

**ORDEN DE SERVICIO N° \_\_\_\_\_ 10 \_\_\_\_\_ /**

**ACTUALIZA Y COMPLEMENTA  
INSTRUCCIONES SOBRE ACTUACIÓN DE  
INSPECCIONES EN DICTACIÓN DE  
RESOLUCIONES REFERIDAS A  
RECLAMACIONES DE LEGALIDAD EN  
PROCESOS DE NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA.**

**Santiago, 06 diciembre de 2005**

**DE: DIRECTOR DEL TRABAJO**

**A: SRES. DIRECTORES REGIONALES , INSPECTORES PROVINCIALES Y  
COMUNALES DEL TRABAJO**

Considerando que las instrucciones en materia de reclamaciones de legalidad en procesos de negociación colectiva, se encuentran vigentes desde el año 1996 y que con posterioridad a esa data, se han promulgado otras que inciden en esta materia, y que, obviamente no han sido reguladas por este instructivo, como sucede por ejemplo, con los actuales artículos 315, 320 y 334 bis, del Código del Trabajo, se hace necesario actualizar las mismas, incorporándose a ellas, los contenidos de las citadas disposiciones legales, así como la doctrina emanada a su respecto, teniendo presente que ello obedece, básicamente, a la necesidad de otorgar la necesaria seguridad jurídica a empleadores y trabajadores.

Para tal efecto se mantiene la estructura de la Orden de Servicio que se actualiza, en capítulos. Se mantiene asimismo, un anexo con formulario, que para todos los efectos forma parte de la misma. Los capítulos que se desarrollan, son los siguientes:

1. CUESTIONES PREVIAS
2. FUENTE LEGAL Y CONCEPTO DE LAS OBJECIONES DE LEGALIDAD Y DE LAS RESOLUCIONES QUE SE DICTAN EN ESTA MATERIA.
3. FACULTADES Y LÍMITES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO PARA LA DICTACIÓN DE LAS RESOLUCIONES REFERIDAS A OBJECIONES DE LEGALIDAD.
4. PROCEDIMIENTO.
5. CONTENIDOS FORMALES DE LA RESOLUCIÓN.
6. CONTENIDOS DE FONDO DE LA RESOLUCIÓN.
7. RECURSOS

En el presente texto, en cada caso que corresponda, se hace referencia a dictámenes del Servicio, debiendo tenerse presente que no siempre contienen la doctrina precisa sobre la situación tratada, sino que aportan criterios para resolver materias que no tienen aún una doctrina específica establecida.

## **1.- CUESTIONES PREVIAS:**

Existe una revisión preliminar de las objeciones de legalidad depositadas que corresponde sea efectuada por el (la)encargado(a) de las Unidades de Relaciones Laborales, conducente a advertir la existencia de cuestiones de carácter formal que pueden ser subsanadas antes de que provoquen efectos en el proceso de negociación. Así, el ingreso de una objeción de legalidad pasa necesariamente por la visación en la que el funcionario se preocupará de verificar, conforme a la pauta contenida en el anexo N°3 del presente documento.

## **2.- FUENTE LEGAL Y CONCEPTO DE OBJECIONES DE LEGALIDAD Y DE RESOLUCIONES QUE SE DICTAN EN ESTA MATERIA.**

### **2.1. FUENTE LEGAL.**

La fuente legal que regula las objeciones de legalidad y las resoluciones que se dictan en esta materia, se encuentra en el artículo 331 del Código del Trabajo, cuyo texto es el siguiente:

*"Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente Código.*

*"La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.*

*"No obstante, si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación deberá ser resuelta por el Director del Trabajo.*

*"La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso.*

*"La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva.*

*"No será materia de este procedimiento de objeción de legalidad 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 segundo del artículo 306."*

### **2.2. CONCEPTO DE RECLAMACIÓN POR OBJECCIÓN DE LEGALIDAD.**

La reclamación por objeciones de legalidad es la facultad entregada a la comisión negociadora, por el artículo 331 del Código del Trabajo, dentro del proceso de negociación colectiva reglada y sin suspenderlo, para reclamar de las observaciones formuladas por el empleador, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del Código del Trabajo. Esta facultad se ejerce por la comisión negociadora ante el Inspector del Trabajo, cuando la negociación involucra hasta mil trabajadores. Cuando la cantidad de involucrados supera dicha cifra, la reclamación es resuelta por el Director del Trabajo.

La reclamación por objeciones de legalidad, debe interponerse dentro del plazo de 5 días corridos contados desde la recepción de la respuesta, 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.

Si la comisión negociadora laboral, frente a una observación de fondo efectuada por el empleador, decidiera no hacer uso de su derecho a objetarla de legalidad o lo hiciera extemporáneamente deberá entenderse que se allana, y, consecuentemente, el proceso de negociación no podría seguir su curso. Se entiende que existe una observación de fondo, que, incluso puede llegar a impedir que el proceso continúe su normal desarrollo, a vía ejemplar, cuando el empleador observa a trabajadores alegando que se encuentran afectos a un instrumento colectivo vigente y puede probar tal afirmación; las observaciones de falta de quórum alegadas por el empleador, tratándose de grupos negociadores; que se trata de una empresa impedida por ley para negociar

colectivamente. Es decir, se trata de observaciones de tal naturaleza que de no mediar la correspondiente objeción de legalidad, por parte de la comisión negociadora, se produce el efecto antes indicado.

En la misma situación anterior, si la comisión negociadora laboral resolviera continuar adelante con el proceso de negociación insistiendo en votar la última oferta o la huelga, esta 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.<sup>1</sup>

### **2.3. CONCEPTO DE OBSERVACIÓN DE LEGALIDAD.**

Es la facultad que la ley da al empleador, en el artículo 329, para formular las observaciones que le merezca el proyecto de los trabajadores. Estas observaciones se deben contener en la respuesta que da por escrito a la comisión negociadora, y en ningún caso pueden dar inicio, de oficio, a un proceso de objeción de legalidad. Será la comisión negociadora la que deberá interponer ante el Inspector del Trabajo la reclamación respecto de dicha observación, y sólo en ese caso éste estará facultado para resolver respecto de la materia observada por el empleador.

### **2.4. CONCEPTO DE RESOLUCIÓN EN MATERIA DE OBJECIÓN DE LEGALIDAD.**

Es el acto jurídico-administrativo, mediante el cual el Inspector del Trabajo, o el Director del Trabajo en su caso, a requerimiento de la comisión negociadora laboral, dirime una controversia legal suscitada entre ésta y el empleador, o empleadores, por no ajustarse el proyecto de contrato colectivo o la respuesta, en la forma o el fondo, a las disposiciones del Código del Trabajo, debiendo dictarse dentro del plazo de cinco días, contados desde la presentación de la reclamación de legalidad.

