabajadores involucrados en ella, a fin de establecer, si debe resolver la Inspección del Trabajo (hasta mil trabajadores) o el Director del Trabajo (más de mil trabajadores).

Asimismo, determinará (si no lo ha hecho al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo) si la Oficina es competente para pronunciarse acerca del proceso de que se trata, en razón del ámbito territorial que a cada Inspección del Trabajo le corresponde y que tratándose de esta materia, está determinado por el domicilio de la empresa.

Entendiéndose por domicilio de la empresa todo aquel en que exista un representante con facultades del artículo 4° del Código del Trabajo, no siendo necesario que aquella se encuentren estipuladas en el contrato individual de ese trabajador. En otras palabras, por tal razón no corresponde derivar los procesos de negociación colectiva a las Inspección donde se encuentra ubicada la casa matriz de la empresa.

De no ser así, se remitirá por correo electrónico al Inspector Provincial o Comunal y al Encargado de Relaciones Laborales, con copia a los correos señalados por las comisiones negociadoras en el proyecto y respuesta, respectivamente.

Citación a las partes.

La Unidad de Relaciones Laborales citará, mediante correo electrónico, a la audiencia a celebrarse dentro de los 5 días siguientes al ingreso de la reclamación de los trabajadores o al vencimiento del plazo que aquellos tenían.

En la citación se deberá indicar la totalidad de los antecedentes a entregar a la otra parte que sean fundantes de la impugnación y/o reclamación realizadas, en caso que no se hubiesen acompañado aquellos en la respuesta o en la reclamación, ordenando a ambas partes que esos deben ser entregados a la otra parte al menos dos días antes de la audiencia, indicando que esta es la oportunidad de exhibirlos, bajo apercibimiento de entenderse que se ha allanado a la reclamación y/o impugnación formulada por la otra parte, salvo que justificadamente los exhiba en la audiencia.

En el evento que ambas partes hubiesen acompañado dichos antecedentes, esos deberán ser anexados a la citación de la contraparte, escaneándolos y acompañándolos al correo

en que se realice la citación, en la cual se ordenará, además, que todo listado de trabajadores debe ser portado en formato digital ordenado alfabéticamente, en un pendrive.

Lo anterior con el objeto que ambas partes concurren a la audiencia con los antecedentes revisados posibilitando, en consecuencia, enfocar la labor de aquella a los puntos que no hubiese sido posible aclarar en forma previa.

Situaciones especiales:

a) Reclamación que debe ser resuelta por el Director del Trabajo.

Si los trabajadores involucrados en la impugnación o reclamación son más de mil, la reclamación de legalidad deberá ser resuelta por el Director del Trabajo. Debiendo la Unidad de Relaciones Laborales, remitir esa reclamación vía correo electrónico, conjuntamente con todos los antecedentes de la negociación, a la Unidad de Libertad Sindical del Departamento de Relaciones Laborales, sin perjuicio de ingresar la información al sistema informático existente. En este caso la ubicación del lugar y responsables de la celebración de la audiencia se determinará de manera consensuada con las partes, atendiendo principalmente la ubicación geográfica del proceso y la disponibilidad de aquellas para desplazarse.

b) Impugnación y/o Reclamación presentada por el empleador fuera de la respuesta.

El derecho de formular impugnaciones y/o reclamaciones de legalidad respecto del proyecto le asiste al empleador exclusivamente en el marco de la respuesta a aquel.

En consecuencia, si el empleador interpone impugnaciones o reclamaciones en forma anterior o posterior a su respuesta, se le informará en el más breve plazo mediante oficio, la improcedencia de su requerimiento, informando el canal y momento en que tiene derecho a formular sus impugnaciones y/o reclamaciones.

c) Reclamación presentada por trabajadores no miembros de la Comisión Negociadora sindical.

No corresponde que la Inspección del Trabajo se pronuncie respecto de reclamaciones de legalidad que presenten trabajadores que negocian colectivamente, o una parte de ellos, si no son integrantes de la Comisión Negociadora.

En efecto, del Art. 330 del Código del Trabajo se desprende que la representación de los trabajadores en la negociación colectiva está a cargo de la Comisión Negociadora Sindical y que ésta tiene las más amplias facultades para la tramitación y solución de la negociación, atribuciones que puede ejercer sin necesidad de consulta previa a sus representados. A mayor abundamiento, la letra b) del Art. 340 del citado cuerpo legal radica en esa comisión la facultad de formular reclamación de legalidad. De lo anterior, se dará cuenta por oficio a los interesados.

d) Reclamación presentada por la minoría de los miembros de la Comisión Negociadora sindical.

Compatibilizando el carácter de cuerpo colegiado de la comisión negociadora sindical con el de bipartito de la negociación colectiva, en los casos en que la reclamación no sea suscrita por la mayoría absoluta de los integrantes de la misma, será materia de acuerdo, en la audiencia a celebrarse, la falencia en cuestión, debiendo, en aquella, los miembros restantes de la comisión negociadora sindical pronunciarse al respecto en orden a ratificarla.

En caso que la mayoría absoluta de la comisión negociadora sindical no ratifique la reclamación se entenderá que no ha sido interpuesta, dando término a la audiencia, y resolviendo en orden a declarar aquella inadmisibile.

e) Reclamación por respuesta del empleador fuera de plazo.

Si la reclamación de legalidad se fundamentare en el hecho de que el empleador entregó su respuesta fuera del plazo dado por la ley, vale decir, después de 10 días corridos de presentado o notificado el proyecto de contrato colectivo y antes de llegado el vigésimo día, la Inspección no dará curso a la reclamación, informando a los interesados, que esta circunstancia es susceptible de ser sancionada, en conformidad al Art. 337 del Código del Trabajo, acorde como se indica en el procedimiento contenido en este Manual.

De igual forma, no será objeto de reclamación el hecho de no haberse dado respuesta por parte del empleador antes del vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, en razón de que deberá entenderse, por expreso mandato de la ley, que el empleador aceptó el citado proyecto. (Art. 337, inciso segundo del Código del Trabajo), encontrándose el procedimiento en este Manual.

En cualquiera de los casos revisados en esta letra, se emitirá una Resolución declarando inadmisibile la reclamación presentada.

f) Intervención de la Inspección del Trabajo sin que medie reclamación interpuesta por la Comisión negociadora sindical.

Si el empleador impugna parte o toda la nómina de trabajadores del proyecto de contrato colectivo o formula reclamaciones respecto al proyecto por no ajustarse a las disposiciones legales vigente, la Inspección del Trabajo deberá citar a la audiencia señalada en el artículo 340 del Código del Trabajo. Lo anterior, se encuentra a su vez refrendado en el Dictamen 5781/0093 del 01.12.16 que señala expresamente que “la audiencia tendrá lugar cada vez que haya sido recibida la respuesta del empleador conteniendo impugnaciones o reclamaciones, o que se hayan recibido reclamaciones del sindicato”.

En la situación descrita previamente, en la citación a la audiencia¹⁷ se deberá explicitar que esta no subsana la ausencia de reclamación, salvo que las partes lleguen a acuerdo en contrario en la audiencia.

En el evento que se haya interpuesto reclamación respecto a una materia que afecta el curso del proceso negociador, y que las partes no hayan llegado a acuerdo al respecto en la referida audiencia, si la comisión negociadora sindical resolviera continuar adelante con el proceso de negociación insistiendo en votar la última oferta o la huelga, la Dirección del Trabajo deberá abstenerse de participar, atendido que esta determinación daría origen a una controversia entre las partes que deberá ser resuelta por el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar en que se encuentre la empresa, predio o establecimiento.

¹⁷ Modelo de citación en Anexos

CELEBRACIÓN DE AUDIENCIA SOBRE RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD Y EMISIÓN DE RESOLUCIÓN SOBRE RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD. PROCEDIMIENTO.

Fuente legal.

Letras d) y e) del artículo 340 del Código del Trabajo.

Concepto.

Atendido el carácter bipartito de la negociación colectiva la Inspección del Trabajo, o el Dpto. de Relaciones Laborales en su caso, frente a la impugnación y/o reclamación del empleador y/o la reclamación de legalidad de la comisión negociadora sindical, deberá realizar una audiencia donde se instará a las partes a alcanzar un acuerdo sobre la o las materias parte de la reclamación y/o impugnación.

De esa audiencia se levantará el acta correspondiente que servirá de insumo para la dictación de la Resolución de reclamación de legalidad pertinente.

Si las partes en la audiencia no llegan a acuerdo o este es de carácter parcial la Resolución de reclamación de legalidad tendrá el carácter de un acto jurídico-administrativo, mediante el cual el Inspector del Trabajo, o el Director del Trabajo en su caso, dirimirán la controversia legal que persiste entre la comisión negociadora sindical y el empleador, o empleadores.

En tanto si las partes hubiesen alcanzado un acuerdo sobre todas las materias controvertidas, se dictará una Resolución que se limite a señalar que las partes en la audiencia han alcanzado los acuerdos que constan en el acta la cual será parte de aquella para todos los efectos legales pertinentes.

En ambos casos, la Resolución deberá dictarse dentro del plazo de cinco días, contados desde celebración de la audiencia.

Procedimiento.

Celebración de audiencia.

En caso que la impugnación o reclamación deba ser tratada por un Inspector del Trabajo, la audiencia será celebrada por quien o quienes determine esa autoridad, en el caso de las reclamaciones que deban ser dirimidas por el Director del Trabajo, la audiencia será celebrada por uno o más funcionarios de la Unidad de Libertad Sindical en las dependencias del Dpto. de Relaciones Laborales, cuando las circunstancias de las partes lo permitan, en caso contrario se coordinará con la Inspección respectiva.

La audiencia se iniciará consignando la fecha y hora de inicio de la misma, quien conduzca la audiencia se presentará, y, luego procederá a tomar nota de los comparecientes por ambas partes, para, a continuación, explicar de manera breve en qué consistirá el procedimiento.

Enseguida dará lectura de las materias impugnadas o reclamadas, en el orden en que hubiesen sido consignadas por la comisión negociadora sindical en su reclamación o por el empleador en su respuesta, para luego proceder a analizarlas en el mismo orden, dando la palabra a cada parte para que se pronuncie, dejando constancia en el acta de lo alegado y de lo que las partes hayan acordado al respecto.

En caso que las partes acuerden que sea el funcionario actuante quien dirima en ese acto, este deberá sujetarse a las indicaciones que se realizan en el apartado denominado

Materias susceptibles de ser tratadas en el procedimiento de impugnación o reclamación, que se encuentra en esta sección.

De ser necesario se podrá continuar con la audiencia en otra fecha y hora acordada por las partes, teniendo presente que la Resolución que se pronuncie al respecto deberá estar dictada dentro del plazo de 5 días de realizada la audiencia.

Finalizada la audiencia se consignará la fecha y hora de término en el acta, dando previa lectura a la misma ante que las partes la suscriban. El acta se imprimirá en al menos 3 copias, una para cada parte y otra para el archivo físico de la Inspección, también deberá ser grabada en formato pdf para poder anexarla al expediente electrónico de la negociación colectiva.

a) Contenidos formales del Acta de audiencia.

1. Fecha y hora de inicio de la audiencia.
2. Individualización del (la) o los (as) funcionarios (as) que llevarán a cabo la audiencia, se indica que en el caso que la audiencia se celebre en más de un día, esos (as) podrán ser diferentes.
3. Identificación de las partes del proceso, fecha de presentación del proyecto y fecha de la respuesta.
4. Identificación de los comparecientes por cada parte, dejando constancia de si uno o más integrantes de las comisiones negociadoras determinan no acudir a la audiencia confirmando poder a los comparecientes.
5. Enunciación de cada una de las materias controvertidas involucradas en la impugnación y/o reclamación del empleador, para luego exponer la reclamación de la comisión negociadora sindical. Se deberá precisar la controversia jurídica producida sin reproducir literalmente las argumentaciones, siguiendo el mismo orden en que fueron planteadas por los trabajadores. Se deberá indicar además que las partes no pueden plantear nuevas reclamaciones y/o impugnaciones.
6. Constancia de la consulta a las partes respecto a la existencia o no de acuerdo por cada materia en el orden en que se haya formulado la reclamación por parte de la comisión negociadora sindical.
7. Constancia de la o las materias contenidas en la impugnación y/o reclamación de la empleadora que no fueron controvertidas por la parte trabajadora.
8. Constancia acerca de determinación adoptada por el o los (la o las) funcionarios (as) actuantes ante la(s) consulta(s) que se le formulen por las partes respecto a las materias controvertidas.
9. Constancia de los medios de prueba acompañados por cada parte que fundan su reclamación y/o impugnación.
10. Constancia que se dio lectura previa del acta y de la hora y fecha de cierre de la audiencia.
11. Suscripción de al menos 3 copias del acta por cada uno de los participantes en la audiencia, entregando una copia a cada una de las partes, y por el funcionario o funcionarios actuantes.

Sin perjuicio que las partes deberán hacer entrega previa de los respectivos antecedentes, una a la otra, ya sea en forma digital o físico, ambas deberán concurrir con ellos a la audiencia por si fuera necesario aclarar algún punto.

En caso que una o ambas partes no exhiba los antecedentes, ya sea en forma previa o durante la audiencia, se entenderá en esa instancia, que se ha allanado a la impugnación reclamación formulada, lo que quedará reflejado en el acta respectiva.

b) Facultades del o los funcionarios que participan en la audiencia de reclamación de legalidad.

El o los funcionarios actuantes deberán resguardar que los acuerdos que se suscriban no importen infracciones a la legislación laboral y/o previsional, ni constituyan vulneración a los derechos irrenunciables en los términos del artículo 5° del Código del Trabajo

Dictación Resolución.

Como se indicase previamente, producto de la audiencia, pueden darse a lo menos estas situaciones:

- i) Que exista acuerdo total entre las partes respecto a las materias reclamadas, en cuyo caso la Resolución se limitará a señalar lo que conste en el Acta declarando que el resolutor se abstiene de pronunciarse atendido lo acordado por las partes.
- ii) Que exista acuerdo parcial, en cuyo caso el resolutor se abstendrá de pronunciarse respecto a las materias en que exista acuerdo, teniendo que resolver aquellas respecto a las que las partes no llegaron a acuerdo.
- iii) Que no exista acuerdo alguno, en cuyo caso el resolutor deberá resolver conforme a los criterios que se indican en la sección Materias posibles de ser tratadas en impugnación o reclamación.

En cualquiera de las tres situaciones se deberá dictar Resolución dentro del plazo de cinco días corridos contados desde la fecha en que la audiencia haya finalizado.

En el evento que el Inspector o Director, en su caso, deba pronunciarse porque las partes no lograron acuerdo, se podrá disponer se efectúen las diligencias necesarias (requerimiento de documentación, investigación de hechos, fiscalización, etc.) para que dentro del plazo señalado anteriormente sea posible dictar la resolución.

Será un criterio rector en estas materias, que a la Inspección le corresponde un rol activo, debiendo actuar breve y sumariamente, correspondiéndole verificar la situación que no se encuentra suficientemente aclarada.

Solo en el caso que los antecedentes sean insuficientes y no sea posible obtenerlos antes del plazo de cinco días establecidos en la ley para dictar la resolución definitiva, se dictará una resolución ordenando las medidas para mejor resolver que se estime estrictamente necesario decretar, fijando un plazo para su realización, el que no podrá exceder de 5 días contados desde que aquella se emita. En caso de decretar como medida para mejor resolver una fiscalización, ésta tendrá el carácter de investigativa y se ingresará en el sistema informático DT Plus.

En todo caso, la resolución definitiva se deberá dictar y notificar antes del plazo que los trabajadores tienen para votar la última oferta.

c) Contenidos formales de la resolución.

La resolución deberá ser muy clara en la definición del asunto o asuntos controvertidos, en los fundamentos de hecho y de derecho que servirán de base para lo que en definitiva se resuelva: ya sea acoger la reclamación, rechazarla o abstenerse por carecer de competencia o porque las partes en la audiencia llegaron a acuerdo respecto a algunos o todos los temas en controversia, o porque no concurrieron a la audiencia injustificadamente.

La resolución se dividirá en tres partes:

Visto.

En esta parte deberá indicarse la fuente legal que faculta al Inspector del Trabajo, o Director del Trabajo en su caso, para pronunciarse sobre las objeciones de legalidad, es decir, se hará referencia a la letra e) del artículo 340 del Código del Trabajo.

Considerando.

En esta parte, se deben desarrollar los fundamentos de hecho y de derecho en virtud de los cuales se dictará la resolución.

En el primer considerando deberá indicar la circunstancia de haberse presentado el proyecto de contrato colectivo, la fecha y la individualización de las partes. En este considerando la individualización deberá ser completa, esto es:

- Respecto a la parte empleadora: razón social exacta, RUT, y representante legal de la empresa, en el caso que esta corresponda a una persona jurídica;
- Respecto al Sindicato deberá indicarse el nombre exacto e íntegro de la organización y que es el directorio quien lo representa; en tanto, si son varios sindicatos negociando de manera conjunta, deberá individualizarse cada uno de los integrantes que conforman la Comisión Negociadora según lo que las organizaciones hayan decidido.

En el segundo considerando, se indicará el hecho de haberse respondido el proyecto, la fecha de ocurrencia y si fue dentro del plazo legal, señalando, si correspondiere, la circunstancia de haber formulado el empleador impugnaciones y/o reclamaciones al proyecto.

En el tercer considerando se indicará la circunstancia de que la Comisión Negociadora presentó la reclamación de legalidad y si ésta dice relación con la respuesta y/o con las impugnaciones y/o reclamaciones al proyecto formuladas por el empleador, especificando cuales son las materias controvertidas las que en una eventual reposición no podrán ser modificadas.

En el cuarto considerando se dejará constancia de la citación a las partes vía correo electrónico y la fecha de ese.

En el quinto considerando, se indicará la fecha en que se llevó a cabo la audiencia y las circunstancias que se hayan producido durante su celebración.

En los considerandos siguientes se desarrollará el resultado de la audiencia, en caso que en la audiencia se hubiera producido acuerdo total sobre las materias controvertidas, se indicará aquello señalando que el Acta de audiencia es parte integral de la resolución para todos los efectos legales.

En caso que el acuerdo no fuese total, sólo se reflejarán las materias a las que las partes llegaron a acuerdo dejando constancia que el Acta de audiencia es parte de la resolución para todos los efectos legales. Luego en los considerandos restantes se procederá como se indica a continuación.

En el caso de las materias que permanezcan en controversia en los considerandos siguientes se expondrán, sucintamente, cada una de aquellas.

Cuando la reclamación se refiera a la impugnación de uno o más trabajadores, deberá indicarse donde consta la individualización de aquellos ya sea en la nómina adjunta a la respuesta y/o en el proyecto y el fundamento invocado por el empleador al efecto.

Respecto de cada materia reclamada, a continuación de cada una de ellas, se desarrollarán los fundamentos de hecho y de derecho que digan relación con aquella, debiendo citar obligatoriamente la(s) norma(es) legal(es) pertinentes y, eventualmente, doctrina administrativa contenida en dictámenes y jurisprudencia judicial.

Si se ha requerido fiscalización o investigación de antecedentes, la resolución deberá hacer referencia a los mismos, señalando las conclusiones que de los informes se derivan y si es necesario citar párrafos textuales, deberá hacerse, de tal forma que la resolución sea comprensible por sí misma, teniendo el carácter de autosuficiente.

Parte resolutive.

Este apartado deberá comenzar, respecto de cada objeción interpuesta, con el término "Acógrese" o "Recházase" o "Declárase inadmisibile" o "Abstiénese" de conformidad a lo que se indica en cada punto analizado previamente o a continuación, pronunciándose sobre cada una de las reclamaciones de legalidad en el mismo orden en que fueron analizadas, señalando expresamente en forma sintética, respecto de cada pronunciamiento, los fundamentos en que se basa y la determinación que se ha adoptado al respecto.

Se acompaña modelo de resolución¹⁸ que, con las adecuaciones que sean necesarias, deberá servir de modelo para la dictación de las resoluciones.

Situaciones especiales.

a) Desistimiento o renuncia de la Comisión Negociadora sindical respecto a las reclamaciones de legalidad.

En el evento que, la audiencia no se haya celebrado y la comisión negociadora sindical presente desistimiento expreso de su reclamación de legalidad, se dictará resolución sin citar a audiencia, sólo en el caso que el empleador no hubiese formulado impugnaciones y/o reclamaciones en su respuesta, debiendo en la resolución señalar que la parte trabajadora se ha desistido.

Si la audiencia ha sido celebrada, se deberá dictar Resolución de reclamación de legalidad, indicando la circunstancia del desistimiento por parte del sindicato, debiendo pronunciarse sobre las impugnaciones y/o reclamaciones formuladas por el empleador y ponderando el efecto que aquellas tienen sobre el curso de la negociación.

b) Suscripción del contrato colectivo antes de la citación a audiencia o dictación de la Resolución.

En el evento que, la audiencia no se haya celebrado o la resolución no se haya dictado al momento en que las partes suscriben el contrato colectivo, se deberá dictar Resolución dejando constancia de esa situación, absteniéndose de pronunciarse al respecto.

c) Inasistencia injustificada de una o ambas partes a la audiencia.

Si no concurre ninguna de las partes a la audiencia, transcurridos treinta minutos y/o habiendo verificado que estas no asistirán, se levantará acta al respecto, debiendo pronunciarse la Resolución en orden a declarar que se abstiene de pronunciarse.

¹⁸ Modelo Resolución Objeción de Legalidad en Anexos

En tanto si solo concurre una de las partes, transcurridos treinta minutos y/o habiendo verificado que estas no asistirá la otra parte, se levantará acta dando cuenta de la parte que asistió, resolviendo rechazar o acoger la reclamación y/o impugnación interpuestas, según corresponda.

MATERIAS SUSCEPTIBLES DE SER TRATADAS EN EL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN.

En esta sección se revisarán distintas situaciones que se pueden presentar en las reclamaciones de legalidad, indicándose el criterio para su tratamiento en la audiencia o para efectos de la Resolución a emitir.

Las situaciones revisadas consideran aspectos generales, sin embargo, se debe tener presente que cada negociación cuenta con sus propias particularidades, por lo tanto siempre será necesario hacer el análisis del caso particular y evaluar si los criterios que aquí se formulan son aplicables en su totalidad.

En prácticamente todos los casos se cita uno o más dictámenes. Sin embargo, no todos dicen relación directa con la situación tratada, sino que aportan criterios para su resolución, toda vez que no siempre se cuenta con jurisprudencia del Servicio.