## **3. FACULTADES Y LÍMITES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO PARA LA DICTACIÓN DE LAS RESOLUCIONES REFERIDAS A RECLAMACIONES POR OBJECIONES DE LEGALIDAD.**

El artículo 331 del Código del Trabajo, dentro del procedimiento de negociación colectiva, da amplias facultades al Inspector del Trabajo para resolver la controversia jurídica suscitada entre las partes, referida a las disposiciones del citado Código.

No obstante la amplitud de las facultades, existen límites contenidos en la propia ley laboral y otros que emanan del ordenamiento jurídico.

### **3.1. LÍMITES ESTABLECIDOS EN LOS ARTÍCULOS 331 Y 332 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.**

- a) El Inspector del Trabajo, sólo puede ejercer esta facultad a requerimiento de la comisión negociadora laboral, la cual debe interponer su reclamación dentro del plazo legal de cinco días contados desde la recepción de la respuesta.
- b) Si la negociación involucra a más de mil trabajadores, esta facultad sólo podrá ser ejercida por el Director del Trabajo, quedando inhabilitado por ley el Inspector del Trabajo.
- c) El Inspector no podrá pronunciarse sobre la discrepancia referida a la prohibición de negociar materias que limitan la facultad del empleador de organizar, dirigir o administrar la empresa (Art. 306, inciso 2º).

Cabe señalar que si la controversia se refiere a que el empleador omitió dar fundamentos en su respuesta, y la comisión negociadora reclamó de la omisión, el Inspector deberá resolver, ordenando al empleador que señale los fundamentos.

En este sentido es necesario tener presente que el artículo 315 del Código del Trabajo, en su inciso quinto establece que: *“Todo sindicato o grupo negociador de*

---

<sup>1</sup> Dictamen N°545/33 de 02.02.04

*empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período. Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada por aquél como confidencial.”*

El inciso final de la norma en cuestión, agrega que, *“Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento”*

De ello se sigue que el empleador está obligado a entregar la documentación señalada en el artículo 315, inciso 5º, del Código del Trabajo, a lo menos con quince días de anticipación al plazo máximo señalado en el inciso 1º del artículo 322 del mismo cuerpo legal, esto es, a la época establecida para la presentación del proyecto de contrato colectivo, la que de acuerdo con el citado precepto, deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días anteriores al vencimiento del respectivo contrato.<sup>2</sup>

Atendido el carácter bipartito del proceso de negociación colectiva, es lícito concluir que el legislador ha dejado entregado a las partes involucradas la carga de establecer cuales, a su juicio, constituyen “los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo”, sin perjuicio de la propia calificación hecha por el legislador en el inciso 5º del artículo 315 del Código del Trabajo.<sup>3</sup>

A la luz de lo dispuesto en el inciso 5º del artículo 315 en relación con el artículo 331, ambos del Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, en su caso, sólo se encuentran facultados para exigir a las partes, bajo los apercibimientos legales correspondientes, el cumplimiento de las exigencias mínimas establecidas por el legislador.

En el evento que los documentos solicitados por la comisión negociadora laboral, superen los mínimos legales, la misma autoridad llamada a resolver la objeción de legalidad deberá, previo a emitir la resolución respectiva y con el fin de dar cumplimiento al principio de bilateralidad, dar traslado a la parte empleadora para que ésta asuma la actitud que estime pertinente y, de este modo, de acuerdo con los antecedentes recabados proceder en cada caso.

La comisión negociadora laboral se encuentra en condiciones de solicitar toda aquella información o antecedentes que, a su juicio, estime relevante e indispensable pero, el empleador, a su vez, como parte activa del proceso podría desestimar dicha calidad y, previa justificación o alegación en su favor, negarse a entregar otros documentos que, a su juicio, considere innecesarios para el normal desarrollo de la negociación.

d) Tampoco corresponde al Inspector resolver que el proyecto de los trabajadores se transformó en contrato colectivo, por haberse cumplido veinte días desde la presentación del proyecto, sin haberse recepcionado respuesta del empleador. El Código, en su artículo 332, inciso final, establece que por el solo transcurso del plazo, “llegado el vigésimo día”, el proyecto se transforma en contrato colectivo. Un requerimiento en este sentido, deberá ser evacuado por medio de oficio, de acuerdo al mérito de los antecedentes que obren en poder de la Unidad de Negociación Colectiva. En definitiva, corresponde que la Inspección de que se trate, certifique la circunstancia que llegado el vigésimo día desde la presentación del proyecto de contrato colectivo, no se encuentra depositada en la Oficina la respuesta del empleador.

---

<sup>2</sup> Dictamen N°1217/67 de 15.04.02

<sup>3</sup> Dictamen N°4603/184 de 30.10.03 y 5120/223 de 28.11.03

### **3.2. LÍMITES QUE EMANAN DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO.**

a) Al dictar la resolución, el Inspector del Trabajo debe limitarse al tema controvertido, es decir, a la materia específica que las partes han sometido a su conocimiento. La primera consecuencia de este límite, es que el Inspector no puede dictar de oficio resoluciones de aquellas reguladas en el artículo 331.

El tema controvertido, está limitado, por una parte, por las objeciones de legalidad de la comisión negociadora y, por la otra, por las observaciones de legalidad del empleador o empleadores.

Será muy importante, que en la etapa de análisis de la reclamación, el Inspector se ocupe con la mayor acuciosidad a determinar cuál es el conflicto o diferencia legal existente entre las partes, a objeto de enmarcar su resolución dentro de la facultad otorgada por ellas.

Por último, deberá tener presente, que no obstante una materia sea reclamada por una de las partes, prima el límite legal, desarrollado en el punto 2.1, anterior.

b) El Inspector deberá pronunciar su resolución en forma razonada y con los debidos fundamentos, de tal manera que no pueda ser calificada como una resolución caprichosa o arbitraria.

Lo anterior exige de quien resuelve, una actitud reflexiva, que denote un grado de preocupación por convencer del mérito de su decisión.

Todo el razonamiento, considerando los fundamentos de hecho y de derecho, deberá quedar debidamente expresado en el texto de la resolución que se dicte.

c) No obstante la amplitud de facultades, al momento de tener que interpretar alguna disposición legal, el Inspector deberá regirse por el criterio vigente en el Servicio, y que se contiene en los dictámenes del Director del Trabajo.

En aquellos casos en que no exista doctrina vigente, corresponderá que resuelva el Inspector, de acuerdo a la opinión que se forme, previa consulta a la superioridad regional o nacional.

d) Derivación a Inspección competente conforme a jurisdicción administrativa territorial: Si en la instancia de objeciones de legalidad se advierte que se trata de una negociación que corresponde sea conocida y resuelta por otra Inspección, atendida la competencia territorial que cada una de ellas posee, se remitirá, de inmediato y por la vía más rápida en consideración a los plazos que están involucrados, mediante oficio a la Oficina competente, informándose de ello a ambas partes.

e) En la misma forma se deberá actuar en caso de tratarse de más de mil trabajadores.