Inexistencia de Reclamación por parte de la comisión negociadora sindical.

Si la Comisión Negociadora no interpone reclamación, la Inspección citará a audiencia sólo si la parte empleadora formuló impugnaciones y/o reclamaciones de legalidad, debiendo dejar constancia que se entiende que la parte trabajadora se ha allanado a aquellas, salvo acuerdo de las partes en contrario.

Reclamación interpuesta fuera de plazo.

Si la Comisión Negociadora presenta su reclamación a la Inspección del Trabajo fuera del plazo otorgado por la ley, vale decir, después de los 5 días corridos, contados desde la recepción de la respuesta dada por el empleador, la Inspección citará a audiencia sólo si la parte empleadora formuló impugnaciones y/o reclamaciones de legalidad. En caso contrario emitirá una Resolución declarando inadmisible la reclamación, dentro del plazo de los 5 días de haberse interpuesto aquella.

En forma previa a resolver, se deberá verificar que la reclamación se presentó fuera de plazo, constatando la fecha de recepción de la respuesta por la Comisión Negociadora, y la de ingreso de la reclamación a la Oficina de Gestión Documental, entregando esa información a la Unidad Jurídica para la elaboración de la resolución correspondiente.

Tener presente, que no obstante es un plazo de 5 días corridos, es aplicable lo dispuesto en el artículo 312 del Código del Trabajo, por lo que si el plazo vence un sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado para el día hábil siguiente.

De existir reclamaciones y/o impugnaciones del empleador se citará a las partes a audiencia debiendo dejar constancia que se entiende que la parte trabajadora se ha allanado a aquellas, salvo acuerdo de las partes en contrario.

Reclamación referida a materias que no pueden ser objeto de negociación.

Si la reclamación de los trabajadores o del empleador se fundamenta en el hecho de haberse incluido en el proyecto de contrato colectivo o en la respectiva respuesta, cláusulas que se refieren a materias no susceptibles de ser negociadas colectivamente, de acuerdo a lo preceptuado en el Art. 306¹⁹, inciso cuarto del Código del Trabajo.

¹⁹ Dictamen 4217/204 del 12.12.02

Si controvirtieron materias adicionales a esta, en la citación a audiencia se indicará que respecto a aquella el Art. 339, inciso final establece que "No será materia de este reclamo la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del Art. 306", y que, por tanto, esa controversia no será parte de la audiencia en particular. Si a pesar de ello las partes vuelven a plantearlo en el marco de aquella se reiterará lo señalado, sin perjuicio de indicar que queda entregado a la autonomía de las partes el determinar los contenidos del instrumento colectivo que suscriban.

Si lo único controvertido es esta materia la Inspección citará a audiencia, en la cual se informará a las partes que no tenemos competencia para resolver la controversia, estando a lo que ellas acuerden.

En cualquiera de los dos escenarios, en el evento que esta materia se mantenga como controversia, constandingo eso en el Acta de audiencia, en la resolución se deberá señalar, en lo que corresponde a este punto, que se abstiene de pronunciarse, atendido lo dispuesto en la norma legal citada.

Proyecto presentado a una gran o mediana empresa por un Sindicato interempresa que no tiene el quórum como para ser sindicato de empresa

Si la reclamación de legalidad dice relación con el hecho que en su respuesta el empleador reclamó que el proyecto fue presentado por un Sindicato interempresa que no cuenta con el quórum que exige el Art. 364, inciso 2º del Código del Trabajo, se deberá tener presente, para la determinación de dicho quórum, que no debe considerarse a los trabajadores de la empresa que no tienen derecho a negociar colectivamente por encontrarse en alguna de las situaciones que contempla el Art. 305 del Código del Trabajo.

Ahora bien, para establecer si los trabajadores reunieron el quórum el sindicato deberá acreditar el número de afiliados que registra en esa empresa y el empleador el número de trabajadores dependientes de la empresa facultados para negociar colectivamente, a la fecha de presentación del proyecto.

En consecuencia en la citación a la audiencia al Sindicato se le ordenará que haga entrega de los documentos que acrediten de manera fehaciente el número de los socios que laboraban en la empresa **a la fecha en que se presentó el proyecto de contrato colectivo**, no computándose dentro de aquellos, para estos efectos, a los trabajadores que se afiliaron en forma posterior a la presentación del mismo²⁰. En tanto al empleador se le ordenará que haga entrega a la parte trabajadora del número de trabajadores a la fecha de la presentación del proyecto, exhibiendo los antecedentes que acrediten eso, como por ejemplo las planillas de cotizaciones o copia del registro de asistencia y cualquier otro antecedente que fuera posible entregar.

En ambos casos se deberá hacer presente a las partes que deben guardar debida confidencialidad de la información entregada, atendido que la divulgación de aquellas constituye una infracción al 404 letra c) del Código del Trabajo.

En caso que se demuestre que el Sindicato no reúne el número mínimo que exige la ley para presentar el proyecto y, realizada la audiencia, no exista acuerdo al respecto, la

²⁰ Dictamen 1078/28 del 08.03.17

Resolución correspondiente deberá rechazar la reclamación de legalidad de la comisión negociadora basado en el incumplimiento de un requisito esencial, por lo tanto se tendrá por no presentado el proyecto.

Por el contrario, si se acredita el cumplimiento del requisito y el empleador mantiene su reclamación, implicando la inexistencia de acuerdo en la audiencia, se acogerá la reclamación formulada por el Sindicato declarando que el proceso de negociación sigue su curso.

La reclamación del empleador, respecto del quórum, sólo será atendible cuando quien negocia es un Sindicato Interempresa, dado que cuando negocia un sindicato de empresa, la ley no exige cumplimiento de quórum, toda vez que para su constitución ya debió cumplir este requisito, y mientras no se declare su disolución por Juez Competente, mediante sentencia firme y ejecutoriada, el sindicato goza de personalidad jurídica para todos los efectos legales.²¹

Proyecto presentado por un Sindicato interempresa que tiene socios en empresas de diferentes rubros o actividades económicas.

En la citación a la audiencia al Sindicato se le ordenará que, previamente a la audiencia o en el curso de ella, haga entrega de los documentos que acrediten de manera fehaciente quienes son sus socios y para que empresas laboran a fin que se pueda determinar si esas se encuentran dentro del mismo rubro o actividad económica de la empresa a la que se le presentó el proyecto de contrato colectivo.

Para efectos de determinar qué debe entenderse por "mismo rubro o actividad económica" el dictamen 1078/28 de fecha 08.03.17, señala que *"... es posible sostener que para los efectos de la negociación, los trabajadores a quienes represente el sindicato interempresa deberán pertenecer a empresas que actúan en un mismo sector de actividad económica, de forma tal que sus procesos estén destinados a producir bienes o servicios que correspondan a un mismo ámbito productivo o de servicios.*

Para estos efectos, es posible acudir, sólo como dato referencial, al Clasificador Chileno de Actividades Económicas, CIIU4.CL 2012, aprobado por el Decreto N°187, publicado en Diario Oficial con fecha 21.11.2014, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, el cual corresponde a una adaptación nacional realizada por el INE de la cuarta revisión del Clasificador Internacional CIIU, elaborado el año 2006 por la División de Estadísticas de la ONU".

En caso que el sindicato no acredite el cumplimiento del requisito legal ya sea antes de la audiencia o durante esta, el proyecto se tendrá por no presentado y la Inspección del Trabajo deberá rechazar la reclamación de legalidad, al no haberse cumplido un requisito de legal para la presentación del proyecto.

Proyecto presentado antes del tiempo estipulado por la norma legal respecto al inicio de la actividad de la empresa. (Art. 308 del Código del Trabajo)

Se debe tener presente que la norma vigente diferencia según el tamaño de la empresa el tiempo mínimo de inicio de actividades que debe tener aquella para la presentación de un proyecto, esto es 18 meses para la micro y pequeña empresa, 12 para la mediana y 6 para la grande.

²¹ Dictamen N° 683/27 20/02/01

Ahora bien, para poder resolver se estará a lo que ha señalado este Servicio, en orden a que se entienda por fecha de inicio de actividades aquella en que la empresa empezó efectivamente a desarrollar sus funciones, ya sean las preparatorias para generar las condiciones que le permitan iniciar las labores de su giro, o bien aquellas propias del giro de la misma, siempre que tal circunstancia se pueda comprobar a través de medios o hechos que lo pongan de manifiesto; sólo si ello no fuera posible, se entenderá que la fecha de inicio es aquella que indica el Servicio de Impuestos Internos.²²

En el caso de la fusión, división o filialización de una empresa la fecha de inicio de las actividades de las nuevas entidades empleadoras, para los efectos de efectuar la primera negociación colectiva, se computará desde el momento en que se originó el proceso productivo o la función que a las nuevas empresas les correspondía dentro de la entidad matriz de la que formaban parte.²³

Por lo tanto, la carga de la prueba, en este caso se encontrará radicada en la parte empleadora, a quien en la citación se le ordenará entregue a la comisión negociadora sindical los antecedentes que acrediten, de manera previa o en la audiencia, que el inicio de actividad de la empresa es inferior al legal. En caso de no acreditarlo se acogerá la reclamación de la parte sindical. En tanto si se acredita y no existe acuerdo al respecto se deberá ordenar la fiscalización pertinente a fin de recabar antecedentes adicionales, debiendo acoger o rechazar la reclamación de los trabajadores según sea el caso.

Proyecto presentado en período no apto para iniciar negociaciones. (Art. 332 del Código del Trabajo).

Ante esta objeción en la citación a la parte empleadora se le ordenará que entregue a la comisión negociadora sindical, de manera previa a la audiencia, la declaración que depositó en la Inspección y la comunicación que realizó a los trabajadores al respecto.

De confirmarse lo aseverado por el empleador y de no existir acuerdo al respecto, la Inspección del Trabajo se pronunciará rechazando la reclamación.

Si, por el contrario, no existiendo acuerdo se verifique que no depositó la referida comunicación a la Inspección del Trabajo y no se hizo comunicación por escrito a los trabajadores antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo, la Inspección deberá acoger la reclamación.

Solo en el caso que la empleadora no haya formulado respuesta limitándose a señalar que no negociará porque el proyecto fue presentado en período no apto para iniciar negociaciones, se le ordenará que responda en el plazo de 5 días corridos bajo apercibimiento de tenerse por no respondido el proyecto, es decir la sanción prevista en el inciso segundo del artículo 337 del Código del Trabajo.

Proyecto presentado de manera extemporánea.

Los posibles casos en que se podría alegar la extemporaneidad de la presentación del proyecto son los siguientes:

²² Dictamen 5891/257 25/1096

²³ Dictamen N° 5691/247 19/10/96

Proyecto presentado antes de los 60 días.

Si la reclamación del empleador radica en el hecho que los trabajadores presentaron el proyecto de contrato colectivo con anterioridad al inicio del plazo que fija la ley, cabe tener presente que la norma contenida en el inciso segundo del artículo 333 prevé este escenario señalando que ese proyecto se entenderá, para todos los efectos legales, presentado 60 días antes de la fecha de vencimiento del instrumento anterior.

En este caso, conjuntamente con la citación a la audiencia se les ordenará a las partes que concurren con su respectivo ejemplar del contrato colectivo a fin de despejar la posible duda que hubiese al respecto, verificándose que esta es la situación que aplica en el caso. Si las partes no llegan a acuerdo al respecto, en la Resolución se acogerá la reclamación indicando que la negociación debe seguir su curso.

Proyecto presentado después de los 45 días.

En este caso también conjuntamente con la citación a la audiencia se les ordenará a las partes que concurren con su respectivo ejemplar del contrato colectivo a fin de despejar la posible duda que hubiese al respecto, verificándose que esta es la situación que aplica en el caso.

Si efectivamente el proyecto fue presentado de manera extemporánea, si las partes no llegan a acuerdo al respecto, en la Resolución se rechazará la reclamación de la comisión negociadora sindical, señalándole que puede presentar su proyecto una vez ocurra el término de la vigencia del instrumento que rige a las partes.

En caso contrario, comprobándose que el proyecto fue presentado dentro de plazo se acogerá la reclamación indicando que la negociación debe seguir su curso.

En cualquiera de los dos casos se debe tener presente que para el cómputo de estos plazos, no se considera el último día de vigencia de dicho instrumento, puesto que los 60 y 45 días corridos son "anteriores a la fecha de vencimiento".

Proyecto presentado sin cumplir con los requisitos que exige el artículo 328 del Código del Trabajo.

La parte empleadora puede formular reclamaciones al proyecto de contrato colectivo si este contiene transgresiones a las normas del Código del Trabajo, algunas de las cuales se analizan a continuación.

En este caso dado que la norma legal no prevé un lapso para corregir la eventual infracción, si bien la Comisión Negociadora podrá presentar reclamación de legalidad al respecto, en la citación correspondiente se deberá ordenar que entregue a la parte empleadora, en forma previa o en la audiencia, la corrección a la infracción que indica el empleador.

En el evento que no se haya acreditado su cumplimiento antes o durante la audiencia, las partes podrán acordar la enmienda en el plazo que ellas definan.

En tanto, si, comprobado que efectivamente la Comisión Negociadora ha incurrido en una infracción al presentar el proyecto y aquella no da cumplimiento en la audiencia, y la parte empleadora no está de acuerdo con otorgar un plazo superior, se deberá rechazar la reclamación dando por no presentado el proyecto en su totalidad o en lo que respecta al incumplimiento.

Por el contrario si la Comisión Negociadora acredita el cumplimiento, ya sea en forma previa la audiencia o durante ella, o indica que está en condiciones de acreditar en una fecha determinada, y la parte empleadora se niega a suscribir un acuerdo, la Inspección fijará un plazo no superior a 5 días en la respectiva resolución para que se acredite el cumplimiento.

A vía ejemplar se señalan las reclamaciones de legalidad que podría formular el empleador:

No acompañar al proyecto la nómina de socios del sindicato.

En la citación a la audiencia se ordenará a la comisión negociadora que acredite que hizo entrega de ella o que en defecto la entregue a la parte empleadora antes o durante la audiencia, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el referido proyecto. Lo anterior sin perjuicio que en la audiencia las partes acuerden un nuevo plazo para hacer efectivo el cumplimiento.

Proyecto que no individualiza a los miembros de la Comisión Negociadora.

En la citación a la audiencia se ordenará a la comisión negociadora que acredite que individualizó a los miembros de la Comisión o que en defecto entregue esa individualización a la parte empleadora antes o durante la audiencia, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el referido proyecto. Lo anterior sin perjuicio que las partes acuerden un nuevo plazo para hacer efectivo el cumplimiento.

Proyecto o cláusulas no redactadas en forma de contrato y/o con cláusulas imprecisas.

En la citación a audiencia se le informará a la comisión negociadora sindical que la redacción no reviste forma de contrato si está planteada como simple petitorio, utilizando, por ejemplo, expresiones tales como: "pedimos", "solicitamos", "queremos", etc., señalándole que puede acreditar la corrección a las cláusulas reclamadas por el empleadora ya sea en forma previa o durante la audiencia, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el referido proyecto. Lo anterior sin perjuicio que las partes acuerden un nuevo plazo para hacer efectivo el cumplimiento.

Se procederá de igual forma con la reclamación del empleador que diga relación con cláusulas que no especifiquen, en su integridad, el beneficio de que se trate, sea por ambigüedad o porque se haga referencia genérica al contrato colectivo anterior que lo contenía o las circunstancias o condiciones con arreglo a las cuales se otorgaba.

Omisión de cláusula que establece el plazo de vigencia del contrato.

En la citación a audiencia se le informará a la comisión negociadora sindical que el plazo de vigencia del contrato es una mención esencial del, señalándole que puede acreditar la corrección a esa falencia reclamada por el empleadora ya sea en forma previa o durante la audiencia, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el referido proyecto. Lo anterior sin perjuicio que las partes acuerden un nuevo plazo para hacer efectivo el cumplimiento.

Rechazo de trabajadores involucrados en la negociación colectiva.

Respecto de este punto, cabe mencionar como causas posibles de exclusión de un trabajador las que se detallan a continuación. A objeto de tener un criterio común al momento de resolver la objeción presentada por los trabajadores respecto a la ocurrencia de una o más de ellas se indican cual debiera ser el procedimiento al respecto y las posibles figuras con las cuales nos podemos encontrar:

Ser parte de un contrato colectivo o un convenio colectivo o fallo arbitral vigente.

De acuerdo al artículo 323 inciso 2° no pueden formar parte de la negociación aquellos trabajadores que están afectos a un instrumento colectivo vigente, debiendo en la citación a audiencia informar la norma en cuestión.

No pertenecer al sindicato que presentó el proyecto de contrato colectivo.

En la citación a audiencia se le informará a la comisión negociadora sindical que debe acreditar de manera previa a la audiencia, a la parte empleadora que los trabajadores impugnados eran socios de esa organización con anterioridad a la presentación del proyecto o que se afiliaron dentro de los 5 días siguientes a la notificación del proyecto. En el primer caso deberá acompañar las fichas de afiliación correspondientes, en el segundo deberá exhibir la o las notificaciones de afiliación durante la negociación efectuadas a más tardar dentro de los dos días siguientes a que ella se realizó, teniendo presente que el lapso máximo legal para ello es al séptimo día de haber presentado el proyecto.

Por su parte al empleador se le ordenará que acredite de manera previa a la audiencia, a la comisión negociadora sindical que los trabajadores impugnados son socios de otra organización o que no se encuentran afiliados a organización alguna.

Durante la audiencia se llamará a acuerdo a las partes respecto a cada uno de los trabajadores, de no existir ese o en caso que el acuerdo sea parcial, se procederá a dirimir con los antecedentes que las partes hayan exhibido en ese acto, no generando fiscalización alguna al respecto. Por tanto el rechazo o el acoge de la reclamación referente a la impugnación de esos trabajadores, dependerá de si demostró o no que aquellos eran o no socios de la organización a la fecha de la presentación del proyecto o, notificado aquel, que se afiliaron o no dentro del plazo legal.

La fecha y calidad de socio deberá ser acreditada con la exhibición del Libro de Registro de Socios, o el registro que, acorde a lo estipulado en los Estatutos de la organización haga sus veces, y/o, las solicitudes de afiliación recepcionadas por la directiva (sean personales o por medios electrónicos), y/o las cartas de renuncia donde conste la fecha de recepción por parte de la directiva, y/o las solicitudes de descuento de cuota sindical. O, en ausencia de la documentación indicada, de la existencia de descuento de la cuota sindical en el comprobante de pago de remuneraciones.

En tanto las afiliaciones dentro del período de negociación deberán ser acreditadas con los mismos medios más la copia de la notificación al empleador de aquellas.

Estar afecto a un contrato de aprendizaje.

En el caso de la gran empresa, atendido lo dispuesto en el inciso final del artículo 305 del Código del Trabajo, una impugnación de esta índole dará origen a una citación para la audiencia en la cual se indicará que ese tipo de empresa no está facultada

para formular tal impugnación, de no existir acuerdo se acogerá la reclamación de la comisión negociadora sindical.

En lo que corresponde a la micro, pequeña y mediana empresa, deberán acreditar que se han excusado de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, no existiendo acuerdo en la audiencia al respecto, verificado que la empresa parte del proceso se encuentra dentro de estos tipos, en la resolución de reclamación de legalidad, esta será rechazada.

Haber sido contratado exclusivamente para el desempeño de una obra transitoria o de temporada.

En la citación a audiencia se informará a las partes que el artículo 305 del Código del Trabajo no contempla a estos trabajadores dentro de aquellos impedidos para negociar colectivamente, cuando se encuentren negociando representados por un sindicato de empresa o interempresa. En consecuencia se ordenará a la comisión negociadora sindical que acredite de manera previa a la audiencia, a la parte empleadora que los trabajadores impugnados son socios de esa organización con anterioridad a la presentación del proyecto o que se afiliaron dentro de los 5 días a la notificación del proyecto. En el primer caso deberá acompañar las fichas de afiliación correspondientes, en el segundo deberá exhibir la o las notificaciones de afiliación durante la negociación efectuadas a más tardar dentro de los dos días siguientes a que ella se realizó, teniendo presente que el lapso máximo legal para ello es al séptimo día de haber presentado el proyecto.

Acreditado que los trabajadores contratados por obra transitoria o de temporada son socios de la organización se llamará a acuerdo al respecto, en caso que este no se suscite por cuanto la parte empleadora mantiene su impugnación se resolverá en orden a acoger la reclamación presentada por los trabajadores declarando que estos son parte del proceso en curso.

Trabajadores impugnados por encontrarse impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente, acorde al artículo 305 del Código del Trabajo.

En este caso en la citación a la audiencia se ordenará al empleador acredite a la comisión negociadora sindical que la prohibición se encuentra expresamente establecida en el o los respectivos contratos de trabajo.

En el caso de la gran y mediana empresa respecto a los gerentes y subgerentes, o cargos de similar nivel jerárquico, deberá acreditar, además, que los trabajadores se desarrollan efectivamente en uno de esos cargo y que se encuentran dotados de, efectivamente, facultades generales de administración.

En tanto en la micro y pequeña empresa deberá acreditar que los trabajadores impugnados se desempeñan como personal de confianza y que ejercen un cargo superior de mando o inspección.

Es decir, se deberá hacer presente en la citación que esta figura que es excepcional, por una parte, debe constar, para producir sus efectos, en el respectivo contrato de trabajo y, que a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

En caso que en la audiencia no se produzca acuerdo al respecto, se deberá verificar que el o los trabajadores impugnados, en el caso de los gerentes, subgerentes o

similares, tengan realmente facultades de supervisión o fiscalización de las labores desarrolladas por otros trabajadores de la misma empresa. De manera que no quedan comprendidos aquellos que cuentan con atribuciones decisionales exclusivamente en el nivel de ejecución de políticas y procesos productivos o de comercialización previamente establecidos toda vez que esas atribuciones son propias de los cargos de rango medio que existen en la empresa.

La calificación señalada es materia de reclamación de legalidad, aun cuando el sindicato no hubiera hecho uso del procedimiento establecido en el inciso 3º del artículo 305.

No ser trabajador de la empresa por encontrarse desvinculado de la misma.

En la citación a la audiencia se ordenará a la comisión negociadora de la empresa que acredite, de manera previa, a la comisión sindical tal circunstancia debiendo exhibir a aquella la totalidad de los finiquitos o renunciaciones voluntarias ratificadas ante ministro de fe o que en defecto exhiba aquella a la parte trabajadora durante la audiencia.