### **4. PROCEDIMIENTOS EN OBJECIONES DE LEGALIDAD Y RESOLUCIONES QUE SE DICTAN EN ESTA MATERIA.**

El procedimiento administrativo que regula esta Orden de Servicio, establece normas mínimas que deberán ser aplicadas en todas las Inspecciones, y que buscan garantizar la precisión y certeza jurídica, la prontitud en los trámites y el registro de información básica, procurando respetar las particularidades de cada oficina.

Los procedimientos administrativos específicos, serán determinados por cada Dirección Regional e Inspecciones Provinciales y Comunales.

#### **4.1. PRESENTACIÓN DEL PROYECTO:**

El Código del Trabajo distingue dos tipos de negociación reglada: aquel que es iniciado por sindicatos de empresa o grupos de trabajadores (nivel de empresa); y otro que es iniciado por otras organizaciones sindicales (nivel supraempresa)

Todo proceso de negociación se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo, por parte de la comisión negociadora que representa a la parte laboral. Debe advertirse, que en el caso de la negociación supraempresa, requerirá, para la validez de la presentación acuerdo previo con la parte empleadora y autorización de la asamblea sindical o, tratándose de la negociación regulada en el artículo 334 bis, la aceptación del empleador.

#### **4.1.1 Situación regulada en el artículo 334 bis del Código del Trabajo:**

La citada disposición legal, inserta en el Capítulo II De la presentación hecha por otras organizaciones sindicales, prescribe: *“No obstante lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 303, el sindicato interempresa podrá presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de tal sindicato, el que estará, en su caso, facultado para suscribir los respectivos contratos colectivos.”*

*“Para efectuar esta presentación, se requerirá que lo haga en representación de un mínimo de cuatro trabajadores de cada empresa”.*

Por su parte, el artículo 334 bis A señala: *“Para el empleador será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Si su decisión es negativa deberá manifestarla expresamente dentro del plazo de diez días hábiles después de notificado”.*

*“Si su decisión es negativa, los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato interempresa podrán presentar proyectos de contrato colectivo conforme a las reglas generales de este Título IV”*

El legislador le ha entregado al sindicato interempresa dos alternativas para iniciar el proceso de negociación colectiva: A) Mediante el procedimiento contenido en el artículo 334, del Código del Trabajo, es decir, intentando un acuerdo previo con el o los empleadores o, B) presentando directamente un proyecto de contrato colectivo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 334 bis) del mismo cuerpo legal.<sup>4</sup>

El sindicato interempresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 334 bis), del Código del Trabajo, se encuentra facultado para presentar, un proyecto de contrato colectivo en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a uno o más empleadores, siempre que éste o éstos, en su caso, ocupen trabajadores que sean socios de la organización respectiva.<sup>5</sup>

Aquel empleador que no manifieste expresamente su negativa a negociar colectivamente con el sindicato interempresa, dentro del plazo de diez días hábiles señalados en el inciso 1º del artículo 334 bis) A, del Código del Trabajo, dejando transcurrir el tiempo señalado, debe entenderse que ha aceptado negociar colectivamente de acuerdo con las normas legales pertinentes.<sup>6</sup>

Frente a la negativa expresa del empleador a negociar colectivamente con el sindicato interempresa, los trabajadores afectados quedan, si así lo estiman conveniente, en posición de negociar como grupo unido para tal efecto, de acuerdo con las normas contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo.<sup>7</sup>

El proceso que se inicie con posterioridad a la negativa del empleador a negociar de acuerdo con las normas contenidas en los artículos 334 bis) y siguientes, del Código del Trabajo, deberá ceñirse a las normas que rigen para los grupos de trabajadores que se unen para este sólo efecto. De este modo, para determinar la oportunidad en que se presentará el proyecto, se deberá distinguir si existe instrumento colectivo vigente en la empresa respectiva. En caso de existir instrumento vigente, se tendrán en consideración las normas contenidas en el artículo 322, del Código del Trabajo. Por el contrario, si en la empresa no existe instrumento colectivo vigente, se estará a lo dispuesto en el artículo 317 del mismo cuerpo legal.<sup>8</sup>

<sup>4</sup> Dictámenes N°s1607/99, de 28.05.02, 600/38, de 03.02.04; 3325/98, de 18.08.03; 5241/241, de 03.12.03

<sup>5</sup> id.

<sup>6</sup> id

<sup>7</sup> id

<sup>8</sup> id

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 334 bis), del Código del Trabajo, un sindicato interempresa, frente a la respuesta negativa del o los empleadores a negociar colectivamente, puede presentar, sin limitaciones ni restricciones de ninguna especie, nuevos proyectos de contrato colectivo fundados en la citada disposición.<sup>9</sup>

Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva de aquellos señalados en el artículo 334 bis), del Código del Trabajo, gozarán de fuero siempre que el empleador manifieste su decisión de negociar colectivamente. En este caso el fuero les beneficiará desde diez días previos a la respuesta afirmativa del empleador o desde diez días anteriores a la fecha en que expire el plazo establecido en el inciso 1º del artículo 334 bis) A, y, en ambas situaciones, hasta treinta días después de suscrito el instrumento colectivo.<sup>10</sup>

La circunstancia de que el sindicato interempresa presente un proyecto de contrato colectivo a un sólo empleador, en representación de los trabajadores afiliados y de los adherentes de la respectiva empresa, no altera la tramitación procesal del mismo debiendo sujetarse a los plazos y actuaciones que al efecto señalan las normas sobre negociación contenidas en el Capítulo II del Título II del Libro IV del Código del Trabajo.<sup>11</sup>

Los trabajadores que se encuentran involucrados en un proceso de negociación colectiva iniciado de acuerdo con el artículo 334 bis), del Código del Trabajo, deben votar la última oferta o la huelga dentro de los últimos cinco días de vigencia del contrato colectivo que les rija y, en caso de no existir instrumento colectivo vigente, dentro de los últimos cinco días de un total de sesenta, contados desde la presentación del proyecto al empleador.<sup>12</sup>

En el evento que el empleador, frente a la presentación de un proyecto de contrato colectivo por un sindicato interempresa, entregue una respuesta negativa, los trabajadores que decidan negociar de acuerdo con las reglas generales del Libro IV del Código del Trabajo, deben conformar una comisión negociadora laboral de acuerdo con las reglas establecidas al efecto por el artículo 326, del Código del Trabajo. Formarán parte, por derecho propio, el o los delegados sindicales que existan en la empresa. Asimismo, por disposición del inciso final del artículo 327, del Código del Trabajo, al tratarse de un grupo de trabajadores afiliados a un sindicato interempresa, podrá asistir a las negociaciones como asesor de aquellos, y por derecho propio, un dirigente del sindicato, sin que su participación sea computable para el límite de asesores con que pueden contar las respectivas comisiones.<sup>13</sup>

El artículo 336 del Código del Trabajo es aplicable a las negociaciones iniciadas por un sindicato interempresa a la luz de lo dispuesto en el artículo 334 bis), del mismo cuerpo legal, y la conveniencia de su empleo deberá determinarse por las partes en cada caso.