De no producirse acuerdo se acogerá la reclamación respecto a los trabajadores impugnados respecto a los cuales el empleador no haya exhibido los antecedentes que acrediten que el trabajador ya no labora para la empresa, señalando que aquellos son parte del proceso en curso.

No ser trabajador de la empresa sino que de otra razón social.

En la citación a la audiencia se ordenará a la comisión negociadora sindical que acredite, de manera previa, a la comisión de la empresa que existe sentencia ejecutoriada que declare a esa(s) razón(es) social(es) como único empleador.

De no producirse acuerdo y no existir sentencia al respecto se rechazará la reclamación respecto a los trabajadores impugnados respecto a los cuales la parte trabajadora no cuente con sentencia judicial al respecto.

En caso contrario, es decir, sin que produzca acuerdo y existiendo sentencia que declare a la o las razones sociales para las cuales laboran los trabajadores impugnados como único empleador, se acogerá la resolución señalando que aquellos son parte del proceso en curso.

Respuesta que no cumple con los requisitos que exige el artículo 328 del Código del Trabajo.

Omisión de cláusula que establece el plazo de vigencia del contrato.

En la citación a audiencia se le informará a la comisión negociadora de la parte empleadora que el plazo de vigencia del contrato es una mención esencial del, señalándole que puede acreditar la corrección a esa falencia reclamada por la comisión negociadora sindical ya sea en forma previa o durante la audiencia, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la referida respuesta. Lo anterior sin perjuicio que las partes acuerden un nuevo plazo para hacer efectivo el cumplimiento.

Respuesta sin forma de proyecto de contrato colectivo.

En la citación a audiencia se le informará a la comisión negociadora de la parte empleadora que su respuesta debe revestir la forma de un proyecto de contrato colectivo I, señalándole que puede acreditar la corrección a esa falencia reclamada por la comisión negociadora sindical ya sea en forma previa o durante la audiencia, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la referida respuesta. Lo anterior sin perjuicio que las partes acuerden un nuevo plazo para hacer efectivo el cumplimiento.

No pronunciarse el empleador respecto de cada una de las cláusulas incluidas en el proyecto de contrato colectivo.

En la citación a audiencia se le informará a la comisión negociadora de la parte empleadora que en su respuesta debe pronunciarse respecto de todas y cada una de las cláusulas incluidas en el proyecto de contrato colectivo, señalándole que puede acreditar la corrección a esa falencia reclamada por la comisión negociadora sindical ya sea en forma previa o durante la audiencia, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la referida respuesta. Lo anterior sin perjuicio que las partes acuerden un nuevo plazo para hacer efectivo el cumplimiento.

No acompañarse antecedentes que justifiquen las circunstancias económicas y demás pertinentes invocadas en la respuesta al proyecto.

En la citación a audiencia se le informará a la comisión negociadora de la parte empleadora que debe acreditar a la parte trabajadora que hizo entrega de los antecedentes previstos en los artículos 315, 316, 317 y 318 del Código del Trabajo, en los plazos que en esas normas se indican y de acuerdo al tamaño de empresa en negociación, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la referida respuesta. Lo anterior sin perjuicio que las partes en la audiencia acuerden un nuevo plazo para hacer efectivo el cumplimiento.

Proyecto presentado a una empresa de las comprendidas en el artículo 304 del Código del Trabajo.

De conformidad al Dictamen N° 3069/153 del 14.08.01 y al N° 845/24 del 28.02.05, la oportunidad para plantear la reclamación que una empresa se encuentra en la situación descrita en el inciso 3° del artículo 304, del Código del Trabajo, es durante el proceso de negociación colectiva, específicamente en el trámite de la respuesta, establecido en el artículo 335 del mismo cuerpo legal.

En la citación a audiencia se solicitará a la comisión negociadora de empresa que entregue a la comisión negociadora sindical, en forma previa, los antecedentes que acrediten en primer lugar, la fecha en que se presentó el presupuesto a la entidad estatal correspondiente y los antecedentes necesarios para acreditar que el desembolso de fondos públicos transferidos a la entidad empleadora fue realizada a título gratuito y no tiene la finalidad de obtener de esta una prestación recíproca en bienes o servicios.

En el evento que no se produzca acuerdo, la Inspección o la Dirección del Trabajo, en su caso, resolverá con los antecedentes tenidos a la vista de conformidad a la doctrina vigente al respecto, contenida en el Ord. N° 3356/050 de 01.09.2014, que indica que la prohibición de negociar impuesta a través del artículo 304 inciso 3° del Código del Trabajo a las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido

financiados en más del 50% directamente por el Estado, rige solo en caso de que los aportes estatales respectivos se hubieren entregado a título gratuito a las referidas entidades, por haberse acogido estas a un régimen legal o convencional previsto al efecto, que no implique a su respecto la obligación de efectuar contraprestación alguna en compensación por tal provisión de fondos. Encontrándose la empleadora en esa situación se acogerá la reclamación de la comisión negociadora sindical.

NOTIFICAR RESOLUCIÓN DE RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD.

Fuente Legal.

Inciso cuarto de la letra e) del artículo 340 del Código del Trabajo.

Concepto.

La resolución que se pronuncie sobre la reclamación de legalidad debe ser notificada ambas comisiones negociadoras al correo electrónico que las partes hayan consignado en el proyecto y en la respuesta, respectivamente.

Procedimiento:

Suscrita la Resolución por el Inspector Comunal o Provincial del Trabajo, o por el Director del Trabajo, según sea el caso, el funcionario de la Unidad de Relaciones Laborales que se encuentre cargo del proceso escaneará tanto la Resolución como el Acta de audiencia, cuando aquella se haya llevado a cabo, en formato pdf verificando que ambos documentos se encuentren legibles e íntegros, procediendo luego a notificarlas a los correos electrónicos que las partes hayan indicado en el proyecto y en la respuesta. El reporte del envío del correo más la resolución deberán ser registradas en el sistema informático.

Situación especial

a) Inexistencia de servicios de internet o del sistema informático.

Si no existiese servicio de correo electrónico o internet, se realizará la notificación en forma personal, ya sea en la empresa o en la Inspección.

En caso que alguna de las partes, al ser notificada en forma personal, se niegue a recepcionar la copia de la Resolución o a suscribir el acta de notificación, en el acta se indicará tal hecho señalando que se entiende notificada.

RECURSO DE REPOSICION ESPECIAL.

Fuente Legal.

Artículo 340 letra f) Código del Trabajo.

Concepto.

En contra de la Resolución de reclamación de legalidad a que alude la letra e) del artículo 340 del mismo Código, sólo procederá el recurso de reposición como consta en la letra f) del artículo 340, el que por definición, puede interponerse por cualquiera de las partes, ante el mismo órgano del que hubiere emanado el acto respectivo, dentro del plazo de tres días de notificada. La Resolución de reposición sólo será reclamable judicialmente a través del procedimiento monitorio previsto en el artículo 504 del mismo Código.

Procedimiento:

Sólo será admisible un recurso de reposición por cada una de las partes frente a la Resolución de reclamación. En caso que cada parte presente un recurso de reposición se resolverá mediante una única Resolución.

El Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, en su caso, deberá pronunciarse dentro de los 3 días corridos de presentado el recurso, por medio de resolución fundada, en la que se acogerá, total o parcialmente o rechazará la solicitud, según corresponda.

Efectos de la interposición de los recursos: Al igual que la interposición de las impugnaciones o reclamaciones, no se suspende el curso de la negociación colectiva.

Situación especial.

Interposición de otros recursos (jerárquico y extraordinario de revisión)

La facultad que tanto el artículo 1º, letra b) así como el artículo 5º, letra b) del D.F.L. N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ley orgánica de la Dirección del Trabajo, atribuye a su Director, en orden a "fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes laborales", constituye una facultad de carácter exclusivo, que se materializa en un acto que no se enmarca dentro de los conceptos de acto administrativo que contiene el artículo 3º de la Ley N°19.880. Ello, por cuanto se trata de una potestad normativa, reguladora, cuyo ejercicio corresponde sea desempeñado únicamente por este Servicio.

En este sentido cabe tener presente que el Código del Trabajo, en su Capítulo IV, arts. 339 y siguientes, regula de manera detallada el procedimiento denominado impugnaciones y reclamaciones y entrega imperativamente la competencia para conocer de dicha reclamación al Inspector del Trabajo, en donde se encuentre radicado el proceso de negociación colectiva, salvo aquellas que involucren a más de 1000 trabajadores, caso en el que corresponde su conocimiento y resolución al Director del Trabajo.

La existencia de un procedimiento administrativo especial entonces, permite sostener que no resulta jurídicamente procedente aplicar en esta materia, las normas contenidas en la mencionada Ley 19.880, entre las que se encuentra el artículo 59 que reconoce la interposición del recurso jerárquico.

A mayor abundamiento cabe señalar que aceptar la procedencia de este Recurso sería contrario a la institución de la negociación colectiva, toda vez que podría privarla de sus

efectos conforme a los plazos y etapas que se han establecido para el cumplimiento de su objetivo final, que es el contrato colectivo de trabajo, en el que intervienen fundamentalmente las partes involucradas, esto es, trabajadores representados por una comisión negociadora y empleadores, de manera que la intervención de este Servicio se limita, por expresa disposición del legislador, a velar por la legalidad formal del referido proceso, en aquellas instancias que el propio legislador así lo ha dispuesto, en el Capítulo IV a que se ha hecho referencia.

En este sentido cabe aplicar lo resuelto por la doctrina del Servicio, contenida entre otros, en dictamen N°4663/112, de 05.07.90, el que no obstante ser anterior a la Ley N°19.880, mantiene su vigencia, toda vez que su fundamento se encuentra en la circunstancia que el Código del Trabajo establece como funcionario competente al Inspector del Trabajo, y excepcionalmente al Director del Trabajo, sin entregar competencia a otra autoridad pública, administrativa ni judicial.

En otras palabras, la facultad para resolver las reclamaciones interpuestas por la comisión negociadora laboral a la luz del Capítulo IV del Código del ramo, ha sido entregada por el legislador en forma restrictiva y excluyente al órgano administrativo, Inspector del Trabajo o Director del Trabajo, en su caso.

A su turno, los dictámenes 26.637 de 1997 y 3.068 del 2006, de la Contraloría General de la República, se establece que la autoridad administrativa se encuentra en la obligación de invalidar sus decisiones mediante un instrumento similar, cuando nuevos antecedentes o elementos de juicio no considerados en su oportunidad, demuestren que ellas adolecen de ilegalidad, con el objeto de restablecer el orden jurídico quebrantado, agregando que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley 19.880, tal potestad se encuentra limitada por el plazo de dos años que dicho precepto prevé para hacer efectiva la aludida potestad invalidatoria.

Luego, el dictamen 53.146 del 2005, de la misma Entidad, aclara que, en todo caso, la potestad de la autoridad administrativa de invalidar sus actos que adolecen de vicios emana, principalmente, de lo dispuesto en el artículo 6 de la Constitución Política de la República, debiendo agregarse que la jurisprudencia administrativa, ha señalado que en presencia de un acto irregular, a la autoridad no sólo le asiste la facultad sino que se encuentra en el deber de invalidar sus actos contrarios a derecho, a través de un nuevo decreto o resolución que ordene dejarlo sin efecto, aunque el acto haya cumplido con el trámite de toma de razón.

Así, el dictamen 20.477 del 20 de mayo del 2003, de la Contraloría General de la República, concluye que *con el propósito de proteger el principio de juridicidad establecido en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, y reiterado en el artículo 2 de la Ley 18.575, la Administración tiene la facultad y, más aún, el deber de invalidar los actos administrativos en el evento que se compruebe fehacientemente la existencia de vicios de legalidad o que el mismo se hay fundado en supuestos erróneos, todos los cuales deben afectar esencialmente el contenido de los mismos. De lo anterior se sigue, continúa el pronunciamiento, que en los casos en que se den los supuestos mencionados –vicios de legalidad o supuestos erróneos- la autoridad administrativa debe, salvo las excepciones reconocidas al efecto, proceder a la invalidación, total o parcial, del respectivo acto administrativo, retrotrayéndose, en lo pertinente, la situación al estado que corresponda, y dictar las resoluciones que procedan.*

En consecuencia, no obstante el texto expreso del artículo 340, letra f) que sólo admite la interposición del recurso de reposición en contra de la resolución dictada a propósito de las impugnaciones y reclamaciones, dado que la Autoridad administrativa tiene la obligación de corregir aquellos vicios de legalidad o supuesto erróneos en que se haya incurrido al dictarla, resulta aplicable también el recurso de invalidación previsto en el artículo 53 de la Ley N° 19880.

NOTIFICAR RESOLUCIÓN DE REPOSICIÓN RESPECTO A RESOLUCIÓN DE RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD.

Fuente legal

No hay.

Concepto

La resolución que se pronuncie sobre la reposición interpuesta por una o ambas partes, debe ser notificada al empleador y a la Comisión Negociadora, mediante correo electrónico dirigido a las direcciones que ambas partes indicaron en el proyecto de contrato colectivo y en la respuesta, respectivamente.

Procedimiento:

Suscrita la Resolución por el Inspector Comunal o Provincial del Trabajo, o por el Director del Trabajo, según sea el caso, el funcionario de la Unidad de Relaciones Laborales que se encuentre a cargo del proceso escaneará tanto la Resolución como el Acta de audiencia, cuando aquella se haya llevado a cabo, en formato pdf verificando que ambos documentos se encuentren legibles e íntegros, notificando la Resolución a los correos electrónicos que las partes hayan indicado en el proyecto y en la respuesta, debiendo grabar en el sistema la Resolución más el reporte del envío del correo.

Situación especial

a) Inexistencia de servicios de internet o del sistema informático.

En este caso se procederá a citar por correo electrónico en forma directa, si no existiese servicio de correo electrónico o internet, se realizará la notificación en forma personal, ya sea en la empresa o en la Inspección.

En caso que alguna de las partes, al ser notificada en forma personal, se niegue a recepcionar la copia de la Resolución o a suscribir el acta de notificación, en el acta se indicará tal hecho señalando que se entiende notificada.

REGISTRO DE LA SENTENCIA SOBRE RESOLUCIÓN DE REPOSICIÓN.

Fuente legal

Artículo 340 letra e)

Concepto

La resolución que resuelva el recurso de reposición analizado previamente, puede ser reclamada judicialmente dentro del plazo de 5 días de notificada lo que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 504 del Código del Trabajo, se sustanciará conforme las reglas del procedimiento monitorio.

Procedimiento.

Dictada la sentencia en la audiencia correspondiente, sin que se haya formulado impugnación, se requerirá, transcurridos los plazos legales al efecto, que el propio tribunal certifique que el fallo se encuentra ejecutoriado, a objeto, proceder a su registro en el Sistema Informático, debiendo determinar si dicha sentencia tiene un efecto sobre el proceso de negociación a efectos de realizar los registros pertinentes.

PRONUNCIARSE ANTE RECLAMACIÓN DE SOLICITUD DE EQUIPO DE EMERGENCIA

Fuente legal.

Artículo 361 del Código del Trabajo

Concepto.

Fijado los servicios mínimos de acuerdo a lo sostenidos en los artículos 359 y siguientes, procede que el empleador en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, proponga a la comisión negociadora sindical los trabajadores afiliados al sindicato que conformaran los llamados equipos de emergencia

La comisión negociadora sindical tiene un plazo de 48 horas para responder la propuesta del empleador, si no contesta se entiende que la acepta. En caso de negativa de la comisión negociadora sindical o discrepancia en el número o identidad de los trabajadores del sindicato respectivo que deban conformar los equipos de emergencia, el empleador deberá solicitar a la Inspección del trabajo que se pronuncie dentro del plazo de 5 días contados desde la respuesta. La Inspección tendrá un plazo de 10 días para resolver el requerimiento.

Procedimiento.

Ante una reclamación interpuesta por el empleador, el/la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales, en coordinación con el/la Abogado/a de la Inspección, o el/la Coordinadora Jurídica, en ausencia de abogado en la Inspección, deberá

- a) Verificar que dicha reclamación fue formulada dentro del plazo de 5 días contados desde la negativa expresa de los trabajadores o la falta de acuerdo. Para ello deberá solicitarse al empleador que, a la reclamación, acompañe la solicitud y la respuesta de la comisión negociadora, en el evento que esta exista.
- b) Habiendo constatado que la reclamación fue interpuesta dentro de plazo, se deberá ingresar la solicitud de fiscalización pertinente al DT Plus, comunicando tal hecho vía correo electrónico al Jefe de la Unidad de Fiscalización y al Abogado, quienes deberán realizar dicha fiscalización, teniendo presente que el plazo máximo para dar una resolución a la determinación de los equipos de emergencia es de 10 días contados desde el ingreso de la solicitud.

En el evento que la comisión negociadora sindical haya recurrido a la Inspección del Trabajo por reclamación de legalidad, y se haya citado a la audiencia respectiva de conformidad a lo señalado en el artículo 340 del Código del Trabajo, y a su vez, se haya presentado por parte del empleador una solicitud por equipo de emergencia al tenor de lo señalado precedentemente, se deberán distinguir los siguientes presupuestos:

a) Se ha realizado audiencia de reclamación de legalidad

En este caso, no procede que el funcionario que tomará dicha audiencia realice gestión alguna, ya que la determinación de los equipos de emergencia se resolverá una vez el proceso de fiscalización se haya llevado a cabo y se tengan todos los antecedentes a la vista.

b) No se ha realizado audiencia de reclamación de legalidad.

En este caso, el funcionario que gestionará dicha audiencia al inicio de esta consultará a las partes sobre un posible acuerdo en este materia, de ser la respuesta negativa o ser un tema de difícil acuerdo inmediato, procederá a cerrar el debate, dejando constancia en el acta respectiva e informando a las partes que la resolución respectiva a esta materia se resolverá previa fiscalización ya instruida.

RECEPCIONAR COPIA ÚLTIMA OFERTA.

Fuente Legal.

Artículo 346 del Código del Trabajo.

Concepto.

El empleador podrá formular una última oferta, a lo menos, con dos días de anticipación al inicio del periodo en que se votará la huelga.

Tratándose de micro y pequeñas empresas, la última oferta debe ser firmada por al menos uno de los miembros de la comisión negociadora de la empresa, cuando se trate de medianas o grandes empresas, aquella debe ser suscrita por la citada comisión.

La última oferta debe constar por escrito, y el empleador puede utilizar el correo electrónico indicado por el sindicato en su proyecto a efectos de efectuar su notificación, siendo suficiente medio probatorio acerca de este trámite el comprobante del envío a dicho correo electrónico.

La norma legal permite también que la última oferta, con las características ya señaladas, pueda ser informada por el empleador, por escrito, a todos los trabajadores involucrados, mediante mecanismos generales de comunicación (publicada en lugares visibles, correo electrónico, entregada personalmente, etc.). Es decir no lo obliga a realizar tal comunicación-

Por último, atendido que entregar una última oferta es voluntario para el empleador, en aquellos casos en que ésta no se proporcione, constituirá última oferta aquella propuesta formal más cercana al vencimiento del plazo de dos días a que se refiere la norma legal citada, y de no existir esta, será la respuesta del empleador, la que, conforme a lo señalado en el Capítulo III del Código del Trabajo, debe haberse entregado con las formalidades y plazos que allí se señalan, y debe contener a lo menos el piso de la negociación a que alude el artículo 336 del citado Código.

Se hace presente además que la norma legal vigente no obliga a que el empleador deposite copia de la última oferta en la Inspección, por lo que el procedimiento que a continuación se describe se ejecutará en caso que así ocurra o cuando la última oferta sea provista por los trabajadores con ocasión de la votación de última oferta o adjuntada por el empleador en el momento en que solicite el pronunciamiento de la Inspección referente a la fecha en que los trabajadores en huelga pueden reincorporarse.

Procedimiento.

En caso que la última oferta sea depositada en la Inspección, el funcionario de la Unidad de Relaciones Laborales, a cargo del proceso, antes de efectuar el registro en el Sistema informático, deberá verificar lo siguiente:

- Que en el documento depositado conste la firma del número de los integrantes de la Comisión Negociadora de la empresa que corresponda según el tamaño de la empresa involucrada en el proceso de negociación.
- Que se adjunte copia del correo electrónico mediante el que fue enviado el texto de la última oferta, o que conste en aquella, la fecha y firma de recepción por parte de la comisión negociadora sindical.
- Que la fecha en que se notificó la última oferta, según corresponda, y la fecha en que fue recibida por la comisión negociadora sindical, ya sea a través de correo electrónico o en forma personal, sea antes de los dos días anteriores al plazo para llevar a cabo la votación de la huelga o última oferta.

Situaciones especiales.

- a) Depósito de un documento donde no consta ni la firma y/o ni la fecha de recepción, o no se acredita el envío del texto al correo electrónico fijado en el proyecto de contrato colectivo.**

El funcionario de la Unidad de Relaciones laborales a cargo del proceso dará traslado de ese documento, mediante correo electrónico, a la Comisión Negociadora solicitando que aquella indique por escrito si esa es la última oferta recibida por uno de sus miembros y la fecha en que ello ocurrió. Deberá remitirse copia de ese correo a la parte empleadora.

- b) Depósito de manera posterior a la votación de la última oferta o huelga.**

Teniendo presente que el empleador no se encuentra obligado a depositar la última oferta, el funcionario de la Unidad de Relaciones laborales a cargo del proceso dará traslado de ese documento, mediante correo electrónico, a la Comisión Negociadora solicitando que aquella indique por escrito si esa es la última oferta recibida por uno de sus miembros y la fecha en que ello ocurrió. Deberá remitirse copia de ese correo a la parte empleadora.

- c) Depósito de un documento que no reviste las características formales de una última oferta.**

Tanto en la redacción como en la forma, la última oferta debe seguir las mismas orientaciones establecidas para la respuesta que el empleador debe dar al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores al inicio del proceso de negociación colectiva, pues esa es la sede legal en donde se fijan los aspectos más generales de la respuesta u oferta del empleador y, si el legislador no vuelve sobre ellos en otras de las normas negociales, es porque ha querido que aquélla sea la regla general. Por consiguiente, si no se establecen particulares condiciones respecto de la forma que habrá de tener la última oferta del empleador, deberá forzosamente estarse a lo señalado por la regla general del inciso primero del artículo 346.