Requisitos que deben constatarse al momento de recepcionar el depósito de proyectos de contratos colectivos con sujeción a lo dispuesto en el artículo 334 bis): Debe estar claramente señalado en el proyecto, así como en el oficio conductor que se dirige tanto al empleador, como a la Inspección del Trabajo respectiva que el Sindicato está presentando un proyecto de contrato colectivo a uno o más empleadores con sujeción a la norma señalada en la citada norma legal.<sup>14</sup> Precisado lo anterior es necesario distinguir si el proyecto viene o no con la firma de recepción del empleador, labor que corresponde a la Unidad de Relaciones Laborales.

- a) En el primer caso se le informará al Sindicato lo siguiente:
- Que el empleador involucrado dispone de un plazo de 10 días hábiles contados desde la presentación del proyecto, para manifestar su aceptación o negativa a negociar.
  - Si en la empresa no existe contrato colectivo vigente, a efectos de aplicar lo prescrito en el artículo 320 del Código del Trabajo, será necesario que el

---

<sup>9</sup> id

<sup>10</sup> Dictámenes 1607/99 de 28.05.02; 600/38 de 03.12.04

<sup>11</sup> id

<sup>12</sup> id

<sup>13</sup> id

<sup>14</sup> ver anexo (formulario)

empleador hubiere manifestado su aceptación a negociar ( o haya dejado transcurrir dicho plazo sin manifestar su negativa<sup>15</sup>)

- Que la negativa del empleador a negociar provoca de inmediato el cese del proceso
- Producida esta aceptación, los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato podrán iniciar una negociación reglada de conformidad a lo señalado en los artículos 315 y siguientes, esto es, como grupo de trabajadores, siempre que reúnan el quórum mínimo al efecto y estén representados por una comisión negociadora conforme al artículo 326.

b) En el segundo caso, esto es, se deposita un proyecto de contrato colectivo sin la firma de recepción del empleador, la Unidad de Relaciones Laborales, puede, a solicitud expresa de la comisión negociadora, la que deberá indicar claramente que representa a los socios del sindicato y, por ende, negocia en conformidad al artículo 334 bis, efectuar tal notificación de acuerdo con lo señalado en el artículo 324, inciso 2º, del Código del Trabajo. En tal evento, el encargado, deberá comunicar:

- Que esa notificación no da inicio al proceso de negociación colectiva, ni se genera el fuero contemplado en el artículo 309 del mismo Código. La negociación solo se comienza mediante la aceptación (expresa o tácita) del empleador.
- Por esta razón, en el evento que se hubiesen denunciado separaciones de trabajadores con fuero, no corresponde generar la comisión hasta que se haya producido la referida aceptación por parte del empleador.

En caso que no esté claramente identificado el tipo de negociación colectiva que se inicia, el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá, por escrito, y de acuerdo al modelo contenido en el anexo, solicitar a la comisión negociadora efectúe la precisión del caso.

#### **4.1.2 RESPUESTA DEL EMPLEADOR:**

Recibido el proyecto por la parte empleadora, ( y aceptado, si se trata de la negociación a que alude el artículo 334 bis) le nace la obligación de responder, para lo cual contará con un plazo de 15 ó 20 días, según el caso, debiendo en su respuesta pronunciarse sobre cada una de las cláusulas del proyecto, proponer un proyecto de contrato colectivo, entregar sus fundamentos y acompañar los antecedentes que le sirvan de base para los mismos. Podrá además hacer las observaciones que le merezca el proyecto de los trabajadores.

No será considerada respuesta aquella que no de cumplimiento formal a las exigencias establecidas el artículo 329 del Código, en tanto son condiciones mínimas que debe necesariamente cumplir el empleador. Por consiguiente, la ausencia de dichas exigencias mínimas, dará lugar a que se acoja la objeción de la comisión negociadora de los trabajadores, otorgándose un plazo entre 5 y 8 días al empleador para que la corrija, bajo apercibimiento de tenerse por no respondido el proyecto, cuestión que amerita la sanción establecida en el inciso 3º del artículo 332 del Código del trabajo. Ahora bien, atendido que esta es una sanción extrema solo cabe aplicarla en aquellos casos excepcionales en que efectivamente no hay respuesta o le faltan elementos propios de su esencia.<sup>16</sup>

Una vez que la comisión negociadora ha recibido la respuesta del empleador, se inicia la etapa de negociación propiamente tal. Pero, además, es la oportunidad en que la comisión puede presentar, ante el Inspector del Trabajo y excepcionalmente ante el Director del Trabajo, una reclamación de legalidad, objetando la respuesta del empleador o las observaciones que él mismo formuló.

No obstante la presentación de la reclamación de legalidad, en ningún caso se suspende el procedimiento de negociación. Esta razón exige que el pronunciamiento del Inspector se formule a la brevedad, dado que la indefinición en una diferencia jurídica de las partes, aun cuando no suspende el proceso, afecta el adecuado desarrollo de la negociación.

<sup>15</sup> Dictamen N°4665/ 186, de 05.11.03

<sup>16</sup> Memo N°151, de octubre de 2005, Depto. Jurídico.

En razón de lo expuesto, toda resolución de objeción de legalidad debe haberse dictado y notificado a ambas partes, antes del plazo asignado en la ley al empleador para comunicar la última oferta a los trabajadores.

#### **4.2. VISACIÓN, INGRESO Y RECEPCIÓN.**

Tal como se señalara precedentemente, el(la) encargado(a) de la Unidad de Relaciones Laborales visará, previo al ingreso a la Oficina de Partes, el documento que contenga la reclamación por objeción(es) de legalidad interpuesta por la comisión negociadora.

Una vez efectuada la visación del documento, deberá ser ingresado en la Oficina de Partes, la que lo remitirá a la brevedad a la Unidad de Relaciones Laborales.

Recepcionado el documento por la Unidad, deberá registrarse su fecha de recepción, en el SIRELA, así como los otros campos necesarios que dan cuenta de la identificación de las partes, número de trabajadores involucrados, etc.