VERIFICAR CUMPLIMIENTO REQUISITOS ÚLTIMA OFERTA PARA LOS EFECTOS DE LA VOTACIÓN DE LA ÚLTIMA OFERTA O HUELGA.

Fuente legal:

Artículos 335, 336 y 346 del Código del Trabajo.

Concepto.

El cumplimiento de los requisitos consignados en los citados artículos, en cuanto al plazo, formalidades de otorgamiento de la última oferta y su publicidad, según se trate de grandes y medianas empresa o micro y pequeñas, tiene directa incidencia en la votación de última oferta, atendido lo cual, se hace necesario que la Dirección del Trabajo verifique si el documento que obra en su poder cumple o no con todos los requisitos que establecen las disposiciones legales citadas a efectos de ser considerada como la última oferta a ser votada.

Procedimiento.

Conjuntamente con la solicitud de ministro de fe para votación de última oferta la comisión negociadora sindical deberá acompañar la última oferta que a su juicio debe ser sometida a votación.

El funcionario de la Unidad de Relaciones Laborales a cargo del proceso deberá verificar, mediante consulta a los antecedentes que obran en poder de la Inspección y consulta vía correo electrónico al empleador, si esa efectivamente es la última oferta, por cuanto cumple, copulativamente, con los requisitos contemplados en los artículos 346, 335 y 336 en su caso, todos del Código del Trabajo, esto es:

- a) Que haya sido formulada por escrito, y
- b) Que conste, que fue entregada a la comisión negociadora con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de inicio de la votación de la huelga, ya sea en forma personal o vía correo electrónico. Para tal efecto se tendrá a la vista el documento en que conste que aquella fue entregada.

En caso que no sea coincidente se deberá determinar vía proceso de fiscalización cual es la última oferta que cumple con los requisitos señalados y que, por tanto, es la que debe ser sometida a votación. El resultado de esa investigación será informado vía correo electrónico a la comisión negociadora sindical.

Situaciones especiales.

- a) **La última oferta del empleador es la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo de 2 días anteriores al inicio de la votación de la huelga.**

La norma contenida en el artículo 346 admite que se considere como última oferta (en aquellos casos en que esta no existe) la última propuesta formal que haya otorgado el empleador que cumpla con los dos requisitos ya señalados.

- b) **Es coincidente con la respuesta.**

La norma contenida en el artículo 346 admite que se considere como última oferta (en aquellos casos en que esta no existe) la respuesta.

c) Existencia de más de una oferta.²⁴

La última oferta es única, esto significa que el empleador debe formular una sola proposición, no siendo procedente que formule dos o más ofertas para la instancia de votación de "última oferta o huelga". Si se presentan dos o más últimas ofertas, sólo reviste esa calidad, la última oferta depositada que cumpla con los requisitos legales ya revisados.

Tampoco resulta jurídicamente procedente que, para los efectos previstos en el artículo 346 del Código del Trabajo, la última oferta del empleador esté conformada por dos o más proyectos de contrato colectivo o por proposiciones alternativas o excluyentes. Ello, por cuanto es el único modo en que los trabajadores tengan certeza absoluta respecto de que están votando y sus consecuencias.

²⁴ Dictamen 3507/187 del 05.06.95, 6050/263 del 05.11.96

RECEPCIÓN Y REGISTRO DEL ACUERDO DE AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE LA NEGOCIACIÓN Y DE POSTERGACIÓN DE LA VOTACIÓN DE HUELGA.

Fuente legal.

Artículo 348 del Código del Trabajo

Concepto.

De conformidad al artículo 348 del Código del Trabajo, las partes de común acuerdo pueden ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga, Este acuerdo tendrá como efecto la prórroga de la vigencia del instrumento vigente por el mismo plazo.

Procedimiento.

Efectuado el ingreso en la Oficina de Gestión Documental, se procederá a revisar el documento que las partes hayan depositado, a objeto de verificar lo siguiente:

1. Que no se haya realizado la votación de última oferta o huelga.
2. Que el acuerdo fue suscrito por las comisiones negociadoras, sindical y de empresa.
3. Que se especifica la fecha de vencimiento de la ampliación.

Constando esa información en el acuerdo se procederá a registrar en el sistema informático la ampliación del proceso de negociación y la modificación de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo vigente, cuando corresponda.

Si se realizó ya la votación de última oferta o huelga, se informará a las partes que no es factible realizar el registro solicitado atendido que los efectos del acto realizado priman sobre el acuerdo logrado, indicándoles, además, que pueden hacer uso de la suspensión temporal de la huelga contemplada en el artículo 358.

Si la información señalada en el número 2 y/o 3 no consta en el documento depositado se informará a ambas partes por medio de un correo electrónico a fin que aclaren o ratifiquen el acuerdo señalado.

RECEPCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA SOLICITUD DE MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN ÚLTIMA OFERTA O DE NUEVA(S) OFERTA(S)

Fuente legal.

Artículos 346, 347, 349, 350 y 356 del Código del Trabajo

Concepto.

En las negociaciones colectivas en que no se hubiera logrado acuerdo, que no se hubiere acordado por escrito la prórroga y que no estuvieren sujetas a arbitraje, la Comisión Negociadora puede convocar a una votación de última oferta, la que debe efectuarse ante Ministro de Fe dentro de los 5 últimos días de vigencia del instrumento colectivo anterior o, en el evento de no existir éste, dentro de los 5 últimos días de un total de 45 días corridos, contados desde la presentación del proyecto, con la finalidad que los trabajadores involucrados en la negociación se pronuncien si aceptan la última oferta del empleador o declaran la huelga, para lo cual la Comisión puede solicitar a la Inspección del Trabajo la designación de un ministro de fe.

Adicionalmente, una vez iniciada la huelga, la empleadora puede presentar a la comisión negociadora de los trabajadores una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad del artículo 346, esto es, por escrito, suscrita por la mayoría de los miembros de la comisión negociadora de la empresa, o, si se trata de una micro o pequeña empresa, suscrita al menos por uno de los miembros de aquella.

Esta nueva oferta debe ser votada por los trabajadores involucrados en votación secreta, ante ministro de fe, dentro de los 5 días siguientes a su presentación, si se trata de una mediana o gran empresa, o dentro de los 2 días siguientes de que aquello ocurra si se trata de una pequeña o micro empresa.

En esta votación los trabajadores deben pronunciarse sobre la mantención de la huelga o la aceptación de la nueva oferta, para cuyo efecto se requiere de la mayoría absoluta de los mismos

Procedimiento.

La Comisión Negociadora Sindical podrá solicitar ministro de fe ya sea en forma presencial o vía correo electrónico dirigido al Inspector Provincial o Comunal con copia al funcionario a cargo del proceso que labora en la Unidad de Relaciones Laborales. A esa solicitud le deberán adjuntar la última oferta que consideren cumple los requisitos para ser votada.

En caso de ser una nueva oferta, según lo contemplado en el artículo 356 del Código del Trabajo, deberán adjuntarla a su solicitud de ministro de fe.

Cuando los integrantes de la Comisión Negociadora soliciten la designación de un ministro de fe, para la votación de última oferta, de nueva oferta, que se efectuará en el lugar (es) y la fecha (s) que ellos señalen, el encargado deberá verificar lo siguiente:

1. Que el día de la votación esté comprendido dentro del plazo legal.
2. Que la negociación no esté sujeta a arbitraje.
3. Que no exista prórroga escrita, suscrita por ambas partes, de la negociación. En el evento de existir, se deberá verificar, mediante el depósito del documento en que conste tal acuerdo en la Inspección, en cuyo caso deberá comprobarse el tiempo de prórroga acordado.

4. Que la comisión negociadora sindical señala y acompaña a su solicitud la última oferta que a su juicio debe ser sometida a votación. O la nueva oferta, de corresponder.
- 5.Cuál es la última oferta que debe ser sometida a votación, según procedimiento señalado en el numeral 16 del presente Manual, determinación que deberá ser informada a la comisión negociadora sindical en caso que no coincida con aquella que indica esa comisión que debe ser votada.
6. Que la comisión negociadora laboral frente a una observación de fondo efectuada por el empleador haya decidido no hacer uso de su derecho a formular reclamación y, consecuentemente, el proceso de negociación no siguió su curso. En cuyo caso no se proporcionará ministro de fe.²⁵

Luego, el encargado de la Unidad verificará que la solicitud contenga los siguientes datos:

- Tipo de evento de que se trata.
- Tipo de votación, si se realizará en un solo acto o en actos parciales, y, en este último caso, si dichos actos serán con o sin escrutinio parcial.
- Fecha (s) y Hora (s) en que se va a efectuar.
- Domicilio (s) en que se ha de verificar pudiendo efectuarse en la sede sindical, entendiéndose por tal, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 255, todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización.
- Número de votantes. Si fueren varios los locales de votación, debe indicar el número de posibles votantes en cada uno de ellos y acompañar la nómina de los involucrados por cada local de votación.
- Personas que oficiarán de coordinadores de la votación. La designación deberá constar en un documento suscrito por los miembros de la comisión, previendo el eventual reemplazo de algunos de ellos. Conteniendo, además, la información de contacto de los mismos.
- Identificación del sindicato que negocia, y
- Número total de posibles participantes en la votación.

El encargado pondrá en conocimiento del solicitante que es de responsabilidad de la organización²⁶:

- En el caso de las votaciones de última oferta o huelga convocar a votación con una anticipación de a lo menos 5 días anteriores a la fecha en que deba realizarse de conformidad al artículo 347 del Código del Trabajo.
- En el caso de las votaciones de nueva oferta convocar a votación dentro de los 5 días siguientes a haberseles notificado la nueva oferta, en el caso de las empresas medianas y grandes, y dentro de los 2, en el caso de las micro y pequeñas empresas, acorde al artículo 356 del Código del Trabajo
- Si el acto se lleva a cabo en actos parciales, confirmar y coordinar la asistencia de un ministro de fe en la Unidad de Relaciones Laborales de cada una de las Inspecciones en cuyas jurisdicciones se efectuarán votaciones.
- Solicitar autorización de la empresa para poder realizar la votación en horas de trabajo y en sus dependencias, si así lo estimaren conveniente. Dicha autorización deberá ser entregada en la Inspección del Trabajo donde se encuentra radicado el proceso.
- Al momento de realizarse la votación deberán poner a disposición del ministro de fe:
 - a) Nómina, en original, de los trabajadores involucrados en el proyecto de contrato colectivo de preferencia en orden alfabético, a doble espacio, con indicación del nombre completo y del RUT, dejando espacio para la firma del trabajador. En el

²⁵ Dictamen Nº 545/33 02.02.04

evento que la votación se lleve a cabo en diferentes localidades en dicha nómina deberá estar debidamente indicado quienes votan en cada lugar.

- b) En el caso de la votación de última oferta o huelga, votos impresos, en papel no translúcido, con las opciones

ÚLTIMA OFERTA _____

HUELGA _____

- c) En el caso de la votación nueva oferta, votos impresos, en papel no translucido, con las opciones

ACEPTACION NUEVA OFERTA _____

MANTENCION HUELGA _____

- d) Urna para el depósito de los votos
e) Lápices y tampón.
f) Todos los trabajadores deberán portar sus respectivas cédulas de identidad para poder sufragar, en su defecto será válida la licencia de conducir o tarjeta de identificación emitida por la empresa donde conste la fotografía, nombre y RUT del trabajador.

Votaciones parciales.

Cuando el acto de votación deba realizarse mediante el sistema de votaciones parciales, cuya jurisdicción corresponda a diferentes Inspecciones del Trabajo, la Comisión Negociadora deberá señalar claramente los distintos domicilios en que se verificará la votación, informando, además, los nombres de las personas que oficiarán de coordinadores en cada lugar.

En la Inspección donde se encuentra radicada la negociación colectiva se le indicará a la comisión negociadora que ella es responsable de:

- Remitir los implementos necesarios a sus coordinadores para que cada ministro de fe tome la votación.
- Instruir a los coordinadores que concurran a las Inspecciones asignadas a coordinar la asistencia del ministro de fe.
- Informar a los coordinadores la nómina de quienes tienen derecho a voto, teniendo claro que primará la información que tenga en su poder el ministro de fe, en caso que exista una Resolución de reclamación que haya declarado que determinados trabajadores no son parte del proceso.

Situaciones especiales:

- a) Solicitud de ministro de fe adjuntando documento que no se corresponde con la última oferta del empleador.**

En caso que se constate, mediante fiscalización investigativa, que el documento que acompañó la comisión negociadora sindical a su solicitud de ministro de fe no corresponde a la Última Oferta, se deberá informar el resultado de esa investigación vía correo electrónico a la comisión negociadora sindical, señalando cuál es la última oferta que debe ser sometida a votación.

- b) Solicitud de ministro de fe para votación fuera de plazo**

Si la solicitud de ministro de fe fuera efectuada para una fecha que no se encuentra dentro del plazo previsto en el artículo 348 del Código del Trabajo o del 356, si se trata de una

nueva oferta, el encargado indicará al portador de la solicitud que debe modificar el día o días de votación, de modo que se encuadren dentro del plazo que la ley establece, en cuyo caso se procederá a dar curso a la solicitud.

Si se determina que los plazos para llevar a cabo la votación ya vencieron, no se dará curso a la solicitud informándole bajo acta al solicitante las razones que motivan el rechazo. En caso que se insistiera en llevar a cabo la votación, se le informará, además, que para estos efectos pueden recurrir también a un Notario Público o un Oficial del Registro Civil para que ejerza las funciones de ministro de fe, advirtiéndole que dicha circunstancia en caso alguno legitimará la huelga, en el caso que se trate de una votación de última oferta o huelga.

Por otra parte, si la votación de última oferta o huelga no se hubiere efectuado dentro del plazo legal por causas ajenas a los trabajadores, el encargado deberá recepcionar la solicitud correspondiente, porque en este caso cuentan con un plazo adicional de cinco días para proceder a ella. Esta circunstancia deberá calificarla el Inspector Comunal o Provincial respectivo.

c) Solicitud de ministro de fe presentada por una persona que no es miembro de la comisión negociadora

Si la solicitud de ministro de fe es efectuada, ya sea personalmente o vía correo electrónico, por un tercero ajeno a la Comisión Negociadora, el encargado del proceso de la Unidad se la remitirá vía correo electrónico a la Comisión Negociadora sindical a fin que esta la ratifique por esa misma vía.

d) Solicitud de ministro de fe para votación de la última oferta del empleador en negociaciones en empresas cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga

Si la Comisión Negociadora, en una negociación seguida en una empresa cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga (artículo 362 del Código del Trabajo), solicitare a la Inspección del Trabajo la designación de un ministro de fe para el efecto de someter a votación la aprobación o rechazo de la última oferta del empleador, se le informará por escrito la improcedencia de dicha solicitud.

e) Solicitud de ministro de fe para votación de ofertas efectuadas por grupos negociadores.

En el evento que sea solicitado ministro de fe para la votación de ofertas efectuadas a grupos de trabajadores unidos para negociar, que no digan relación con la figura dispuesta en el inciso cuarto del artículo 364, se deberá informar que no es factible acceder a lo requerido atendido que no existe norma legal que disponga nuestra concurrencia a ese tipo de actos.

DESIGNAR MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN ÚLTIMA OFERTA O PARA VOTACIÓN DENTRO DE LA HUELGA.

Fuente legal:

Artículos 350 y 356 del Código del Trabajo.

Concepto.

En las negociaciones colectivas en que no se hubiera logrado acuerdo, que no se hubiere acordado la prorroga y que no estén sujetas a arbitraje, la Comisión Negociadora puede convocar a una votación de última oferta, la que debe efectuarse ante Ministro de Fe con la finalidad que los trabajadores involucrados en la negociación se pronuncien si aceptan la última oferta del empleador o declaran la huelga, para lo cual la Comisión puede solicitar a la Inspección del Trabajo la designación de un ministro de fe.

Adicionalmente, una vez iniciada la huelga, la empleadora puede presentar a la comisión negociadora de los trabajadores una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad del artículo 346, esto es, por escrito, suscrita por la mayoría de los miembros de la comisión negociadora de la empresa, o, si se trata de una micro o pequeña empresa, suscrita al menos por uno de los miembros de aquella.

Esta nueva oferta debe ser votada por los trabajadores involucrados en votación secreta, ante ministro de fe, dentro de los 5 días siguientes a su presentación, si se trata de una mediana o gran empresa, o dentro de los 2 días siguientes de que aquello ocurra si se trata de una pequeña o micro empresa.

En esta votación los trabajadores deben pronunciarse sobre la mantención de la huelga o la aceptación de la nueva oferta, para cuyo efecto se requiere de la mayoría absoluta de los mismos

Procedimiento:

El o los funcionarios designados deberán concurrir a la Unidad de Relaciones Laborales, donde se les entregará la siguiente documentación:

- Copia de la solicitud de ministro de fe.
- Documento que contenga la última o la nueva oferta a votar.
- Acta de votación de última o nueva oferta del empleador.
- Nómina de trabajadores involucrados en el proyecto de contrato colectivo, y, en el caso que hubiera existido una controversia respecto a los trabajadores involucrados en el proceso, Resolución de reclamación.

Situaciones especiales:

a) Designación de ministro de fe en actos parciales.

El funcionario a cargo del proceso de negociación de la Unidad de Relaciones Laborales de la oficina de origen, deberá registrar en el módulo de actuaciones de ministro de fe del sistema informático la solicitud de ministro de fe, subiendo en pdf la información relativa a la última oferta que se va a votar, el número correlativo de la negociación, los datos - fonos y correos electrónicos de contacto- del o la funcionario/a encargados del proceso de negociación; copia de las instrucciones impartidas a la Comisión Negociadora Sindical y el listado de los coordinadores entregados por aquella.

Además se deberá señalar si existe una Resolución de reclamación o impugnación que indique que hay trabajadores fuera del proceso, preocupándose que ella conste en el módulo correspondiente a fin que pueda ser obtenida por las demás inspecciones. Si esa fuera dictada sin la suficiente anticipación deberá enviarla mediante correo electrónico a las oficinas involucradas a fin que todos los ministros de fe concurran a los actos parciales premunidos de aquella.

Finalizado el acto de votación parcial,

- Si el acto fue con escrutinios parciales: el ministro de fe deberá enviar en forma inmediata por correo electrónico: Acta donde consten los resultados de la votación y la nómina de los votantes.
- Si el acto no fue con escrutinios parciales: el ministro de fe deberá entregar a la Unidad de Relaciones Laborales la totalidad de los antecedentes en forma inmediata a fin que aquella envíe a más tardar al día hábil siguiente de realizado el acto a través de oficio y por el sistema de correo que garantice la recepción del acta al día hábil siguiente, el Acta original conjuntamente con la nómina de votantes y los votos en sobre sellado.

Se hace presente que deberán levantarse tantas actas parciales como lugares, fechas u horarios de votación diferentes en que se desarrolle el acto.

En el caso en que se haya solicitado la realización de un acto de votación mediante votaciones parciales con escrutinios de esa misma índole, se hace presente que en el acta final de consolidación de resultados se deberá dejar constancia que la fecha de aprobación de la huelga o de la nueva oferta, si así fuere, corresponde a aquella en que se realizó el último acto de votación.

ACTUACIÓN DE MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN ÚLTIMA OFERTA.

Fuente legal:

Artículo 350 del Código del Trabajo.

Concepto.

En las negociaciones colectivas en que no se hubiera logrado acuerdo, en que no se hubiere pactado la prórroga y que no estuvieren sujetas a arbitraje, la Comisión Negociadora puede convocar a una votación de última oferta, la que debe efectuarse ante Ministro de Fe con la finalidad que los trabajadores involucrados en la negociación se pronuncien si aceptan la última oferta del empleador o declaran la huelga, para lo cual la Comisión puede solicitar a la Inspección del Trabajo la designación de un ministro de fe.

Adicionalmente, una vez iniciada la huelga, la empleadora puede presentar a la comisión negociadora de los trabajadores una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad del artículo 346, esto es, por escrito, suscrita por la mayoría de los miembros de la comisión negociadora de la empresa, o, si se trata de una micro o pequeña empresa, suscrita al menos por uno de los miembros de aquella.

Esta nueva oferta debe ser votada por los trabajadores involucrados en votación secreta, ante ministro de fe, dentro de los 5 días siguientes a su presentación, si se trata de una mediana o gran empresa, o dentro de los 2 días siguientes de que aquello ocurra si se trata de una pequeña o micro empresa.

En esta votación los trabajadores deben pronunciarse sobre la mantención de la huelga o la aceptación de la nueva oferta, para cuyo efecto se requiere de la mayoría absoluta de los mismos

Procedimiento:

Funciones y responsabilidades del ministro de fe en los actos de votación de última oferta o de nueva oferta:

- Debe tomar la votación, efectuar el escrutinio, si correspondiere, y levantar el acta²⁷, dejando constancia en ella de las situaciones que observe y aquellas que le sean requeridas por los participantes.
- En el caso que el acto presenciado sea de votación de última oferta:
 - Si la votación se lleva a cabo en un solo acto, en el Acta de votación se deberá indicar la fecha del escrutinio final a fin de contabilizar el plazo de 4 días para solicitar la mediación obligatoria a que alude el artículo 351 del Código del Trabajo.
 - Una vez constatado que la huelga se ha aprobado, debe, si así lo requiere la Comisión Negociadora o el empleador, recepcionar la solicitud de mediación obligatoria, la que deberá entregar a la brevedad a la Unidad de Relaciones Laborales a fin que se coordine la citación y asignación de mediador.
- En el caso que el acto presenciado sea de votación de nueva oferta, se limitará a indicar si esta fue o no aprobada, además de dejar constancia de las situaciones que observe.

²⁷ Anexos página 167

Funciones y responsabilidades del Jefe o Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales en los actos de votación de última oferta o de nueva oferta:

- El Jefe o Encargado de la Unidad deberá velar porque los resultados de la votación de última oferta o de nueva oferta, según corresponda, sean ingresados de manera inmediata al término del acto de votación en el Sistema Informático.

Funciones y responsabilidades del ministro de fe que presencia Actos parciales con escrutinio de votación de última oferta o de nueva oferta²⁸.

- Tomar la votación, efectuar el escrutinio y levantar el acta, dejando constancia en ella de las situaciones que observe y aquellas que le sean requeridas por los participantes.
- Entregar el acta, conjuntamente con los votos escrutados en un sobre sellado, donde consten los resultados parciales, el mismo día en que se realizó la votación a la Unidad de Relaciones laborales. De terminar la votación fuera del horario de oficina, deberá entregarla a primera hora del día siguiente.