#### **4.3. DETERMINACIÓN DE COMPETENCIA.**

El encargado de la Unidad, determinará, de acuerdo a la cantidad de trabajadores involucrados en la negociación, si debe resolver la Inspección del Trabajo (hasta mil trabajadores) o el Director del Trabajo (más de mil trabajadores).

Para estos efectos, se estará a la cantidad de trabajadores que consta en la nómina acompañada al proyecto de contrato colectivo, sin importar si eventualmente, por ser rechazada alguna objeción de legalidad de la comisión negociadora, en definitiva puedan quedar afectos a la negociación una cantidad igual o inferior a 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. De no ser así, se remitirá, de inmediato y por la vía más rápida, en consideración a los plazos que están involucrados, mediante oficio a la Oficina competente, informándose de ello a ambas partes.

Si se tratare de una negociación supraempresa, podrá ingresarse el proyecto, y por ende, conocerá y resolverá de las cuestiones que así se le requieran, la Inspección del trabajo ubicada en el domicilio de cualquiera de las empresas involucradas. Esta sola circunstancia inhabilitará a la otra u otras Inspecciones en cuya jurisdicción estuviere ubicado el domicilio de la o las otras empresas involucradas, para pronunciarse sobre cualquiera situación a que diere lugar el proceso de negociación colectiva, salvo el caso en que fuere solicitada alguna actuación por la Inspección en que se ha radicado el conocimiento de la negociación colectiva.

#### **4.4. ESTUDIO DE ANTECEDENTES Y REDACCIÓN.**

En el primer caso, es decir si los involucrados son mil o menos trabajadores, el encargado de la Unidad, deberá remitir al abogado de la Inspección, si lo hay, o, en su defecto, a quién se haya delegado tal labor, la presentación de la comisión negociadora, junto con la carpeta de la respectiva negociación, con el objeto de que proceda a estudiar los antecedentes y a redactar la resolución respectiva.

No obstante lo anterior, toda resolución que no sea redactada por abogado, requerirá a lo menos visación de este profesional, ya sea el de la propia Oficina o el Coordinador Jurídico de la Región, para lo cual será suficiente la comunicación por intermedio de fax o correo electrónico.

##### **4.4.1. A partir del estudio de los antecedentes, pueden darse a lo menos seis situaciones:**

a) Si en esta instancia se advierte (no obstante que ello debe efectuarse por la Unidad de Relaciones Laborales al momento de recepcionar el correspondiente proyecto de contrato colectivo) que se trata de una negociación colectiva en que debe aplicarse el artículo 320, por tratarse de una empresa en que no existe instrumento colectivo vigente,

o se trata de una en que existe solo uno o más convenios colectivos suscritos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 314 bis<sup>17</sup> y se deposita una objeción de legalidad sin considerar la extensión de los plazos a que alude dicha norma legal, corresponderá abstenerse de dictar la Resolución de Objeciones de Legalidad, debiendo el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, mediante oficio informar de tal situación a ambas partes, dejando claramente establecido en el texto de esa comunicación, que se pronunciará acerca de las objeciones de legalidad en el plazo correspondiente.<sup>18</sup>

b) Que los antecedentes existentes en la Inspección sean suficientes para proceder a dictar la resolución. En este caso, se dictará la resolución dentro del plazo de cinco días contados desde la presentación de la reclamación de legalidad.

c) Que los antecedentes sean insuficientes, pero es posible obtenerlos prontamente. En este caso, se deberá requerir, a quien corresponda según la organización y procedimientos de la respectiva Inspección, 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.

d) 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.

Frente a esta situación, y sólo en este caso, será necesario dictar 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 todo caso, la resolución definitiva deberá dictarse y notificarse antes del plazo asignado en la ley al empleador para comunicar la última oferta a los trabajadores.

e) Que algunas materias puedan resolverse sin nuevos antecedentes o si se requieren se pueden obtener antes del plazo de cinco días, y que otras materias requieran decretar medidas para mejor resolver.

En este caso, se dictará una primera resolución, en la cual el Inspector se pronuncie derechamente respecto de aquellas materias que es posible resolver dentro de plazo, y decretará las medidas para mejor resolver indispensables para pronunciarse sobre las materias pendientes, de tal forma que deje para una segunda resolución el mínimo de objeciones posible, la que, en todo caso, debe encontrarse dictada antes de la votación de última oferta o huelga.

f) En el evento que los documentos solicitados por la comisión negociadora laboral, superen los mínimos legales a que alude el artículo 315 del Código del Trabajo, la Inspección llamada a resolver la objeción de legalidad deberá, previo a emitir la resolución respectiva y con el fin de dar cumplimiento al principio de bilateralidad, dar traslado a la parte empleadora para que ésta asuma la actitud que estime pertinente y, de este modo, de acuerdo con los antecedentes recabados proceder en cada caso. El plazo al efecto debe ser entre 3 y 5 días de acuerdo al tipo de documentos solicitados.

g) Siempre se accederá a la petición de los trabajadores cuando los documentos solicitados sean de aquellos que el empleador está obligado a mantener y no estime que tiene el carácter de confidencial.

4.4.2. Realizado el estudio de los antecedentes reunidos, el abogado o el(la) encargado(a) de la Unidad, según los criterios ya reseñados, deberá proceder a la redacción de la resolución, según las instrucciones que se dan en el capítulo 5 de la presente Orden de Servicio, teniendo en cuenta los criterios de fondo que se contienen en

<sup>17</sup> Dictamen N°3678/127, de 05.09.03

<sup>18</sup> Dictámenes N°s1672/102, de 05.06.02 y 2452/144, de 30.07.02 Circular N°79, de 24.05.05 Depto. R.R.L.L.

el capítulo 6, y siguiendo el formato de resolución que se contiene en el anexo N° 1 de esta Orden.

La resolución redactada, original y tres copias, se remitirá al Inspector Provincial o Comunal, según corresponda, para su firma.

Una vez firmado el original y las copias, el Inspector deberá asignar, a la unidad que corresponda, que proceda a la notificación de la resolución a la comisión negociadora y al empleador, según las instrucciones que se dan en el acápite 4.6 de esta Orden de Servicio. Esta facultad para asignar la notificación, podrá ser delegada en el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales **y efectuarse al primer día hábil siguiente.**

Iniciado el procedimiento de objeción de legalidad deben necesariamente dictarse todas las resoluciones que correspondan, aún en el caso que exista renuncia o desistimiento expreso de la comisión negociadora. En tal caso, la resolución consistirá precisamente en declarar el desistimiento o la renuncia. Sin perjuicio de lo anterior, en el evento que excepcionalmente la resolución no se haya dictado al momento en que las partes suscriben el contrato colectivo, deberá, mediante oficio, dejar constancia de esa situación, haciendo presente que en todos aquellos casos en que deba verificarse la inclusión o exclusión de trabajadores de la nómina, que esto se efectuará mediante fiscalización.

#### **4.5. RECLAMACIÓN QUE DEBE SER RESUELTA POR EL DIRECTOR DEL TRABAJO.**

En el segundo caso, es decir si los trabajadores involucrados son más de mil, la reclamación de legalidad deberá ser resuelta por el Director del Trabajo.

Si la reclamación se interpone en la Inspección del Trabajo, una vez ingresada la presentación, el(la) encargado(a) de la Unidad deberá remitirla a la brevedad, conjuntamente con todos los antecedentes, al Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de informar de esa circunstancia, por el medio más rápido, fax, correo electrónico y del ingreso de la información al SIRELA .

El plazo para pronunciarse comenzará a correr desde el momento en que se recepciona la presentación en la Inspección respectiva.

Una vez dictada la resolución, se remitirá en un original y cuatro copias, a la Inspección correspondiente para que ésta proceda a notificar a las partes.

#### **4.6. NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN RECAÍDA EN RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD.**

La resolución que se pronuncie sobre la reclamación de legalidad debe ser notificada al empleador y a la Comisión Negociadora, levantándose, para tal efecto, un acta en que se deje constancia de dicha diligencia.

El(la) encargado(a) de la Unidad de Relaciones Laborales entregará al funcionario designado para notificar la resolución de reclamación de legalidad, un modelo de "Acta de Notificación de Resolución de Reclamación de Legalidad" y dos ejemplares de la resolución para ser entregados a ambas partes.

Es necesario tener presente al efectuarse la notificación, lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo, en cuanto a la presunción de derecho respecto de quien representa al empleador, señalando que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.

Toda notificación de resolución de reclamación de legalidad tiene el carácter de urgente, por lo que deberá practicarse en el más breve plazo.

Al día hábil siguiente de efectuada la notificación, el encargado recepcionará del funcionario que llevó a cabo la diligencia, las actas de notificación.

Posteriormente, el encargado ingresará al SIRELA los datos de la notificación, tanto del empleador como de la Comisión Negociadora.

#### Negativa a recepcionar copia de la resolución.

Si el empleador o la Comisión Negociadora o ambos se negaren a recepcionar la copia de la resolución y, por ende, rehusaren firmar el acta de notificación, el funcionario que practique la diligencia deberá dejar, en todo caso, copia de la resolución y constancia de lo anterior en dicha acta. Asimismo, señalará expresamente al notificado, que su negativa a recepcionar la resolución no la invalida ni suspende su(s) apercibimiento(s).

Si alguno de los involucrados en el proceso de negociación colectiva se negare a aceptar el cumplimiento por su contraparte de lo establecido en la resolución dictada a la luz del artículo 331 del Código del Trabajo, regirá lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 324 e inciso 2º del artículo 330, del mismo cuerpo legal. Lo anterior significa que tanto la comisión negociadora laboral como el empleador podrán requerir a la Inspección del Trabajo para que ésta, dentro de los plazos legales señalados en las citadas normas, procedan a notificar a quien corresponda su acatamiento.<sup>19</sup>

### **4.7. CERTIFICAR INCUMPLIMIENTO O CUMPLIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN DE RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD.**

#### **4.7.1. Certificar incumplimiento.**

Si el empleador o la comisión negociadora no dieran cumplimiento a lo ordenado en la resolución de reclamación de legalidad, en el plazo establecido, la Inspección del Trabajo, a petición de parte, certificará tal circunstancia y procederá de acuerdo con el apercibimiento señalado en la propia resolución.

En este sentido cabe tener presente que la regla general en materia de apercibimiento legal que corresponde aplicar a aquel empleador que no ha dado cabal cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 329 del Código del trabajo es la señalada en el inciso 1º, del artículo 332, del mismo cuerpo legal, esto es, multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.<sup>20</sup>

El apercibimiento establecido en el inciso final del artículo 332 ya citado, esto es, tener por aceptado el proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores sólo es aplicable respecto de aquellos empleadores que llegado el vigésimo día, contado desde la presentación del proyecto, simplemente no le han dado respuesta.

El(la) encargado(a) de la Unidad de Relaciones Laborales recepcionará, de la Oficina de Partes, la solicitud de certificación del hecho de no haber dado cumplimiento a lo ordenado en la resolución de reclamación en el plazo otorgado por la Inspección del Trabajo.

Para estos efectos, el(la) encargado(a) verificará la efectividad del incumplimiento, recurriendo para ello a los documentos que se encuentran en la Unidad.

Debe tenerse presente que la resolución que acoja favorablemente una reclamación siempre obligará a una de las partes, o a ambas, a efectuar enmiendas al proyecto o a la respuesta según el caso. Ahora bien, la Inspección del Trabajo puede enterarse del cumplimiento de lo ordenado al recepcionar el documento que lo acredite. Sin embargo, como la resolución no exige acreditar dicho cumplimiento en la Inspección, puede ocurrir que la parte obligada a efectuar la enmienda la ponga sólo en conocimiento de la otra, con lo cual quedará cumplido el mandato de la resolución, hecho del cual, no habrá constancia en la Inspección del Trabajo.

<sup>19</sup> Dictamen N°5018/219, de 24.11.03

<sup>20</sup> Dictamen N°724/29 de 22.02.01

En tales circunstancias, si una de las partes solicitare que se certifique el incumplimiento de la resolución, el encargado sólo podrá hacerlo una vez que haya agotado las diligencias tendientes a su verificación, para cuyo efecto, si fuere necesario, deberá requerir mayores antecedentes al empleador o a la Comisión Negociadora, según corresponda, para determinar si se ha cumplido lo ordenado en la resolución.

Comprobado el incumplimiento, el encargado deberá certificar el hecho, dejando constancia de lo siguiente:

- Fecha en que la Comisión Negociadora presentó el proyecto de contrato colectivo, la individualización del empleador y si se negocia por sindicato o grupo de trabajadores;
- Número y fecha de la resolución de reclamación;
- Enmienda que el Inspector del Trabajo ordenó efectuar y el plazo otorgado para ello, así como el apercibimiento contenido en la resolución, y
- Circunstancia de no haberse dado cumplimiento a lo dispuesto en la resolución.

El certificado se confeccionará en triplicado, siempre a petición de parte, y se remitirá al Jefe de la Inspección del Trabajo, para su firma.

Finalmente, el encargado recepcionará de la Oficina de Partes, copia del certificado firmado, numerado y fechado, el que ingresará a la "Carpeta de negociación correspondiente, previo registro en el SIRELA de dicho documento.