Funciones y responsabilidades del Jefe o Encargado de unidad de relaciones laborales cuando se toman Actos parciales con escrutinio de votación de última oferta o de nueva oferta.

- En el evento que el proceso de negociación esté radicado en una oficina distinta a aquella donde se tomó la votación parcial, el Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, o el Jefe de Oficina, en ausencia del primero, deberá enviar el Acta, de votación de última oferta o de nueva oferta, según sea el caso, a la Unidad de Relaciones Laborales correspondiente de manera inmediata, por correo electrónico. El Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, de la Inspección donde se encuentra radicada la negociación, levantará un Acta de consolidación de resultados de votación de última oferta o de nueva oferta, según sea el caso, consignando como fecha de escrutinio final al último día en que se hayan registrado actos parciales de votación.
Los resultados del Acta de consolidación, serán ingresados de manera inmediata al Sistema informático según corresponda a votación de última oferta o de nueva oferta.

Funciones y responsabilidades del ministro de fe que presencia Actos parciales sin escrutinio en votación de última oferta o de nueva oferta²⁹.

- Tomar la votación y levantar el acta, dejando constancia en ella de las situaciones que observe y aquellas que le sean requeridas por los participantes.
- Depositar los votos no escrutados en un sobre que deberá sellar en presencia del Coordinador o de la Comisión negociadora, quienes podrán firmar el reverso del mismo.
- Entregar el acta y el sobre sellado, el mismo día en que se realizó la votación a la Unidad de Relaciones laborales. De terminar la votación fuera del horario de oficina, deberá entregarla a primera hora del día siguiente.

Funciones y responsabilidades del Jefe o Encargado de unidad de relaciones laborales cuando se toman Actos parciales sin escrutinio de votación de última oferta o de nueva oferta.

- Si el proceso de negociación está radicado en una oficina distinta a aquella donde se tomó la votación parcial, el Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, o el Jefe de

²⁸ Anexos

²⁹ Anexos

Oficina, en ausencia del primero, deberá enviar el Acta y el sobre sellado a la Unidad de Relaciones Laborales correspondiente, de manera inmediata, por correo certificado expreso. Sólo en situaciones excepcionales se empleará la valija de la Comisión o del empleador.

- El Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, de la Inspección donde se encuentra radicada la negociación, levantará un Acta de Escrutinio Final de votación de última oferta o de nueva oferta, según corresponda, consignando como fecha de escrutinio final la correspondiente al día en que este se realice.
- Los resultados de esa Acta de Escrutinio final, deberán ser ingresados de manera inmediata al Sistema Informático.

Quórum de aprobación de la huelga.

La huelga debe ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el Sindicato, esto es, por más de la mitad de ellos, por lo tanto, si el resultado no alcanzare dicho quórum, pudiendo el sindicato impetrar la suscripción de un contrato colectivo con las estipulaciones establecidas en el piso de la negociación, conforme al artículo 342, dentro del plazo de 3 días contados desde la votación. Si no ejerce dicha facultad, se entenderá que el sindicato ha optado por aceptar la última oferta del empleador,

Para calcular el quórum se descontarán aquellos trabajadores que no se encuentren actualmente prestando servicios en la empresa por:

- licencia médica,
- feriado legal o
- aquellos que, por requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios, por ejemplo, haciendo uso del descanso si laboran en un sistema de turnos.

En caso que alguno de ellos concurra al acto, será considerado en el universo sobre el cual se calculará el cumplimiento del quórum.

En el evento que al término del acto, el ministro de fe, no contara con la información respecto al número de trabajadores a descontar y este incidiera en el resultado, el Ministro de Fe cerrará el acta sin señalar si se aprobó o no la huelga, comunicando a la comisión negociadora de los trabajadores que el Acta donde constará el resultado se levantará al día siguiente hábil. En el intertanto, la Jefatura de la Inspección designará a un fiscalizador que recabará el número de trabajadores que, a la fecha de la votación, se encontraba en las circunstancias ya señaladas. A partir de esa información, el Ministro de Fe levantará un acta complementaria donde constarán las circunstancias de la misma, el resultado del acto y la fecha en que se determinó cual fue ése.

Quórum de aprobación de la nueva oferta.

El universo sobre el cual se considera el quórum en cada votación, está representado por el número de trabajadores participantes de la negociación, excluidos aquellos que en cada una de ellas se encuentran con feriado, licencia médica o fuera del lugar habitual donde prestan los servicios, de manera que cada votación puede tener un universo distinto sobre el que aplicar la regla de quórum de la mayoría absoluta.

Funciones y responsabilidades del ministro de fe que toma una Votación de última oferta o huelga, o de nueva oferta en formato electrónico.

El dictamen N°3362/053, de 01.09.2014, concluye que no existe inconvenientes para que se pueden llevar a cabo mediante votaciones electrónicas las votaciones propias de las organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su implementación se realice ajustándose a las garantías informadas a

este Servicio, esto es garantizando el secreto del voto y que el desarrollo del acto en presencia de ministro de fe.

Por su parte, el dictamen N°728/9, de 12.02.2015 se pronuncia específicamente sobre la procedencia de tal sistema de votación tratándose de aquella regulada en el inciso 1° del artículo 350 del Código del Trabajo, concluyendo que no habría inconveniente en la utilización del voto electrónico a que se refiere esa norma legal, en la medida que cada votante cuente con la información que resulte necesaria respecto del proceso eleccionario y que este se realice ante ministro de fe.

Ahora bien en este escenario, dado que lo que se busca es garantizar el ejercicio del derecho del mayor número de involucrados en el proceso, se deberá indicar a la Comisión negociadora sindical que puede facilitar también el acceso a un lugar de sufragio presencial, teniendo en cuenta los posibles involucrados no familiarizados con el uso de este tipo de tecnologías, y, compatibilizando ese derecho con el derecho al debido descanso de nuestros funcionarios, que el horario de funcionamiento del sistema de votación electrónica, no podrá ser superior al horario de labores del ministro de fe designado.

Finalizado el acto el ministro de fe designado debe levantar un Acta donde consten los resultados que le arroje el sistema y las situaciones que haya verificado en el curso de su desempeño, debiendo solicitar, además, a la empresa correspondiente le genere un listado con los involucrados que emitieron su voto y con quienes no lo hicieron.

ENTREGA DE INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RESULTADOS DE LA VOTACIÓN DE ÚLTIMA OFERTA O DE NUEVA OFERTA

Fuente legal:

D.F.L. N° 2 de 1967, Trabajo y Previsión Social, artículo 1º, letra e)

Concepto:

Mediante este trámite se busca garantizar que ambas partes puedan acceder a los derechos que tienen garantizados por ley, esto es, solicitud de mediación obligatoria, funcionamiento de equipo emergencia, declaración del lock-out.

Procedimiento:

Entrega de información del resultado a las partes

Si la votación de última oferta se ha llevado a cabo en un solo acto y se ha aprobado la opción huelga o, en el caso de ser una votación de nueva oferta, se ha aprobado mantener la huelga, el ministro de fe, a requerimiento verbal del empleador, deberá también informarle el resultado, con el fin que este pueda decidir, en el caso de la votación de la última oferta, si solicita o no la mediación obligatoria.

Tratándose de la votación de última oferta o huelga, a los trabajadores deberá señalarles que de hacer efectiva la huelga, esta deberá iniciarse al quinto día siguiente de su aprobación. Debiendo tenerse en consideración que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 312 del Código del Trabajo, si dicho día coincide con un día sábado, domingo, o festivo, aun cuando los trabajadores deban laborar esos días, la huelga se iniciará el día hábil siguiente.

En caso que la información no le sea solicitada al ministro de fe, el funcionario a cargo del proceso de negociación colectiva de la Unidad de Relaciones Laborales, informará el resultado a ambas partes de oficio vía correo electrónico.

Copia de las actas de votación, sea de última oferta o de nueva oferta, podrá ser entregada al empleador solo si es solicitada mediante Ley de Transparencia.

Si la votación de última oferta o nueva oferta se ha llevado a cabo en actos parciales, a quien le corresponderá informar, vía correo electrónico, a los trabajadores y al empleador, en el evento que la opción huelga o mantener aquella se haya aprobado, es al funcionario a cargo del proceso que labora en la Unidad de Relaciones Laborales o, en su ausencia, al Jefe de Oficina donde está radicada la negociación, siempre y cuando se haya recibido la información necesaria para determinar que la opción huelga o mantener aquella obtuvo la mayoría absoluta.³⁰

Tratándose de las situaciones que se suscitan con ocasión de una votación de última oferta o huelga, a la partes deberá informárseles acerca de la posibilidad de solicitar la mediación obligatoria, y el plazo para realizar tal solicitud, que es de 4 días.

³⁰ Anexos

Entrega de información del resultado a otras instancias de la Dirección del Trabajo.

Todas las votaciones de última oferta y de nueva(s) oferta(s) deberán ser registradas en forma inmediata en el Sistema Informático.

Mediante el Informe Ejecutivo de Huelgas se podrá extraer en forma diaria la información el estado de las huelgas aprobadas y mantenidas afirmes desde dicho Sistema, en ese se mostrará el estado en que se encuentra cada proceso.

En forma posterior, a medida que se vayan produciendo los distintos eventos en el proceso de mediación obligatoria, de corresponder, y de la huelga estos deberán ser ingresados al Sistema informático de manera inmediata, teniendo especial cuidado en registrar, quien corresponda, lo siguiente:

- Solicitud de mediación obligatoria.
- Cada una de las reuniones y el término de dicha mediación
- Estado de la huelga: Fecha de inicio y de término de la huelga.
- Resultado de votaciones posteriores de nuevas ofertas de conformidad a lo señalado en el artículo 356 del Código del Trabajo
- Instrumento colectivo.

Será obligación de los Inspectores Provinciales y Comunales revisar que la información pertinente a su jurisdicción se encuentre correctamente reflejada en el Informe diario de huelgas, en caso de no ser así deberá instruir al Jefe o Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales que se realice el respectivo registro. Además, tanto dichas jefaturas como los Coordinadores de Relaciones Laborales deberán mantenerse al tanto del desarrollo de la huelga y emitir informes vía correo electrónico al Jefe del Dpto. de Relaciones Laborales en aquellos procesos de especial relevancia.

RECEPCIONAR Y REGISTRAR SOLICITUD DE MEDIACIÓN OBLIGATORIA.

Fuente legal:

Artículo 351

Concepto:

La Ley dispone que, cualquiera de las partes, pueda solicitar una mediación obligatoria a fin de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

Efectuada, dentro de tiempo y forma, la respectiva solicitud produce la activación de la gestión contemplada en el Art. 351, postergando el inicio de la huelga por el mismo plazo, aun cuando durante su transcurso una o ambas partes no participen del proceso o manifiesten su voluntad de concluirlo anticipadamente.

Procedimiento:

1. Quienes pueden solicitar la mediación obligatoria.

Para los efectos de solicitar la actuación prevista en el artículo 351, se entenderán como partes:

- En el caso de los trabajadores, a la mayoría absoluta de los integrantes de la comisión negociadora laboral, y
- En el caso del empleador o empleadores, deberá estarse, en primer término, a lo dispuesto en el artículo 4º, inciso 1º del Código del Trabajo y, si el empleador ha designado una comisión ad hoc, para que lo represente en el proceso de negociación colectiva, ésta será a la que corresponderá efectuar la solicitud, en cada caso según los quórum y procedimientos que en el mismo dictamen se precisan.

Atendido lo expuesto, de no ser presentada la solicitud por alguna de las partes indicadas en el párrafo anterior, se dará cuenta de ello a los interesados, por escrito (acta, oficio, constancia), situación que podrá ser enmendada si se encuentran dentro de plazo para tales efectos.

2. Plazo para solicitar la Mediación obligatoria:

La solicitud de mediación obligatoria deberá ser presentada, por escrito, ante el Inspector del Trabajo competente, por cualquiera de las partes dentro de los 4 días siguientes de acordada la huelga³¹, siempre y cuando no se haya recurrido a arbitraje voluntario.

Dicho documento deberá consignar la fecha de presentación, la identificación de las partes y la firma del o los solicitantes. Esa solicitud podrá ser entregada al Inspector del Trabajo que acuda como Ministro de fe a la votación de última oferta, quien tendrá la obligación de recepcionarla y tramitarla cuando en ese acto se haya rechazado la última oferta.

Los encargados de la unidad de relaciones laborales podrán proveer a las partes de formulario ad hoc, para realizar la petición. Debiendo, además entregarles el nombre del Inspector Comunal o Provincial y el suyo junto con los correos electrónicos institucionales para que puedan realizar el requerimiento por esa vía.

³¹ Dictamen N° 3593/267 del 28.08.00

En el evento que la petición se efectuare fuera del plazo señalado en la ley, tal circunstancia deberá comunicarse por escrito y por la vía más expedita a los peticionarios, indicando que por ello resulta improcedente la actuación solicitada.

La solicitud podrá ser efectuada por correo electrónico dirigido al Inspector Comunal o Provincial, según corresponda, con copia al Jefe o Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales de la misma oficina, en ese caso se adjuntará requerimiento escaneado.

3. Citación a las partes:

Los trámites de citación a las partes y otros conducentes a agilizar la labor, deberán iniciarse inmediatamente de ingresada en la Inspección la solicitud respectiva.

Para tales efectos, la citación se hará, como en las restantes etapas del procedimiento, vía correo electrónico por parte del Inspector Provincial o Comunal correspondiente, O, sólo en caso que ello no fuese factible por existir problemas con los sistemas, la citación deberá hacerse vía notificación personal.

ACTUACIÓN EN LA MEDIACIÓN OBLIGATORIA

Fuente legal:

Artículo 351

Concepto:

La actuación de mediación obligatoria, es "una asistencia o servicio ofrecido por el Estado a los actores del proceso de negociación colectiva, dirigida a resolver el conflicto por acuerdo entre las partes involucradas. En la práctica, esto se ve reflejado en las reuniones a las cuales debe citar el Inspector del Trabajo, en las cuales las estimulará a examinar sus diferencias y les ayudará a concebir sus propios intentos de solución, que les permita por último la suscripción del contrato colectivo".

Procedimiento.

El Procedimiento para la actuación de mediación obligatoria se encuentra estipulado en el Manual de mediación.

1. Plazo de actuación:

La actuación de mediación obligatoria debe ser desarrollada en un plazo de cinco días hábiles, los que comienzan a correr desde las 0:00 horas del día siguiente en que alguna de las partes involucradas solicita la actuación y que no incluye la actuación en día sábado o domingo, por tratarse de un día inhábil. A modo de ejemplo: si la solicitud es ingresada a las 14:00 horas de un día lunes, el plazo de cinco días empieza a correr desde las 0:00 horas del día martes, venciendo el plazo para esta mediación el día lunes siguiente

2. Prórroga de actuación de la mediación obligatoria:

Transcurridos cinco días hábiles desde que fuera solicitada la participación del Inspector del Trabajo, sin que las partes hubieren llegado a acuerdo, éstas pueden acordar la prórroga de la mediación, por un lapso de hasta cinco días hábiles más³², postergándose por esta circunstancia la fecha en que deba hacerse efectiva la huelga.

En este sentido y según se desprende del texto del artículo 351, es factible que ella se extienda entre uno a cinco días, esto es, que sea pedida en más de una ocasión, con un máximo total de cinco días hábiles.

Atendida esta circunstancia, en el acuerdo de prórroga deberá indicarse en forma precisa el número de días que se acuerda, pudiendo realizar acuerdos sucesivos hasta completar el máximo legal de cinco días hábiles.

Asimismo cabe precisar que la actuación de la mediación obligatoria que debe desarrollarse durante la prórroga, no incluirá los días sábado, domingo y festivos, por tratarse de un plazo establecido en días hábiles.

³² Dictamen [441/0007 del 25/01/17](#)

RECEPCIONAR Y REGISTRAR SOLICITUD DE MEDIACIÓN VOLUNTARIA.

Fuente legal:

Artículo 344

Concepto:

La norma legal dispone que las partes de común acuerdo pueden solicitar una mediación voluntaria una vez haya vencido el plazo que tiene el empleador para dar su respuesta.

Procedimiento:

Vencido el plazo que tiene el empleador para dar su respuesta y durante todo el proceso de negociación colectiva las partes podrán ingresar solicitud de mediación voluntaria, debiendo acompañar para esos efectos, el acuerdo suscrito por la mayoría absoluta de ambas comisiones negociadoras.

El acuerdo deberá consignar la fecha del acuerdo, la identificación de las partes y la firma de los integrantes de las comisiones negociadoras. La solicitud podrá ser ingresada en la Inspección del Trabajo donde se encuentra registrada la negociación, donde se procederá a tramitar acorde a las instrucciones que consten en el Manual de Mediación.

FISCALIZAR LA CONTRATACIÓN ILEGAL DE REEMPLAZANTES Y/O LA REINCORPORACIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES

Fuente legal:

Artículos 345 y 357 del Código del Trabajo

Concepto:

Reemplazo:

El concepto de reemplazo dice relación con las funciones que desarrollan los trabajadores involucrados en la huelga y, por consiguiente, habrá reemplazo cada vez que las funciones que estos desempeñan, durante la huelga, sean ejecutadas por otras personas. La ley prohíbe expresamente el reemplazo, no pudiendo, en consecuencia, el empleador contratar directa o indirectamente, a trabajadores que se encuentran en una huelga legal, con la sola excepción de lo dispuesto en el artículo 306 inc. 5.

Lo que se entiende por personal de reemplazo se encuentra definido en el Dictamen 441/0007 del 25/01/17.

Reincorporación individual.

Esta prerrogativa de los trabajadores que negocian, sólo puede ejercerse si el empleador, en su última oferta, ha dado cumplimiento estricto a lo dispuesto en el artículo 357 del Código del Trabajo, en la forma y con la anticipación indicada en el artículo 346.

Las condiciones mínimas para la reincorporación individual son las siguientes:

- La última oferta debe contener idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del IPC determinado por el INE o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.
- Una reajustabilidad mínima anual según variación del IPC para el período del contrato, a partir de la suscripción del mismo.
- La última oferta debe haberse formulado con la anticipación señalada en el artículo 346 del Código del Trabajo, esto es antes de dos días del período en que se debe votar la última oferta o huelga.

Se debe tener presente que la legislación laboral vigente distingue de acuerdo al tamaño de la empresa el reintegro individual de trabajadores, señalando que en el caso de la medianas y grandes empresas si se da cumplimiento a lo dispuesto en el art. 357 los trabajadores involucrados en una huelga pueden reintegrarse individualmente a sus labores a partir del decimosexto día de iniciada ésta. En tanto, en la micro y pequeña empresa, si se cumplen los requisitos señalados en el artículo mencionado, dicha reincorporación será posible a partir del sexto día.

En aquellos procesos en que la última oferta del empleador no cumpla con alguno de los requisitos del artículo 357, los trabajadores de una mediana y gran empresa involucrados sólo pueden reincorporarse individualmente a sus labores, a partir del día trigésimo de que ésta se hizo efectiva. En tanto, tratándose de una micro y pequeña empresa los trabajadores podrán reincorporarse individualmente a partir del día decimosexto.

De conformidad al inciso final del artículo 357 del Código del Trabajo, la facultad de reincorporarse individualmente no afecta el ejercicio del derecho a huelga de los demás trabajadores.

Procedimiento:

La infracción a la prohibición de reemplazar los trabajadores en huelga constituye una práctica desleal grave, la que habilita a esta Inspección a requerir el retiro de los trabajadores reemplazantes, procedimiento que se encuentra contemplado en la Orden de Servicio sobre vulneración de derechos fundamentales, al igual que aquel relativo a la denuncia judicial a interponer en caso que el empleador se niegue a retirar los reemplazantes.

El procedimiento para tratar las denuncias por reincorporación individual ilegal se encuentra contemplado en la Orden de Servicio sobre vulneración de derechos fundamentales N° 2 del 29.03.2017.

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LA ÚLTIMA OFERTA PARA EFECTOS DE LA REINCORPORACIÓN INDIVIDUAL Y COMUNICACIÓN A PETICIÓN DE PARTE DE LOS RESULTADOS DE ESA VERIFICACIÓN.

Fuente legal:

DFL N° 2 de 1967, Trabajo y Previsión Social, art. 1° letra e).

Concepto.

Si bien la negociación colectiva es un proceso bipartito, la Dirección del Trabajo debe supervigilar que dicho proceso se desarrolla dentro del marco legal vigente, correspondiéndole, además, un rol de garante para ambas partes.

Procedimiento.

En el evento que una o ambas partes solicite información acerca de la efectividad o no del cumplimiento de los requisitos, por parte del empleador, para permitir la reincorporación de trabajadores en huelga, se les remitirá, mediante oficio, el requerimiento de la otra parte y del resultado, a esa fecha, de la revisión efectuada basada en los antecedentes que obran en poder de la Inspección.

El oficio en cuestión deberá ser visado por el/la abogado/a de la Inspección y deberá evacuarse y notificarse dentro del plazo de 2 días hábiles de ingresada la solicitud, en el cuerpo del mismo se deberá indicar clara y específicamente cual(es) es(son) el(los) fundamento(s) por los cuales la Inspección, a esa fecha, opina que el empleador está autorizado o no para tal efecto.

El eventual reclamo respecto al resultado de la revisión efectuada por la Inspección, dará origen a una revisión y al respectivo oficio que se pronuncie al respecto.

RECLAMACIÓN SOBRE PROCEDENCIA DE LA DECLARACIÓN DE LOCK OUT O CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA

Fuente legal:

Artículos 353 y 354 del Código del Trabajo.

Concepto:

Es la declaración de cierre, total o parcial, una vez aprobada y hecha efectiva la huelga, que hace el empleador si está afecta a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significa la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.

El cierre temporal no afectará a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 305 y en ningún caso podrá extenderse más allá de los 30 días contados de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día de su término, cualquiera sea el hecho que ocurra primero.

Procedimiento:

Realizado el reclamo, por parte de la comisión negociadora o cualquier trabajador afectado, la Inspección del Trabajo, deberá resolver dentro de los 3 días siguientes de presentado aquel, el cumplimiento o no de las circunstancias señaladas precedentemente y que habilitan al empleador a declarar lock out en su empresa o establecimiento según el caso.