#### **4.7.2. Certificar cumplimiento.**

Si una de las partes, o ambas, solicitaren que se certifique el hecho de haberse dado cumplimiento a la resolución dentro del plazo otorgado, el encargado deberá emitir el certificado correspondiente, en el cual se dejará constancia de lo siguiente:

- Fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo;
- Individualización de las partes negociantes;
- Número y fecha de la resolución de reclamación;
- Enmienda que se ordenó efectuar;
- Plazo otorgado para su cumplimiento, y
- Circunstancia de haberse cumplido el mandato.

#### **4.8. REGISTRO EN EL SIRELA.**

Se deberá registrar la siguiente información:

- Región, Inspección y año-correlativo.
- Nombre y RUT de la empresa.
- Número y fecha de la resolución definitiva.
- Señalar si se debió fiscalizar.
- Señalar si se presentó recurso de reposición.
- Señalar si se decretaron medidas para mejor resolver.

( Consignar resumidamente las materias objetadas, indicando en el cuadro respectivo si se rechazó, se acogió, o se abstuvo o declaró inadmisibile. Si se interpuso recurso de reposición, interesa lo que en definitiva fue resuelto.)

### **5. 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 a la resolución respecto de cada asunto controvertido, y en lo que en definitiva se resuelve: ya sea acoger la reclamación, rechazarla o abstenerse por carecer de competencia.

La resolución será dividida en tres partes:

#### **5.1. VISTO.**

En esta parte deberá indicarse la fuente legal que faculta al Inspector del Trabajo para pronunciarse sobre las objeciones de legalidad, es decir, se hará referencia al artículo 331 del Código del Trabajo.

## **5.2. 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 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 observaciones al proyecto.

En uno y otro caso se dejará constancia de si ha sido necesario notificar a través de la Inspección, el proyecto o la respuesta, por haberse negado alguna de las partes a recibirlos.

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 observaciones formuladas por el empleador.

En los considerandos siguientes se expondrá cada una de las objeciones de legalidad que involucra la reclamación, precisando con claridad la controversia jurídica producida, siguiendo el mismo orden en que fueron planteadas por los trabajadores. Cuando la objeción consista en la exclusión de trabajadores de la nómina, deberá transcribirse en el considerando la totalidad de los nombres de los trabajadores excluidos y el fundamento invocado por el empleador al efecto.

Respecto de cada objeción, a continuación de cada una de ellas, se desarrollarán los fundamentos de hecho y de derecho que digan relación con la materia objetada.

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.

## **5.3. PARTE RESOLUTIVA.**

Este apartado deberá comenzar, respecto de cada objeción interpuesta, con el término "Acógese" o "Recházase" o "Declárase inadmisibles" (reclamación fuera de plazo) o "Abstíenese", según corresponda, pronunciándose sobre cada una de las objeciones 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.

Cuando se ordene a alguna de las partes enmendar su proyecto o respuesta, deberá fijarse un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, contados desde la notificación, para su cumplimiento, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haberse respondido oportunamente el proyecto, según el caso.<sup>21</sup>

Se acompaña anexo que deberá servir de modelo, con las adecuaciones de cada caso, para la dictación de las resoluciones reguladas en la presente Orden de Servicio.

## **6. CONTENIDOS DE FONDO DE LA RESOLUCIÓN.**

En este capítulo se hace una enumeración de distintas situaciones que se presentan, con mayor o menor regularidad, indicándose el criterio para su resolución por parte del Inspector del Trabajo.

---

<sup>21</sup> Dictamen N°2176/51 de 05.06.03

Deberán tenerse presente las siguientes advertencias:

- a) Cada situación enumerada considera aspectos generales, sin embargo 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.
- b) 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.

#### **6.1. Presentaciones que deberán ser respondidas mediante oficio ordinario.**

##### **a) Reclamación presentada por el empleador.**

El derecho de interponer reclamación de legalidad, respecto de la respuesta del empleador o de las observaciones que éste hubiere formulado al proyecto, asiste exclusivamente a la Comisión Negociadora.

En consecuencia, si fuera el empleador quien observare de legalidad el proyecto de contrato colectivo haciéndolo presente a la Inspección del Trabajo, a objeto de que ésta resuelva, sin perjuicio de recepcionar el documento presentado, el encargado deberá desestimar la reclamación por improcedente.

Para estos efectos, el encargado comunicará en el más breve plazo al empleador, por oficio, la improcedencia de la reclamación, invocando lo preceptuado en el Art. 331, inciso 1º del Código del Trabajo.

##### **b) Reclamación presentada por trabajadores no miembros de la Comisión Negociadora.**

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. 326 del Código del Trabajo se desprende que la representación de los trabajadores en la negociación colectiva está a cargo de la Comisión Negociadora y que ésta tiene las más amplias facultades para la tramitación y solución de la negociación colectiva, atribuciones que puede ejercer sin necesidad de consulta previa a sus representados. A mayor abundamiento, el Art. 331 del citado cuerpo legal radica en la Comisión Negociadora la facultad de formular reclamación de legalidad. De lo anterior, se dará cuenta por oficio a los interesados.<sup>22</sup>

##### **c) Reclamación no presentada por la mayoría de los miembros de la Comisión Negociadora.**

No corresponde que la Inspección del Trabajo se pronuncie respecto de reclamaciones de legalidad que no sean presentadas por la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Negociadora, debido a que las facultades que la ley le concede a dicha Comisión deben ejercerse por acuerdos adoptados por la mayoría absoluta de sus integrantes.

Cuando no correspondiere pronunciarse respecto de una reclamación de legalidad por no estar válidamente presentada, se dará cuenta a los interesados mediante oficio.<sup>23</sup>

##### **d) Proyecto de contrato presentado sin la firma de los miembros de la comisión negociadora o de la copia de la respuesta del empleador sin la firma de éstos en señal de recepción:**

En este caso, la Inspección, cumpliendo con el rol que se le ha encomendado de supervisar el normal desarrollo del proceso de negociación colectiva reglado deberá, previa revisión y comprobación del incumplimiento de alguna de las exigencias legales establecidas en los artículos 330, inciso 1º, o, 324, inciso 1º, del Código del Trabajo,

<sup>22</sup> Dictamen N°7057/161, de 28.09.90

<sup>23</sup> 4630, de 23.09.83 y 9090/207, de 11.12.90

según corresponda, negarse a recibir el documento respectivo. La negativa a admitirlo, deberá efectuarse mediante un oficio en el cual se deje constancia de la causa por la cual la Oficina se rehúsa a recibirlo, la que se encuentra contenida en el texto de las disposiciones legales anotadas. Dicho documento se deberá hacer llegar por conducto regular a la parte afectada.<sup>24</sup>

**d) 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 15 días corridos de presentado o notificado el proyecto de contrato colectivo, el encargado de la Unidad no dará curso a la reclamación, de lo cual dará cuenta por oficio a los interesados, toda vez que esta circunstancia deberá ser sancionada de oficio, en conformidad al Art. 332 incisos 1º y 2º del Código del Trabajo.