Para ello, inmediatamente de presentado el reclamo, el funcionario a cargo del proceso deberá ingresar la solicitud de fiscalización pertinente al DT Plus, comunicando tal hecho vía correo electrónico al Jefe de la Unidad de Fiscalización y al Abogado, a fin que la fiscalización se realice a la brevedad, teniendo presente que el plazo máximo para dictar la resolución es de 3 días contados desde el ingreso del reclamo.

Realizada la Fiscalización, se emitirá una resolución que se notificará al correo electrónico o en persona según sea el caso, resolviendo el asunto controvertido y declarando la procedencia o legalidad de la declaración de lock out o la ilegalidad del mismo dejando sin efecto el cierre temporal mencionado precedentemente. Esta resolución será reclamable judicialmente en los términos del artículo 504 del Código del Trabajo.

De aquella resolución se dejará plena constancia en el sistema informático, así como de la ulterior resolución judicial en caso de que esta procediese.

REGISTRO DE LA SENTENCIA JUDICIAL QUE DECLARE LA REANUDACIÓN DE FAENAS

Fuente legal:

Artículo 363 del Código del Trabajo.

Concepto:

En caso de producirse una huelga o el cierre temporal de la empresa, que por sus características, oportunidad o duración causará grave daño a la salud, el 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 faenas, previa solicitud de la empresa (s), o de la Dirección del Trabajo o de los sindicatos.

Solicitud de reanudación de faenas.

En el caso de que la Dirección del trabajo ejerza esta acción, el Inspector instruirá al abogado de la oficina o a la Dirección Regional en su caso, que prepare la acción judicial, la cual se tramitará conforme al procedimiento monitorio de los artículos 496 y siguientes, con excepción de lo señalado en el inciso primero del artículo 497, dejando expresa constancia en el sistema informático de dicha gestión y sus fundamentos.

Registro de la reanudación de faenas.

Una vez la sentencia definitiva se encuentre ejecutoriada, sea quien sea el requirente de la solicitud, se deberá notificar a la Dirección del Trabajo quien tendrá que dar inicio al procedimiento de arbitraje obligatorio según lo dispuesto en el artículo 386 inciso 2° del Código del Trabajo.

La sentencia se digitalizará y se registrará en el sistema informático, debiendo además registrar el término de la huelga.

RECEPCIONAR Y REGISTRAR ACUERDO SUSPENSIÓN DE HUELGA.

Fuente legal.

Artículo 358 del Código del Trabajo

Concepto.

De conformidad al artículo 358 del Código del Trabajo, la comisión negociadora sindical y la de empresa pueden acordar suspender temporalmente la huelga por el plazo que estimen pertinente todas las veces que deseen, suspensión que tendrá como efecto, además, suspender el cierre temporal de la empresa, en caso que ese se haya declarado.

Procedimiento.

Efectuado el ingreso en la Oficina de Gestión Documental, del acuerdo suscrito por las comisiones negociadoras, se procederá a revisar el documento a objeto de verificar que éste reúne los siguientes requisitos formales:

1. La firma de cada una de las comisiones negociadoras, sindical y de la empresa.
2. Fecha de vencimiento de la suspensión.

Constando esa información en el acuerdo se procederá a registrar en el sistema la suspensión de la huelga y del cierre temporal, de corresponder, el mismo día en que se hizo el depósito del acuerdo.

Si la información señalada en el número 1 y/o en el 2 no consta en el documento depositado se informará a ambas partes por medio de un correo electrónico a fin que aclaren o ratifiquen el acuerdo señalado.

RECEPCIONAR Y REGISTRAR CONTRATO COLECTIVO O FALLO ARBITRAL.

Fuente legal.

Artículos 320 y 321 del Código del Trabajo

Concepto.

De conformidad a los artículos 320 y 321 del Código del Trabajo, producido el acuerdo entre las organizaciones sindicales y el o los empleadores, las partes deben hacer constar por escrito las estipulaciones del Contrato colectivo de trabajo y depositar copia de aquel, dentro de los 5 días siguientes a su suscripción, en la Inspección del Trabajo.

El laudo o fallo arbitral dictado según las normas de los artículos 385 y siguientes del Código del Trabajo también constituye un instrumento colectivo.

Procedimiento.

Efectuado el ingreso en la Oficina de Gestión Documental, se procederá a revisar el documento que las partes hayan denominado Contrato colectivo, obedece, en primer lugar, a un proceso de negociación reglada que se haya llevado a cabo, y, en segundo lugar, si éste reúne los siguientes requisitos formales:

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte, debiendo incluir la nómina de los trabajadores que han sido parte de la negociación, con la firma de las Comisiones Negociadoras sindical y de la empresa.
2. Que el período de vigencia del contrato colectivo no sea inferior a dos años ni superior a tres, para cuyos efectos debe estarse a lo previsto en el artículo 324 del Código del Trabajo.
3. El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo.

Una vez sea recepcionado el contrato colectivo, en la Unidad de Relaciones Laborales se deberá registrar en el sistema informático en un plazo no superior a 4 días hábiles contados desde la fecha del depósito en la Inspección.

En el evento que se solicite la autorización de una o más fotocopias del instrumento se procederá a timbrar indicando que es copia fiel del original tenido a la vista.

No corresponde timbrar las copias originales que deposite una de las partes.

Situaciones especiales.

a) Depósito de contrato colectivo cuya vigencia y/o duración infringen lo dispuesto en el artículo 324.

En este caso, el Inspector Provincial o Comunal deberá informar, mediante oficio, a las partes la fecha desde la que se computará tanto el fuero de los involucrados como la fecha de presentación de la próxima negociación.

b) Depósito de contrato colectivo con omisiones.

En este caso, el Inspector Provincial o Comunal deberá informar, mediante oficio, a las partes las falencias verificadas y los posibles efectos que esas podrían producir.

- b) Depósito de un contrato colectivo suscrito por un grupo de trabajadores o por una organización sindical diferente a un sindicato de empresa o interempresa.

En caso que el instrumento no haya sido suscrito por uno o más sindicatos de empresa o interempresa, se informará por oficio a las partes que el documento no es un contrato colectivo y que los pactos allí señalados solo surtirán efecto en el ámbito individual.

Dicha presentación será archivada en la Unidad de Relaciones Laborales en archivador aparte, conjuntamente con el oficio señalado precedentemente. A objeto de evitar confusiones en la primera hoja del documento deberá colocarse con letra imprenta "No cumple con normas del Libro IV del Código del Trabajo"

RECEPCIONAR Y REGISTRAR SUSCRIPCIÓN DEL PISO DE NEGOCIACIÓN.

Fuente legal.

Artículos 341 y 342 del Código del Trabajo

Concepto.

De conformidad al artículo 342 del Código del Trabajo, 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, por escrito, 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 cuando exista un acuerdo suscrito por las partes donde acordaron rebajar el piso de la negociación debido a las condiciones económicas de la empresa³³. El contrato que se celebre conforme a las disposiciones de este artículo tendrá una duración de dieciocho meses y se entenderá suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora sindical comunique su decisión al empleador.

Procedimiento.

Efectuado el ingreso en la Oficina de Gestión Documental, se procederá a revisar el documento que haya depositado la comisión negociadora sindical verificando, en primer lugar, si obedece a un proceso de negociación reglada que se haya llevado a cabo, y, en segundo lugar, si éste reúne los siguientes requisitos formales:

1. La firma de la mayoría absoluta de la Comisión Negociadora sindical.
2. Que la fecha en que se hace esa comunicación se encuentre dentro de los plazos legales comprendidos en los artículos 342, esto es dentro de cualquier momento de la negociación; 352, esto es dentro de los 3 días siguientes a la votación de huelga que no alcanzó el quórum necesario; 390, que no se haya notificado el fallo arbitral.
3. Que haya sido notificado al empleador, debiendo constar en ese caso copia del correo electrónico dirigido a la casilla que aquel indicó en la respuesta al proyecto.
4. Que no exista acuerdo suscrito por las partes donde se haya rebajado el piso de la negociación debido a las condiciones económicas.

Revisado el documento podemos tener las siguientes situaciones:

1. Si el documento depositado en la Inspección o vía correo electrónico da cuenta del cumplimiento de los requisitos formales señalados en los numerales 1 al 3, se procederá a dar traslado al empleador, vía correo electrónico, a fin que este se pronuncie en el plazo de 3 días corridos, respecto al punto 4.
2. Si el documento depositado en la Inspección o vía correo electrónico no da cuenta del cumplimiento de uno o ninguno de los requisitos formales señalados en los numerales 1 al 3, en este caso, se dará traslado, vía correo electrónico a la Comisión Negociadora sindical para que rectifique y/o ratifique el documento. Recepcionada la corrección y/o la ratificación, se dará traslado al empleador, vía correo electrónico, a fin que este se pronuncie en el plazo de 3 días corridos, respecto al punto 4.

En respuesta al traslado del empleador podemos tener las siguientes acciones:

1. Que no exista acuerdo suscrito por las partes en orden a rebajar el piso de la negociación, por lo que la Unidad de Relaciones Laborales deberá proceder a

³³ Dictamen 5781/93 del 01.12.16

registrar el contrato colectivo forzado en el sistema informático en un plazo no superior a 4 días hábiles contados desde la fecha del depósito en la Inspección.

2. Que exista acuerdo suscrito por las partes en orden a rebajar el piso de la negociación, por lo que la Unidad de Relaciones Laborales deberá proceder a informar a la comisión negociadora sindical que no es factible registrar el contrato colectivo forzado en el sistema informático.

AUTORIZAR COPIA DEL INSTRUMENTO COLECTIVO.

Fuente legal.

Artículo 326 del Código del Trabajo

Concepto.

Suscrito un instrumento colectivo y efectuado el depósito del documento en la Inspección del Trabajo, cualquier involucrado puede solicitar se le autorice copia del mismo.

Procedimiento.

El instrumento colectivo depositado en la Oficina de Gestión Documental será derivado a la Unidad de Relaciones Laborales en la cual se autorizarán las fotocopias que las partes soliciten, no correspondiendo se autoricen las copias originales depositadas. Llamase copia original a aquellas copias del instrumento que están suscritas por las partes como si de un original se tratase.

Para tal efecto, comparará las fotocopias acompañadas con el instrumento depositado en la Inspección, cotejando sus textos, de modo de tener la certeza de que éstos son de idéntico contenido.

Verificado lo anterior, el funcionario de la Unidad de Relaciones Laborales a quien se le haya asignado el proceso estampará en cada una de las hojas de la fotocopia el timbre de la unidad o de la Inspección, su firma, la fecha y el timbre "Copia auténtica autorizada del presente instrumento colectivo depositado con fecha en la Inspección"

Cabe señalar, que la autorización de copias del Contrato colectivo, en ningún caso, implica sanear las ilegalidades u omisiones de que pudiera adolecer.

Situaciones especiales.

a) Copia de un instrumento colectivo solicitada por un Tribunal de Justicia.

Cuando la solicitud de copia autorizada de un contrato colectivo proviniere de un Tribunal de Justicia, el trámite se realizará con urgencia y se seguirá, en todo caso, el procedimiento ordinario, con la salvedad que la Inspección del Trabajo proporcionará la copia del instrumento, el cual será enviado al correo electrónico del tribunal o, en defecto, despachado mediante el oficio correspondiente, solo si así hubiese sido solicitado.

b) Copia de un instrumento colectivo solicitada por un tercero ajeno a la negociación.

Cuando la solicitud de copia autorizada provenga de alguien que no fuera parte de la negociación se derivará dicho requerimiento al sistema de solicitudes ciudadanas por transparencia.

c) Solicitud de verificación de involucrados en la negociación.

En el evento que, un tercero ajeno, solicite verificar si determinados trabajadores se encuentran o no involucrados en un instrumento colectivo, se accederá a su solicitud para lo cual se contrastará la nómina que él proporcione versus la nómina que figure en el instrumento informándole mediante oficio cuales trabajadores de los que él indicó son parte de aquel.

RECEPCIONAR Y REGISTRAR MODIFICACIÓN DE INSTRUMENTO COLECTIVO.

Fuente legal.

Inciso segundo del Artículo 311 del Código del Trabajo

Concepto.

La o las organizaciones sindicales que hubieran suscrito un instrumento colectivo podrán acordar con su empleador la modificación de este.

Procedimiento.

Si se deposita en la Inspección un documento de esta índole, antes del registro en el sistema informático la Unidad de Relaciones laborales deberá verificar si éste está debidamente suscrito por las partes, esto es, por la mayoría absoluta de la comisión negociadora sindical y por la mayoría absoluta de la comisión negociadora de la empresa. En caso que ello no ocurra se devolverá por oficio a las partes para que corrijan la omisión.

Si la modificación se encuentra debidamente suscrita por ambas partes se registrará en el sistema informático existente al efecto.

Se debe tener presente que si bien es factible modificar la nómina de los trabajadores involucrados en el mismo como también la cláusula de vigencia del mismo, la modificación de esta última no puede significar que la duración del instrumento sea superior a 3 años.

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN LA NEGOCIACION NO REGLADA

RECEPCIONAR Y REGISTRAR CONVENIO COLECTIVO.

Fuente legal.

Artículo 314, inciso tercero del artículo 320 e inciso final del artículo 324, todos del Código del Trabajo

Concepto.

De conformidad al inciso tercero del artículo 320 del Código del Trabajo, producido el acuerdo directo entre las organizaciones sindicales y el o los empleadores, en virtud de lo dispuesto en el artículo 314 del mismo cuerpo legal, las partes deben hacer constar por escrito las estipulaciones del convenio colectivo de trabajo y depositar copia de aquel, dentro de los 5 días siguientes a su suscripción, en la Inspección del Trabajo.

Procedimiento.

Los registros en el sistema informático respecto al proceso de negociación no reglado se efectuarán al momento del depósito del Convenio Colectivo, y sólo si éste fue suscrito por una organización sindical, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo.

Efectuado el ingreso en la Oficina de Gestión Documental, se procederá a revisar el documento que las partes hayan denominado Convenio colectivo, a efectos de verificar si éste reúne los siguientes requisitos formales:

- Que haya sido suscrito por una organización sindical.

- Individualización precisa de las partes a quienes afecta, debiendo incluir la nómina de los trabajadores que son parte de la negociación, con la firma de la mayoría absoluta de los **dirigentes de la organización sindical** y la del empleador o sus apoderados.

- El período de vigencia del convenio colectivo no sea superior a tres años para cuyos efectos debe estarse a lo dispuesto en el inciso final del artículo 324 del Código del Trabajo, que establecer que los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años.

En caso que el instrumento no haya sido suscrito por una organización sindical se le informará por oficio a las partes que el documento no es un convenio colectivo y que los pactos allí señalados solo surtirán efecto en el ámbito individual.³⁴

Dicha presentación será archivada en la Unidad de Relaciones Laborales en archivador aparte, conjuntamente con el oficio señalado precedentemente. A objeto de evitar confusiones en la primera hoja del documento deberá colocarse con letra imprenta "No cumple con normas del Libro IV del Código del Trabajo"

Una vez se verifique que el instrumento depositado es un Convenio Colectivo este deberá registrarse en el sistema informático en un plazo no superior a 4 días hábiles contados desde la fecha del depósito.

En el evento que se solicite la autorización de una o más copias del instrumento se procederá como se indicó previamente.

³⁴ Dictamen 1163/0029 del 13.03.17

Situaciones especiales.

a) Depósito de convenio colectivo cuya vigencia y/o duración infringen lo dispuesto en el inciso final del artículo 324 del Código.

En este caso, el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá informar, mediante oficio, a las partes la fecha desde la cual se computará la fecha de presentación de un eventual proyecto de contrato colectivo.

b) Depósito de convenio colectivo con omisiones.

Si se deposita un Convenio Colectivo que no contenga alguno de los datos formales indicados precedentemente, éste se recepcionará informando a las partes mediante oficio de las falencias observadas, señalando que no es factible proceder a registrarlo ni a entregar copias autorizadas mientras aquellas no se corrijan.

En todo caso se deberá tener presente que una eventual impugnación de la validez del Convenio Colectivo sólo podrá ser discutida en tribunales, no siendo competencia de la Dirección del Trabajo pronunciarse al respecto.

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION ESPECIAL

RECEPCIONAR PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO PRESENTADO POR SINDICATO QUE REPRESENTA A TRABAJADORES EVENTUALES, DE OBRA O FAENA TRANSITORIA

Fuente legal.

Artículos 365 y 366 del Código del Trabajo

Concepto.

Copia del proyecto de convenio colectivo presentado por la comisión negociadora sindical y firmado por el empleador, para constancia de que fue recibido por éste, debe depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días corridos siguientes a la presentación del proyecto.

Procedimiento.

Ingresado el proyecto de convenio colectivo en la Oficina de Gestión Documental, este deberá ser entregado a la brevedad a la Unidad de Relaciones Laborales para determinar frente a cuál de las dos siguientes situaciones se encuentra:

- a) **El proyecto ya fue notificado al empleador.**
- b) **El proyecto no ha sido notificado y se está solicitando ese trámite a la Inspección.**

Situaciones especiales.

a) Proyecto de convenio colectivo donde no consta quien y/o cuando lo recibió.

En el caso que el proyecto hubiese sido ingresado en la empresa y:

- no conste la firma de quien lo recibió,
- no conste la fecha de recepción,
- los trabajadores informen que quien recibió el proyecto no tiene la calidad de empleador, en los términos del art. 4º del Código del Trabajo (portero, secretaria, otro trabajador), atendido que la negociación colectiva especial es un proceso bipartito que requiere del consentimiento de las partes y donde cada hito se encuentra sujeto a un plazo definido, se le requerirá al directorio del Sindicato que declare por escrito quien y/o cuando recepcionó el proyecto.

Acto seguido se les informará que el proyecto será trasladado mediante oficio al empleador a fin que ratifique quien recibió el proyecto, la fecha en que éste fue recepcionado o si quien recibió y firmó es o no representante de la empresa, o bien, si sana dicho vicio aceptando su presentación y entendiéndose personalmente notificado del proyecto.

Debido a las consecuencias que puede tener la ausencia de la información señalada, la Unidad de Relaciones Laborales, dentro del mismo día del depósito del proyecto en la Oficina de Gestión Documental, deberá requerir que este le sea entregado y confeccionará el oficio de traslado. El cual deberá ser despachado vía correo certificado expreso o notificado de manera personal a más tardar al día siguiente hábil de haber sido recibido el proyecto en la Inspección.

b) Proyecto de convenio colectivo depositado en la Inspección fuera de plazo.

La Inspección deberá recepcionar el proyecto de convenio colectivo que sea depositado fuera del plazo de 5 días corridos que establece la ley. Lo anterior, es sin perjuicio del derecho que le asistiría al empleador de recurrir a los Tribunales para solicitar se sancione

a la Comisión Negociadora o, si lo estima pertinente, requerir la anulación de lo obrado por no ajustarse el proceso a la ley.

c) Notificación del proyecto con vicios de legalidad.

Cuando la notificación del proyecto hubiese sido viciada, por no haberse notificado al empleador o a quien lo represente de conformidad al artículo 4°, se entenderá que la notificación ha sido debidamente efectuada si el empleador responde el proyecto de convenio colectivo sin alegar el vicio de notificación.

d) El proyecto es notificado a dos o más empresas en forma simultánea.

Cada una de ellas deberá decidir si negocia de manera conjunta o separada, comunicando su decisión a la comisión negociadora en su respuesta al proyecto de convenio colectivo.

NOTIFICAR PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO.

Fuente legal.

Inciso final del artículo 367 del Código del Trabajo

Concepto.

Si el empleador se niega a firmar la copia del proyecto de convenio colectivo, expirado el plazo de los 5 días corridos para presentarlo a la Inspección del Trabajo, la Comisión Negociadora puede recurrir a ésta, dentro del plazo de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado, para que notifique el proyecto de convenio colectivo al empleador o a la persona que lo representa de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

Se entiende como negativa del empleador a recepcionar el proyecto las siguientes situaciones:

- a) El rechazo verbal, escrito o manifestado a través de un tercero, a recibir el proyecto;
- b) La imposibilidad de ubicarlo físicamente, ya sea al empleador o a quien lo represente en los términos del art. 4º del Código del Trabajo.
- c) Cualquier acto destinado a eludir o impedir el conocimiento del proyecto, obstaculizando de esta manera el normal desarrollo del proceso de negociación colectiva.

Procedimiento.

La Unidad de Relaciones Laborales recepcionará copia de la solicitud escrita de la Comisión Negociadora sindical, depositada en la Oficina de Gestión Documental, mediante la cual requieren la intervención de la Inspección del Trabajo. A dicha solicitud la Comisión debe acompañar tres ejemplares del proyecto de convenio colectivo, cada uno con su respectiva nómina. Además, en la solicitud podrán individualizar la(s) persona(s) que se negó(aron) a recibir tal notificación y en qué fecha ello acaeció, o, si se hubieran dado las alternativas b) o c) señaladas en el Concepto, cómo y cuándo realizaron las diligencias pertinentes para efectuar la notificación y cuáles fueron los resultados. Sin embargo, la ausencia de esta información no será impedimento para que la Inspección acceda a lo requerido.

Será responsabilidad del Jefe de oficina tomar las medidas del caso para que la notificación del proyecto sea efectuada dentro del mismo día en que se realizó la solicitud a tal efecto. Sólo en el caso que dicha solicitud se haya ingresado a la Inspección, en la tarde, al término de la jornada laboral, podrá ser practicada en el transcurso del día siguiente.

El funcionario a quien se le asigne esta comisión deberá concurrir en forma inmediata a entregar un ejemplar del proyecto y de la nómina, al empleador o a la persona que actúa en su representación, mediante acta de notificación. Los datos de dicha acta deben completarse debidamente, por el funcionario que notifica, identificando y haciendo firmar a la persona que la recibe.

Es responsabilidad del funcionario asignado asegurarse que a quien le practique la notificación es el empleador o la persona que lo representa, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

En tanto, es responsabilidad de la Unidad de Relaciones Laborales de entregar al notificador el Acta de notificación, donde conste claramente quien es la entidad que se encuentra representando a los trabajadores, asimismo copia del proyecto de contrato colectivo más la respectiva nómina.

Situaciones especiales.

a) Requerimiento de notificación de proyecto fuera de plazo.

Si el requerimiento, por parte de la Comisión Negociadora, se le hiciera a la Inspección del Trabajo vencido el plazo de tres días, de que dispone según el inciso segundo del artículo 329, la Inspección igualmente practicara dicha diligencia.

b) Negativa del empleador a recepcionar un proyecto que le notifique la Inspección.

Si el empleador, o quien lo representa, manifiesta al funcionario encargado de efectuar la notificación, que se niega a recibir el proyecto de convenio colectivo, el funcionario deberá levantar el Acta de Notificación dejando constancia de la negativa del empleador a ser notificado y/o a recibir copia del proyecto, entendiéndose que el empleador ha sido debidamente notificado.

RECEPCIONAR RESPUESTA DEL EMPLEADOR.

Fuente legal.

Artículo 368 del Código del Trabajo

Concepto.

Copia de la respuesta del empleador, entregada en forma personal a uno de los integrantes de la comisión negociadora sindical o enviada a la dirección electrónica del o los sindicatos, debe remitirse a la Inspección del Trabajo, dentro los mismos 5 días corridos que tiene para dar la respuesta, conjuntamente con comprobante de recepción por parte del sindicato, entendiéndose por este el comprobante de envío a la casilla electrónica señalada en el proyecto o que conste la firma de uno de los integrantes de la comisión negociadora en señal de recepción en la misma respuesta.

Esta respuesta puede ser enviada por el empleador vía correo electrónico dirigido al o la Inspectora Comunal o Provincial o a la casilla de la Inspección.

Procedimiento.

Recibida la respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo en la Unidad de Relaciones Laborales deberá registrarla en el sistema existente al efecto y archivarla en la Carpeta correspondiente.

Situaciones especiales:

d) Respuesta al proyecto con errores u omisiones

Aspectos que la Unidad de Relaciones Laborales debe revisar antes de su entrega en Oficina de Gestión Documental, los cuales NO implican negar su depósito:

- **Verificar la fecha de recepción de la respuesta**, a objeto de comprobar si fue entregada dentro del plazo legal, teniendo presente que la entrega en forma posterior no lleva asociada sanción alguna.

- **Inexistencia de comprobante de recepción de la respuesta.**

De no existir comprobante de recepción de la respuesta, se hará presente al depositante que el documento no producirá efecto jurídico alguno, por cuanto carece de un requisito esencial, exigido por la propia ley, como lo es la recepción por parte del sindicato. Si el recurrente insiste en efectuar el depósito en las condiciones en que se encuentra el documento, se dejará constancia en la misma respuesta y en la copia a timbrar por la Oficina de Gestión Documental, de la falencia observada.

e) Respuesta que no cumple con los requisitos de la norma.

Para que la contestación que entrega la empresa a la comisión negociadora laboral tenga el carácter de "respuesta" en los términos señalados en el artículo 368 del Código del Trabajo, debe necesariamente contener lo siguiente:

1. Cláusulas de su proposición, entre las cuales podrá incluir los pactos de condiciones especiales de trabajo a los que se refiere el artículo 372 del Código.
2. Dirección de correo electrónico del empleador.
3. Integrantes de su comisión negociadora.
4. Individualización de la empresa.

RECEPCIONAR Y REGISTRAR SOLICITUD DE MEDIACIÓN VOLUNTARIA.

Fuente legal:

Artículo 370

Concepto:

La norma legal dispone que cualquiera de las partes puede solicitar una mediación a la Inspección del Trabajo, la que estará dotada de amplias facultades para instarlas a llegar a un acuerdo.

Procedimiento:

La norma legal no dispone plazo alguno en el cual se puede realizar este requerimiento, sin embargo, la lógica indica que, al menos, debe haberse presentado el proyecto de convenio colectivo a la o las empleadoras, La solicitud puede ser formulada por cualquiera de las, debiendo ser suscrita, al menos, por la mayoría absoluta de la comisión negociadora solicitante.

La solicitud deberá consignar la identificación de las partes y la firma de los integrantes de la comisión negociadora requirente. La solicitud podrá ser ingresada en la Inspección del Trabajo donde se encuentra registrada la negociación, donde se procederá a tramitar acorde a las instrucciones que consten en el Manual de Mediación.

La asistencia de las partes a las audiencias de mediación será obligatoria. Este procedimiento de mediación durará cinco días hábiles, prorrogable por mutuo acuerdo de las partes por el plazo que estimen pertinente.

RECEPCIONAR Y REGISTRAR CONVENIO COLECTIVO.

Fuente legal.

Artículo 371 del Código del Trabajo

Concepto.

De conformidad al artículo 371 del Código del Trabajo, producido el acuerdo directo entre las organizaciones sindicales y el o los empleadores, las partes deben hacer constar por escrito las estipulaciones del convenio colectivo de trabajo y depositar copia de aquél, dentro de los 5 días siguientes a su suscripción, en la Inspección del Trabajo.

Procedimiento.

El Convenio Colectivo se registrará sólo si fue suscrito por una organización sindical, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 371 del Código del Trabajo.

Efectuado el ingreso en la Oficina de Gestión Documental, se procederá a revisar el documento que las partes hayan denominado Convenio colectivo, a efectos de verificar si éste reúne los siguientes requisitos formales:

- Que haya sido suscrito por una organización sindical.
- Individualización precisa de las partes a quienes afecta, debiendo incluir la nómina de los trabajadores que son parte de la negociación, con la firma de la mayoría absoluta de los **dirigentes de la organización sindical** y la del empleador o sus apoderados.
- El período de vigencia del convenio colectivo no sea superior a tres años para cuyos efectos debe estarse a lo dispuesto en el inciso final del artículo 324 del Código del Trabajo, que establecer que los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años.

En caso que el instrumento no haya sido suscrito por una organización sindical se le informará por oficio a las partes que el documento no es un convenio colectivo y que los pactos allí señalados solo surtirán efecto en el ámbito individual.

Dicha presentación será archivada en la Unidad de Relaciones Laborales en archivador aparte, conjuntamente con el oficio señalador precedentemente. A objeto de evitar confusiones en la primera hoja del documento deberá colocarse con letra imprenta “No cumple con normas de los Artículos 365 al 372”

Una vez se verifique que el instrumento depositado es un Convenio Colectivo este deberá registrarse en el sistema informático en un plazo no superior a 4 días hábiles contados desde la fecha del depósito.

En el evento que se solicite la autorización de una o más copias del instrumento se procederá como se indica en el presente Manual

Situaciones especiales:

a) Negociación de convenio de provisión de puestos de trabajo (artículo 373)

Los convenios de provisión de puestos de trabajo de que trata el artículo 142 podrán negociarse conforme a este procedimiento.

Durante la vigencia de un convenio de provisión de puestos de trabajo, sus estipulaciones beneficiarán a todos los afiliados a la organización que los negocie, que sean expresamente considerados en la nómina del convenio. Las estipulaciones del convenio referidas al monto de la remuneración acordada para el respectivo turno se harán extensivas a los trabajadores no considerados en la nómina antes señalada cada vez que sean contratados

por el empleador. A estos últimos trabajadores no se les extenderán los demás beneficios del convenio, ni la garantía de ofertas de trabajo de la letra a) del artículo 142, salvo que medie acuerdo expreso del empleador.
En cuanto a su contenido, los convenios de provisión de puestos de trabajo quedarán enteramente sujetos a lo dispuesto en el artículo 142.

**PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN EL
PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION DE
FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES**

RECEPCIONAR Y REGISTRAR CONVENIO COLECTIVO.

Fuente legal.

Artículo 408 del Código del Trabajo

Concepto.

De conformidad al artículo 408 del Código del Trabajo, Los convenios colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo suscritos por estas organizaciones de nivel superior con los empleadores o asociaciones gremiales respectivas, se deberán depositar en la Inspección del Trabajo que deseen dentro de los cinco días siguientes a su suscripción, y este servicio deberá llevar un registro público de estos instrumentos colectivos.

Procedimiento.

El Convenio Colectivo se registrará sólo si fue suscrito por una o más federaciones o confederaciones con uno o más empleadores o una o más asociaciones gremiales de empleadores, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 408 del Código del Trabajo.

Efectuado el ingreso en la Oficina de Gestión Documental, se procederá a revisar el documento que las partes hayan denominado Convenio colectivo, a efectos de verificar si éste reúne los siguientes requisitos formales:

- Que haya sido suscrito por una o más organizaciones sindicales de nivel superior, adjuntándose, además, las Actas que den cuenta de los acuerdos de asamblea en orden a aprobar, el convenio, por mayoría absoluta de cada uno de los sindicatos afiliados a la Federación o Confederación. Teniendo presente que este solo será exigible por aquellas organizaciones de base que registren ese acuerdo.
- Que en lo que respecta a los empleadores el instrumento haya sido suscrito por sus representantes legales o que hayan manifestado en un documento anexo su aceptación del mismo.
- El período de vigencia del convenio colectivo no sea superior a tres años para cuyos efectos debe estarse a lo dispuesto en el inciso final del artículo 324 del Código del Trabajo, que establecer que los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años.
- En caso que la organización de nivel superior haya suscrito un Convenio colectivo con uno o más empleadores o Asociaciones Gremiales que afilien a micro y pequeñas empresas donde no existan sindicatos, se deberá adjuntar nómina de trabajadores de aquella en que se indique que aceptan se les extienda el Convenio y se comprometen a pagar la cuota sindical ordinaria de la respectiva organización de nivel superior.

En caso que el instrumento no haya sido suscrito por una Federación o Confederación se le informará por oficio a las partes que el documento no es un convenio colectivo y que los pactos allí señalados solo surtirán efecto en el ámbito individual.

Dicha presentación será archivada en la Unidad de Relaciones Laborales en archivador aparte, conjuntamente con el oficio señalador precedentemente. A objeto de evitar confusiones en la primera hoja del documento deberá colocarse con letra imprenta “No cumple con normas de los Artículos 408 al 411”

Una vez se verifique que el instrumento depositado es un Convenio Colectivo este deberá registrarse en el sistema informático en un plazo no superior a 4 días hábiles contados desde la fecha del depósito.

En el evento que se solicite la autorización de una o más copias del instrumento se procederá como se indica en el presente Manual.

ANEXOS

Modelo Citación Audiencia Impugnación/Reclamación de legalidad.

ORD. N°

MAT.: Cita a audiencia.

ANT.: 1) Reclamación de legalidad comisión negociadora de trabajadores.....
ingresada con fecha.....

2) Impugnaciones/Reclamación de legalidad comisión negociadora de empresa.....
ingresada con fecha.....

DE : INSPECTOR(A) _____ DEL TRABAJO DE.....

A : SEÑORES COMISION NEGOCIADORA EMPRESA
COMISION NEGOCIADORA SINDICAL DE

Atendidas las impugnaciones/reclamaciones formuladas por la parte empleadora en su respuesta de fecha, y a las reclamaciones interpuestas por la comisión negociadora con fecha, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 340 del Código del Trabajo, mediante el presente cito a ustedes a Audiencia a celebrarse el día a las (Este párrafo debe adaptarse según el empleador y/o la comisión negociadora sindical hayan efectivamente formulado impugnaciones y/o reclamaciones, si el empleador hubiera formulado impugnaciones y/o reclamaciones que afecten el curso del proceso y la comisión negociadora sindical no reclamó al respecto, en esta citación se hará presente tal circunstancia, indicando que se entiende que la comisión se ha allanado a aquellas salvo acuerdo en contrario con la parte empleadora.)

De manera previa a la celebración de la audiencia las partes deberán hacerse entrega de la totalidad de los antecedentes que fundamenten las impugnaciones y/o reclamaciones formuladas, los que deberán ser analizados con anterioridad a la celebración de ese procedimiento.

Sin perjuicio de lo anterior a la audiencia ambas partes deberán concurrir portando los antecedentes pertinentes, conjuntamente con el comprobante de entrega a la otra de aquellos, bajo apercibimiento de resolver a favor de quien fundamente debidamente su impugnación o reclamación. Apercibimiento que será aplicable, además, en caso de inasistencia injustificada.

En caso que existan nóminas de trabajadores impugnados se deberá concurrir portando la totalidad de aquellas en orden alfabético en un pendrive o similar.

Saluda atentamente a Uds.,

INSPECTOR(A) DEL TRABAJO DE

.../....

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- RRLL
- Empleador

Esta citación debe enviarse por correo electrónico, solo en caso excepcional se notificará en forma personal-

Modelo Oficio informando resultados votación última oferta.

ORD N° _____/

ANT.: Solicitud de fecha de la empresa
..... en negociación colectiva correlativo
N°.....

MAT.: Entrega información acerca de
resultados votación última oferta.

.....,

DE : INSPECTOR (A) _____ DEL TRABAJO DE _____
A : SEÑOREMPRESA

Con fecha fue sometida a votación la última oferta, formulada según lo señalado por la comisión negociadora, el día

De conformidad a los antecedentes tenidos a la vista los resultados de dicha votación son los siguientes:

Nº votos por la última oferta	:	_____
Nº votos por la huelga	:	_____
Nº votos blancos	:	_____
Nº votos nulos	:	_____
Nº de participantes en la votación	:	_____

En consideración a los resultados señalados y al hecho que el total de trabajadores, sobre el cual debía determinarse el quórum de aprobación o rechazo de la última oferta, ascendía a _____, cumpla con informarle que la última oferta fue _____ (rechazada o aprobada).

Saluda atentamente a Uds.,

INSPECTOR (A) DEL TRABAJO DE
.../....

Distribución:

- Interesados
- Partes
- RRL

Modelo Oficio informativo de resultados verificación cumplimiento requisitos de la última oferta acorde al Artículo 357.

ORD N° _____/

ANT.: Solicitud de fecha ... de
MAT.: Requisitos artículo 357 Código del Trabajo.

_____,'

DE : INSPECTOR (A) _____ DEL TRABAJO DE _____
A : SRES. COMISION NEGOCIADORA DE
SEÑOR COMISION NEGOCIADORA DE EMPRESA

Efectuada la revisión de la última oferta de fecha Formulada por el empleador en el proceso de negociación colectiva del Sindicato y la empresa....., a objeto de comprobar si se ha dado cumplimiento a la normativa legal que regula la fecha desde la cual se puede producir la reincorporación individual de los trabajadores involucrados en la negociación, informamos a usted (es) que esta última oferta:

Por lo tanto:

Saluda a usted (es)

INSPECTOR (A) DEL TRABAJO DE.....

Distribución:

- Interesados
- Partes
- RRLL

Modelo Depósito proyecto de contrato colectivo.

FORMULARIO.

A objeto de otorgar a la presente negociación colectiva el trámite administrativo correspondiente, sírvase marcar con una cruz la modalidad bajo la cual se ha presentado el proyecto de contrato colectivo:

Como sindicato empresa.

Como sindicato interempresa, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 364 del Código del Trabajo

Como trabajadores afiliados a sindicato interempresa que constituyen sindicato de empresa, en conformidad a lo dispuesto al inciso quinto del artículo 364 del Código del Trabajo

Para todos los efectos legales pertinentes el domicilio del Sindicato corresponde a y su correo electrónico es

INDIVIDUALIZACIÓN Y FIRMA DEL DEPOSITANTE

Lugar y Fecha depósito

Modelo Solicitud de ministro de fe.

REF.: SOLICITUD DE MINISTRO DE FE.

(Confeccionar en duplicado)

....., de de 2.....

SEÑOR (A):
INSPECTOR (A) DEL TRABAJO DE
PRESENTE.

Solicito a Ud., tenga a bien designar _____ (ministro de fe/Inspector) para: (Marque con una x lo que corresponda)

Votación de última oferta del empleador _____

Votación nueva oferta _____

El acto se realizará en una asamblea o votación:

Única _____

Parciales con escrutinios parciales _____

Parciales sin escrutinios parciales _____

en el local ubicado en calle N° Comuna de, a realizarse el día... de ... del 20..., desde ... horas a la votación se llevará a cabo por... (Número de votantes), esta actividad se coordinará por y, designación que consta en documento suscrito por los miembros de la comisión negociadora.

(Si el acto se realizará en votaciones parciales deberá acompañarse nómina que indique: Dirección completa de los locales, nombre y teléfono de cada uno de los coordinadores de votación de cada local)

Para la realización del acto, se proponen las siguientes fechas y horas:

1 a las
2 a las
3 a las
4 a las

Saluda (n) atentamente a Ud.

NOMBRE Y FIRMA DEL O LOS SOLICITANTES

Nombre de la organización :
Domicilio :
Teléfono del o los coordinadores :
Número de participantes :

*En caso de ser solicitarse ministro para votar una nueva oferta del empleador, esta última deberá de adjuntarse a la solicitud de ministro de fe.

Modelo Solicitud de Mediación obligatoria.

Señor (a):
Inspector (a) del Trabajo de

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 351 del Código del Trabajo, y habiéndose acordado la huelga el ... de de, los suscritos solicitan a Ud. un funcionario para que desarrolle mediación obligatoria entre las partes en el proceso de negociación colectiva reglada que sostiene la comisión negociadora del (los) y la empresa

FIRMAS Y NOMBRES DE LOS SOLICITANTES

Fecha y hora de recepción.

Nota a los solicitantes:

1. Esta solicitud deberá ser ingresada en la oficina donde está radicado el proceso de negociación dentro de los 4 días contados desde el día en que se aprobó la huelga. En el efecto de vencer el plazo sábado, domingo o festivo, ese plazo se prorrogará hasta el día hábil siguiente.
2. En el caso que la actuación de mediación obligatoria sea solicitada por la Comisión negociadora de los trabajadores o de la empresa, deberá ser suscrita por la mayoría absoluta de esas, es decir, si son 3 los integrantes la nota deberá ser firmada por a lo menos 2 de ellos, si son 5, por a lo menos 3, si son 7, por a lo menos 4, etc.

Instrucciones votación última oferta.

FUNCIONES Y FACULTADES DEL MINISTRO DE FE:

Se detallan a continuación las funciones y facultades que tiene el ministro de fe que concurre a dicho acto.

1.- Debe tomar la votación, efectuar el escrutinio, si correspondiere, y levantar el acta, dejando constancia en ella de las situaciones que observe y aquellas que le sean requeridas por los participantes.

2.- En el caso que el acto presenciado sea de votación de última oferta:

- Si la votación se lleva a cabo en un solo acto, en el Acta de votación se deberá indicar la fecha del escrutinio final a fin de contabilizar el plazo de 4 días para solicitar la mediación obligatoria a que alude el artículo 351 del Código del Trabajo.

- Una vez constatado que la huelga se ha aprobado, debe, si así lo requiere la Comisión Negociadora o el empleador, recepcionar la solicitud de mediación obligatoria, la que deberá entregar a la brevedad a la Unidad de Relaciones Laborales a fin que se coordine la citación y asignación de mediador.

Funciones y responsabilidades del Jefe o Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales en los actos de votación de última oferta o de nueva oferta:

- El Jefe o Encargado de la Unidad deberá velar porque los resultados de la votación de última oferta o de nueva oferta, según corresponda, sean ingresados de manera inmediata al término del acto de votación en el Sistema Informático.

I. RECOMENDACIONES GENERALES

a) Conforme a lo señalado en el artículo 350 del Código del trabajo, esta votación debe efectuarse en forma personal, secreta y ante ministro de fe.

II. RECOMENDACIONES COMPLEMENTARIAS

a) Cada trabajador que concorra a votar, deberá identificarse ante el Ministro de Fe con su correspondiente cédula de identidad para poder sufragar, en su defecto será válida la licencia de conducir o tarjeta de identificación emitida por la empresa donde conste la fotografía, nombre y RUT del trabajador.

b) Para efectos de calcular el quórum de aprobación de la última oferta no se computarán los involucrados que el día de la votación se encuentran con licencia médica, feriado legal o permiso, conforme al artículo 350.

c) Efectuado el escrutinio la comisión negociadora y/o el empleador tienen 4 días, contados desde el día en que se efectuó, para requerir mediación obligatoria de la Inspección del Trabajo, si este plazo vence día sábado, domingo o festivo se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.

d) De aprobarse la huelga está deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a la votación.

III. ELEMENTOS INDISPENSABLES PARA PROCEDER A LA CELEBRACION DEL ACTO

a) Nómina, en original, de los trabajadores involucrados en el proyecto de contrato colectivo de preferencia en orden alfabético, a doble espacio, con indicación del nombre completo y del RUT, dejando espacio para la firma del trabajador. La cual será verificada por el ministro de fe en base a la nómina del Proyecto y/o de la Resolución de objeción de legalidad, si la hubiere.

b) Autorización de la empresa en la cual conste que se puede realizar la votación en horas de trabajo y en sus dependencias, si así correspondiere. El original de dicha autorización se entregará al Ministro de fe que presidirá el acto antes de la iniciación del mismo.

c) Votos impresos con las opciones Última oferta y Huelga, en papel no traslucido.

d) Urna para el depósito de los votos. Deberá sellarse por el ministro de fe actuante.

e) Bolígrafos y tampón.

f) Cámara secreta: De preferencia se recomienda utilizar un lugar reservado. Su propósito es el de permitir al trabajador confeccionar su voto en forma privada y sin la intervención de terceros.

.....
Nombre y firma funcionario Nombre y firma persona que recibe instrucciones

Instrucciones votación nueva oferta.

FUNCIONES Y FACULTADES DEL INSPECTOR:

Se detallan a continuación las funciones y facultades que tiene el Inspector que concurre a dicho acto.

1. Constituir las mesas receptoras.
2. Dar instrucciones acerca de la votación.
3. Llevar a efecto la votación.
4. Resolver cuando corresponda las reclamaciones de los participantes o dejar constancia de ellas, como asimismo cualquier otra situación que se presente durante el desarrollo de la votación.
5. Efectuar el escrutinio y dar a conocer públicamente su resultado.
6. Confeccionar en triplicado y firmar el acta.
7. Resguardar el derecho a mantener el secreto del voto.

I. RECOMENDACIONES GENERALES

- a) Conforme a lo señalado en el artículo 356 del Código del trabajo, esta votación debe efectuarse en forma personal, secreta y ante ministro de fe

II. RECOMENDACIONES COMPLEMENTARIAS

- a) Cada trabajador que concurra a votar, deberá identificarse ante el Ministro de Fe con su correspondiente cédula de identidad para poder sufragar, en su defecto será válida la licencia de conducir o tarjeta de identificación emitida por la empresa donde conste la fotografía, nombre y RUT del trabajador.
- b) Para efectos de calcular el quórum de aprobación de la opción sometida a votación se computarán los trabajadores involucrados en la negociación, descontando a quienes se encuentren con licencia médica o feriado legal.

III. ELEMENTOS INDISPENSABLES PARA PROCEDER A LA CELEBRACION DEL ACTO

- a) Nómina, en original, de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva de preferencia en orden alfabético, a doble espacio, con indicación del nombre completo y del RUT, dejando espacio para la firma del trabajador.
- c) Votos impresos con las opciones Aceptación Nueva oferta y Huelga, en papel no traslucido.
- d) Urna para el depósito de los votos. Deberá sellarse por el ministro de fe actuante.
- e) Bolígrafos y tampón.
- f) Cámara secreta: De preferencia se recomienda utilizar un lugar reservado. Su propósito es el de permitir al trabajador confeccionar su voto en forma privada y sin la intervención de terceros.

.....
Nombre y firma funcionario Nombre y firma persona que recibe instrucciones

Modelo Resolución de impugnaciones y reclamaciones de legalidad.

RESOLUCION Nº _____/

(Lugar y Fecha.....)

Visto:

La facultad que me confiere el artículo 340 letra e) del Código del Trabajo, y

Considerando:

1. Que, con fecha _____, la Comisión Negociadora presentó a la Empresa _____, un proyecto de contrato colectivo, en representación de (indicar sindicato individualizándolo).
2. Que, con fecha _____, la empleadora, encontrándose dentro de plazo, entregó su respuesta a la Comisión Negociadora, formulando las siguientes impugnaciones o reclamaciones de legalidad al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores: _____
3. Que, con fecha _____, la Comisión Negociadora, en uso de las facultades que le confiere el artículo 339, del Código del Trabajo, formuló las siguientes reclamaciones de legalidad a la respuesta presentada por la empleadora _____
4. Que, con fecha _____ se celebró la audiencia prevista en el artículo 340 letras c) y d) del artículo 340 del Código del Trabajo, para cuyos efectos las partes fueron citadas con fecha _____.
5. Que, como resultado de esa audiencia las partes _____ (llegaron a acuerdo total, parcial o no llegaron a acuerdo) sobre _____ (individualizar las reclamaciones de legalidad en las que no llegaron a acuerdo, si el acuerdo fue total no es necesario se indiquen esas)
6. Que, _____ (desarrollar los fundamentos de hecho y de derecho para resolver las impugnaciones y/o reclamaciones respecto a las cuales las partes no llegaron a acuerdo).
7. Que, con el mérito de los antecedentes de hecho y de derecho expuestos en los considerandos precedentes,

Resuelvo:

- I. **ABSTIENESE** de emitir pronunciamiento sobre las (individualizar las impugnaciones y o reclamaciones respecto a las cuales las partes llegaron a acuerdo) se acoge) atendido que las partes en la audiencia consignada en el considerando ..., llegaron a acuerdo total sobre las mismas, lo que consta en el acta que es parte integrante de la presente resolución para todos los efectos legales pertinentes.
- II. **ACOGESE** (individualizar las impugnaciones y o reclamaciones a las que no llegaron a acuerdo y en las que hubo que pronunciarse) concluyendo que
- III. **RECHÁZASE** ...(indicar las impugnaciones y o reclamaciones respecto a las que no llegaron a acuerdo y en las que hubo que pronunciarse) concluyendo que

Anótese y Notifíquese.

INSPECTOR PROVINCIAL O COMUNAL DEL TRABAJO

Modelo Resolución de Reposición Especial.

RESOLUCION N° _____/

(Lugar y Fecha)

VISTOS:

La facultad que me confiere el artículo 340 letra f) del Código del Trabajo, y

CONSIDERANDO:

1. Que, con fecha _____, la Comisión Negociadora presentó a la Empresa _____, un proyecto de contrato colectivo, en representación de (indicar sindicato individualizándolo).
2. Que, con fecha _____, la empleadora, encontrándose dentro de plazo, entregó su respuesta a la Comisión Negociadora, formulando las siguientes impugnaciones o reclamaciones de legalidad al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores: _____
3. Que, con fecha _____, la Comisión Negociadora, en uso de las facultades que le confiere el artículo 339, del Código del Trabajo, formuló las siguientes reclamaciones de legalidad a la respuesta presentada por la empleadora _____
4. Que, con fecha _____ se celebró la audiencia prevista en el artículo 340 letras c) y d) del artículo 340 del Código del Trabajo, para cuyos efectos las partes fueron citadas con fecha _____.
5. Que, con fecha _____ se dictó la Resolución de reclamación de legalidad N° _____, la que fue notificada vía correo electrónico a las partes con fecha _____
6. Que, con fecha _____ la (Comisión Negociadora sindical y/o la comisión negociadora de la empresa) interpuso el recurso de reposición previsto en la letra f) del artículo 340 del Código del Trabajo, respecto a:
7. Que, la (Comisión Negociadora sindical y/o la comisión negociadora de la empresa) recurrente señala que (indicar argumentos que se invocan para solicitar la reposición)
8. Que, en razón de dicho recurso, se (indicar cuales fueron las acciones realizadas por la Inspección para revisar los argumentos planteados)
9. Que, de acuerdo a los antecedentes recabados se constató que _____
10. Que, con el mérito de los antecedentes de hecho y de derecho expuestos en los considerandos precedentes,

RESUELVO:

- I. **ACÓGESE**, el recurso de reposición administrativo deducido por la (Comisión Negociadora sindical y/o la comisión negociadora de la empresa) (indicar la o las materias que se revocan)
- II. **RECHÁZASE** el recurso de reposición deducido (o en todo lo demás el recurso de reposición deducido).

ANOTESE Y NOTIFÍQUESE

INSPECTOR(A) _____ **DEL TRABAJO DE** _____

...../.....

DISTRIBUCION:

- Empresa
- Comisión Negociadora
- Of. de Partes
- Unidad RRL.

Modelo Resolución omisión respuesta oportuna al proyecto de contrato colectivo e imposición de sanción.

RESOLUCION N° /
....., .. de del 20.....

VISTOS:

Lo señalado en el inciso segundo del artículo 337 del Código del Trabajo

CONSIDERANDO:

1. Que, consta en esta Inspección copia de proyecto de contrato colectivo, presentado por el Sindicato (tipo de sindicato).....
2. Que, el proyecto de contrato colectivo, tiene consignado como data de recepción por parte del empleador, el día ... dede 20..,
3. Que, con fecha .. de del 20....., la comisión negociadora del sindicato, conformada por, solicitaron de esta dependencia se pronunciase respecto a si se ha producido la situación prevista en el artículo 337, inciso 2º del Código del Trabajo, al no haber dado el empleador respuesta al proyecto de contrato colectivo que se le presentara y no haber acordado la prórroga contemplada en el artículo 335, inciso 1º del Código del Trabajo.
4. Que, con fecha De del 20....., se ha dado traslado al empleador para que realice sus descargos, los cuales (no) evacuó (con fecha), en los que indica
5. Que, mediante fiscalización evacuada con fecha, ha sido verificado que al día ... de Del 20..., la empresa, (no) ha dado respuesta al proyecto de contrato colectivo que le fuera presentado.
6. Que, el plazo consignado en el artículo 337 del Código del Trabajo, venció el día ... de de 20..., y el plazo consignado en el artículo 335, inciso 1º, del mismo Código, se cumplió el día..... del mismo mes y año.
7. Que, en base a las situaciones de hecho y derecho señalas precedentemente

RESUELVO

DECLARESE que se ha producido el efecto previsto en el inciso segundo del artículo 337 del Código del Trabajo, esto es que el empleador ha aceptado el proyecto presentado por la comisión negociadora sindical.

INSPECTOR.....DEL TRABAJO DE.....

Distribución:-

- Sindicato
- Unidad RR.LL.
- Oficina de Partes

Modelo Acta notificación proyecto de contrato colectivo.

ACTA DE NOTIFICACIÓN

En, a..... de.....de 20.., siendo las horas, procedí a notificar, a requerimiento expreso de la comisión negociadora de los trabajadores de la empresa....., conforme a las facultades previstas en el inciso 2º del artículo 329 del Código del Trabajo, a don.....C.I.Nº.....empleador y/o representante de la citada empresa.....el proyecto de contrato colectivo depositado en la Inspección del Trabajo con fecha..... .

Para constancia, firman: (dejar establecido si se niega a firmar)

.....

Fiscalizador

.....

Empleador (o representante)

Modelo Acta notificación Resolución (impugnaciones o reclamaciones de legalidad o reposición) .

ACTA DE NOTIFICACIÓN

En , a de de 20...., siendo las horas, procedí a notificar a don , don..... y don (o a uno de ellos) CI: N°....., y....., respectivamente, en representación de , la Resolución N°....., de de de de esta Inspección..... del Trabajo, entregando copia de la misma.

Modelo Acta Votación Última oferta del empleador.

ACTA DE VOTACION ULTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR.

Con fecha _____ de _____ de _____, se constituye el Ministro de Fe Sr. (a) _____ en _____, calle _____ N° _____, para actuar en el acto de votación convocado por la Comisión Negociadora del Proyecto de Contrato Colectivo presentado por el (Sindicato) _____ a fin de proceder a la aprobación o rechazo de la última oferta de la empresa, de fecha _____.

A este acto concurre un número de _____ Trabajadores de un total de _____ involucrados en la Negociación Colectiva.

Previas explicaciones sobre la forma votar de conforme lo establece el artículo 350 del Código del Trabajo, se sometió a votación la última oferta de la empresa, el cual arrojó el siguiente resultado:

POR LA ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR	_____ votos
POR LA HUELGA	_____ votos
BLANCOS	_____ votos
NULOS	_____ votos
T O T A L	_____ votos

En consecuencia se _____ la última oferta del empleador con el _____% de los socios involucrados en la negociación colectiva, lo cual es certificado por el Ministro de fe actuante.

La nómina de los participantes, suscrita por éstos, forma parte integrante de la presente Acta.

Para los efectos que las partes quisieran hacer uso del derecho que les confiere el artículo 351 del Código del Trabajo, se les informa que de acuerdo a los antecedentes que obran en nuestro poder, el plazo vence el día

Leída el Acta, firman para constancia los integrantes de la Comisión Negociadora y el Ministro de Fe actuante, quedando dos ejemplares en poder de los trabajadores y el original en poder de la Inspección del Trabajo.

MINISTRO DE FE
(NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA)

Modelo Acta Votación parcial de Última oferta del empleador con escrutinio parcial.

ACTA DE VOTACION Y ESCRUTINIO PARCIAL ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR.

En, a, entre las horas, se constituye el Fiscalizador Sr. (a) en calle, de esta ciudad, en calidad de Ministro de Fe, para actuar en la votación parcial convocada por la Comisión Negociadora del (Sindicato) a fin de proceder a la aprobación o rechazo de la última oferta de la empresa, de fecha

A este acto concurrió un número de trabajadores de un total de involucrados en la Negociación Colectiva.

Previas las explicaciones sobre la forma de votar, conforme lo establece el Art. 350 del Código del Trabajo, se sometió a votación la última oferta de la empresa, efectuándose el escrutinio parcial, el cual arrojó el siguiente resultado:

- POR LA ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR	votos
- POR LA HUELGA	votos
- BLANCOS	votos
- NULOS	votos
T O T A L	votos

Esta votación se lleva también a efecto en otras localidades, por lo que el consolidado de los escrutinios lo efectuará la Inspección En consideración a ello los votos escrutados son depositados en un sobre sellado a fin de remitirlos a dicha oficina conjuntamente con la presente acta y nómina de votantes. El envío se efectuará a través de (valija interna de la organización/correo certificado por la Inspección).

La nómina de los participantes, suscrita por éstos, forma parte de la presente Acta.

Para constancia de lo obrado, firman la presente Acta el Ministro de Fe actuante y el Coordinador de la votación.

NOMBRE, R.U.T. FIRMA COORDINADOR

NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA MINISTRO DE FE

**Modelo Acta entrega consolidado de votaciones parciales de Votación
Última oferta del empleador.**

**ACTA ENTREGA CONSOLIDADO DE VOTACIONES PARCIALES ÚLTIMA OFERTA
DEL EMPLEADOR.**

En Santiago, a, siendo las horas, en
....., ante el/la Ministro de Fe Sr. (a)
....., comparece(n) el(los) Sr. (es)....., en su
calidad de integrante(s) de la Comisión Negociadora que representa a
(Sindicato), con el propósito de recibir el resultado consolidado de los escrutinios de las
votaciones parciales realizadas el día, según consta en los
resultados remitidos por las Inspecciones del trabajo en los documentos adjuntos que
forman parte integrante de la presente acta para todos los fines legales pertinentes.
De conformidad a esos resultados, en las votaciones parciales participaron
.....trabajadores de un total de involucrados en la negociación con la
Empresa, con el objeto de decidir la aceptación o
rechazo de la última oferta propuesta por la empresa al proyecto de contrato colectivo.
Sumados los resultados de los escrutinios efectuados el en los
distintos locales de votación, estos arrojan lo siguiente:

POR LA ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR	VOTOS
POR LA HUELGA	VOTOS
BLANCOS	VOTOS
NULOS	VOTOS
TOTAL	VOTOS

En consecuencia, el Ministro de Fe actuante certifica que los trabajadores, con el
..... % de los involucrados en la negociación colectiva, de conformidad a lo
preceptuado en el artículo 350 del Código del Trabajo, con fecha
acordaron rechazar la última oferta del empleador, en consecuencia y de acuerdo con lo
dispuesto en el artículo 350 del cuerpo legal ya citado la huelga debe iniciarse el día
..... del año en curso.

Para los efectos que las partes quisieran hacer uso del derecho que les confiere el
artículo 351 del Código del Trabajo, se les informa que de acuerdo a los antecedentes que
obran en nuestro poder, el plazo vence el día

Para constancia del acto, firman la presente acta, el integrante de la Comisión
Negociadora y el Ministro de Fe actuante.

NOMBRE, FIRMA Y RUT DEL MINISTRO DE FE

Modelo Acta Votación parcial de Última oferta del empleador sin escrutinio parcial.

ACTA DE VOTACION PARCIAL ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR SIN ESCRUTINIO PARCIAL.

En, a, entre las horas, se constituye el Fiscalizador Sr. (a) en calle, de esta ciudad, en calidad de Ministro de Fe, para actuar en la votación parcial convocada por la Comisión Negociadora del (Sindicato), a fin de proceder a la aprobación o rechazo de la última oferta de la empresa, de fecha

A este acto concurrió un número de trabajadores de un total de involucrados en la Negociación Colectiva.

Previas las explicaciones sobre la forma de votar, conforme lo establece el Art. 350 del Código del Trabajo, el Ministro de Fe procedió a tomar la votación secreta de los socios con derecho a voto, individualizándose cada votante mediante la exhibición de su correspondiente cédula de identidad, y estampando su firma en la nómina adjunta en original, la cual forma parte integrante de la presente Acta.

Terminada la votación secreta, el Ministro de Fe procedió a contabilizar los votos emitidos comprobando que el total de sufragios emitidos ascendió a, cifra que coincide con el número de socios participantes.

A continuación, se procedió a depositar los votos sin escutar en un sobre sellado, a fin de remitirlos a la Inspección, donde se efectuará el escrutinio final. El envío se efectuará a través de (valija interna de la organización/correo certificado por la Inspección).

Para constancia de lo obrado, firman la presente Acta el Ministro de Fe actuante y el coordinador de la votación.

NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA COORDINADOR

NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA MINISTRO DE FE

**Modelo Acta Final de Votaciones parciales sin escrutinio de votación
Última oferta del empleador.**

ACTA FINAL DE VOTACIONES PARCIALES ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR.

En a de de
entre las y las horas, en
....., ante el Ministro de Fe Sr.
(a)....., se reúnen los Sres.
..... en su calidad de
integrantes de la Comisión Negociadora que representa a
con el propósito de efectuar el escrutinio final de las votaciones parciales, en las que
participaron trabajadores de un total de involucrados en dicha
negociación, con el objeto de decidir la aceptación o rechazo de la última oferta propuesta
por la empresa al proyecto de contrato colectivo.

Se deja constancia que se han recepcionado las actas parciales con los sobres sellados
que contienen los votos sin escutar de los actos de votación efectuados en los lugares que
se indican a continuación:

LUGAR	FECHA	HORA	Nº VOTANTES

(Se deja constancia que a esta fecha no se ha recepcionado las actas parciales con los
sobres sellados que contienen los votos sin escutar de los actos de votación efectuados
en los lugares que se indican a continuación)

El Ministro de fe procedió a contabilizar los votos emitidos no escrutados, los que
ascendieron a, lo cual (si/no) coincide con el total de participantes en
los actos parciales de votación.

POR LA ULTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR _____ votos
 POR LA HUELGA _____ votos
 BLANCOS _____ votos
 NULOS _____ votos
 T O T A L _____ votos

En consecuencia, y, el Ministro de Fe actuante certifica que los trabajadores, con el
.....% de los involucrados en la negociación colectiva, de conformidad a lo
preceptuado en el artículo 350 del Código del Trabajo, han acordado
(Aprobar/rechazar) la última oferta del empleador.

Para los efectos que las partes quisieran hacer uso del derecho que les confiere el artículo
351 del Código del Trabajo, se les informa que de acuerdo a los antecedentes que obran
en nuestro poder, el plazo vence el día

Para constancia del acto, firman la presente acta, los integrantes de la Comisión
Negociadora y el Ministro de Fe actuante.

NOMBRE, FIRMA Y RUT DEL MINISTRO DE FE

Modelo Acta Votación Nueva oferta.

ACTA DE VOTACIÓN NUEVA OFERTA.

Con fecha _____ de _____ de _____, se constituye el Ministro de Fe Sr. (a) _____ en _____, calle _____ N° _____, para actuar en el acto de votación convocado por la Comisión Negociadora del Proyecto de Contrato Colectivo presentado por el (Sindicato) _____ a fin de proceder a la aprobación o rechazo de _____ (Aceptación nueva oferta o Mantenimiento de la huelga), acorde a lo dispuesto en el artículo 356 del Código del Trabajo.

A este acto concurre un número de _____ Trabajadores de un total de _____ involucrados en la Negociación Colectiva.

Previas explicaciones sobre la forma votar de conforme lo establece el artículo 356 del Código del Trabajo, se sometió a votación la última oferta de la empresa, el cual arrojó el siguiente resultado:

POR LA ACEPTACION DE LA NUEVA OFERTA DEL EMPLEADOR	_____ votos
POR LA MANTENCION DE LA HUELGA	_____ votos
BLANCOS	_____ votos
NULOS	_____ votos
T O T A L	_____ votos

En base al resultado obtenido el Ministro de Fe que suscribe certifica que los trabajadores en conformidad con lo preceptuado en el artículo 356 del Código del Trabajo, han acordado _____ (Aceptación de la nueva oferta/Mantener la huelga)

La nómina de los participantes, suscrita por éstos, forma parte integrante de la presente Acta.

Leída el Acta, firman para constancia los integrantes de la Comisión Negociadora y el Ministro de Fe actuante, quedando dos ejemplares en poder de los trabajadores y el original en poder de la Inspección del Trabajo.

MINISTRO DE FE
(NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA)

Modelo acta de notificación de proyecto de convenio colectivo en negociación colectiva especial.

ACTA DE NOTIFICACIÓN

En, a..... de.....de 20.., siendo las horas, procedí a notificar, a requerimiento expreso de la comisión negociadora de los trabajadores de la empresa....., conforme a las facultades previstas en el inciso final del artículo 367 del Código del Trabajo, a don.....C.I.Nº.....empleador y/o representante de la citada empresa.....el proyecto de convenio colectivo depositado en la Inspección del Trabajo con fecha..... .

Para constancia, firman: (dejar establecido si se niega a firmar)

.....
Fiscalizador

.....
Empleador (o representante)

Modelo de oficio de incumplimiento de requisitos de negociación colectiva de conformidad al Libro IV del Código del Trabajo.

ORD N° _____/
ANT.: Negociación colectiva
MAT.: Requisitos artículo 314 Código del Trabajo.
SANTIAGO,

DE : INSPECTOR (A) _____ DEL TRABAJO DE _____
A : SRES. DE
SEÑOREMPRESA

Con fecha fue depositada en esta Inspección del Trabajo, un documento titulado (contrato/convenio) colectivo suscrito por las partes y la empresa.....

Efectuada la revisión de dicho documento, a objeto de comprobar si ese ha sido suscrito al amparo de alguno de los procedimientos de negociación colectiva que dispone el Libro IV del Código del Trabajo, se ha constatado que se ha verificado que este no se ajusta ni a lo previsto en el artículo 314, ni a lo establecido en los artículos 327 y siguientes, ni a lo dispuesto en el artículo 364, ni a lo estipulado en el artículo 365 ni a lo contemplado en el artículo 408, todos del mismo Código.

En razón de ello informo a Ustedes que no procede su registro en esta Inspección de conformidad a lo dispuesto en el artículo 320 del mismo Código, quedando archivado en la misma.

Saluda a usted (es)
INSPECTOR (A) DEL TRABAJO DE.....
Distribución:

- Interesados
- Partes
- RRLL

Modelo de reclamo sobre procedencia de la declaración de lock out o cierre temporal de la empresa.

....., de de 20.....

SEÑOR (A):
INSPECTOR (A) DEL TRABAJO DE
PRESENTE.

Solicito a Ud., tenga por interpuesto reclamo sobre procedencia de la declaración de lock out o cierre temporal de la empresa, que fue declarada en la empresa o establecimiento....., con fecha .. dede.... ,en razón de que no cumple con los requisitos señalados en el artículo 354, por no cumplir con : (Marque con una x lo que corresponda)

- Ejercicio de este derecho por el empleador fuera de la huelga.
- Se hace efectivo el lock out o cierre temporal sin que en la empresa o establecimiento exista al menos un 50% del total de trabajadores paralizados.
- A pesar de no cumplir con el porcentaje de 50% de los trabajadores, tampoco se señala o indica que la huelga signifique una paralización de actividades imprescindibles para la empresa.
- Dicho cierre temporal de la empresa o lock out, excede del plazo de 30 días previsto en el artículo 353 del código del trabajo.

En razón de ello téngase por presentado el reclamo en cuestión, esperando la calificación de hechos que corresponda.

Saluda (n) atentamente a Ud.

NOMBRE Y FIRMA DEL O LOS SOLICITANTES

Nombre de la organización :
Domicilio :
Medio de notificación :

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Páginas que contienen las Instrucciones modificadas	N° y fecha Circular que Remitió la modificación de instrucción