En relación con la aplicación de la multa, \* deberá evaluarse criteriosamente la oportunidad de la misma, para no afectar el proceso de negociación colectiva. o , ésta se aplicará de conformidad con las normativa vigente, sin perjuicio de que, si concurren los supuestos establecidos en las instrucciones internas, amerite su reconsideración administrativa posterior.

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. 332, inciso final del Código del Trabajo).

**e) Intervención de la Inspección del Trabajo sin que medie reclamación.**

Si el empleador impugnare parte o todo el proyecto de contrato colectivo, no diere respuesta a él en los términos señalados en el Art. 329 del Código del Trabajo o formulare observaciones al proyecto, la Inspección del Trabajo no podrá pronunciarse en términos de resolver las observaciones de legalidad, a menos que la Comisión Negociadora las objetare, previamente, ejerciendo el derecho que le confiere el Art. 331 del citado cuerpo legal. En consecuencia, no procederá que la Inspección del Trabajo intervenga de oficio.<sup>25</sup>

**6.2. Presentaciones que serán objeto de resolución.**

**a) Reclamación presentada fuera de plazo.**

Si la Comisión Negociadora presentare 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 referida Inspección sólo podrá pronunciarse declarando inadmisibile la reclamación. Para estos efectos, el encargado 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 Partes.

Deberá tenerse presente, que no obstante ser un plazo de días corridos, según lo dispone el artículo 312 del Código del Trabajo, si venciere sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado para el día hábil siguiente.

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

Si la reclamación de los trabajadores u observación del empleador se fundamentare 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. 306, inciso 2º del Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo en su resolución deberá señalar que se abstiene de pronunciarse, toda vez que el Art. 331, inciso final establece que *"no será materia de este procedimiento de objeción de legalidad la circunstancia de estimar alguna*

<sup>24</sup> Memorandum N°47, de 25.03.05 Departamento Jurídico.

<sup>25</sup> Dictamen N°4590 de 25.09.83

*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 2º del Art. 306".<sup>26</sup>*

Lo anterior, sin perjuicio de señalar en la parte considerativa de la resolución, que queda entregado a la autonomía de las partes el determinar los contenidos del instrumento colectivo que suscriban.

**c) Proyecto presentado sin quórum legal. (Negociación por grupo).**

Si la reclamación de legalidad dice relación con el hecho de haberse rechazado el proyecto por parte del empleador basado en que fue presentado sin que los trabajadores cuenten con el quórum que exige el Art. 315, inciso 3º del Código del Trabajo, el encargado 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 encargado de resolver la objeción, con la colaboración de la Unidad de Relaciones Laborales, deberá constatar el número de trabajadores dependientes de la empresa facultados para negociar colectivamente, a la fecha de presentación del proyecto, para cuyo efecto deberá requerir los contratos de trabajo y cualquier otro antecedente que fuera necesario examinar.

En caso de determinarse que no se ha reunido el número mínimo que exige la ley para presentar el proyecto, éste se tendrá por no presentado y la Inspección del Trabajo deberá rechazar la reclamación de legalidad, al no haberse cumplido un requisito de exigencia del proyecto cual es contar con el quórum suficiente al momento de su presentación.

Esta observación del empleador, respecto del quórum, sólo será atendible cuando quien negocia es un grupo negociador, dado que cuando negocia un sindicato, 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.

**d) Proyecto presentado antes de un año del inicio de la actividad de la empresa. (Art. 308 del Código del Trabajo)**

Si la reclamación presentada por la Comisión Negociadora versare sobre la negativa del empleador para negociar porque éste considera que no ha transcurrido un año desde la fecha en que su empresa inició sus actividades, el encargado de la Unidad, para poder resolver, deberá tener en cuenta la fecha en que la respectiva empresa haya hecho su Declaración Unica y de Inicio de Actividades ante el Servicio de Impuestos Internos, salvo que por otra documentación se pueda establecer fehacientemente que la empresa inició actividades antes de la referida fecha. Entre los documentos a que se hace referencia se pueden citar, a vía de ejemplo, los contratos de trabajo, las planillas de imposiciones, el registro de asistencia, etc.<sup>27</sup>

Tratándose de la fusión, división o filialización de una empresa que ha negociado colectivamente, cabe tener presente que las actividades de las nuevas entidades que se conformen producto de aquellas, para los efectos de efectuar la primera negociación colectiva, se han iniciado al momento en que efectivamente se originó el proceso productivo o la función que a las nuevas empresas correspondía dentro de la entidad matriz de la que formaban parte. Es por ello que el plazo de un año a que se refiere el artículo 308 del Código del trabajo debe computarse a partir de que se inicia tal proceso productivo o función.<sup>28</sup>

**e) Proyecto presentado en período no apto para iniciar negociaciones. (Art. 317 del Código del Trabajo).**

<sup>26</sup> Dictámenes N°s 8915/155 de 17.11.89 y 2028/50 de 08.04.90

<sup>27</sup> dictamen N°2372 de 26.10.82 y 3999, de 28.06.85

<sup>28</sup> Dictamen N°4779, de 17.12.2001

Si la reclamación de la Comisión Negociadora tratare del hecho que el empleador se ha negado a negociar porque el proyecto fue presentado dentro del período declarado no apto para iniciar negociaciones, el encargado de la Unidad deberá verificar, en la "Carpeta de Expedientes" de la empresa, la existencia de la declaración que en su oportunidad debió remitir el empleador.

De confirmarse lo aseverado por el empleador, la Inspección del Trabajo se pronunciará rechazando la reclamación<sup>29</sup>. Si, por el contrario, no se hubiere remitido la referida comunicación a la Inspección del Trabajo y no se hubiere comunicado por escrito a los trabajadores dentro del mes de junio del año respectivo y antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo, la Inspección deberá acoger la reclamación y ordenar al empleador responder el proyecto en los términos del artículo 329 del Código del Trabajo, otorgando para ello un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días hábiles.<sup>30</sup>

#### **f) Proyecto presentado fuera de plazo.**

Si la reclamación de legalidad dijere relación con el hecho de haber el empleador rechazado el proyecto de contrato colectivo por estimar que fue presentado fuera del plazo que preceptúa el Art. 322, inciso 1º del Código del Trabajo, el encargado deberá verificar, en el SIRELA, o, en su defecto, en la carpeta de la negociación colectiva, la fecha de término del contrato colectivo anterior. A partir de ella calculará los días de inicio y término del período apto para presentar el proyecto, para cuyo efecto tendrá presente que ello no puede verificarse antes de 45 ni después de 40 días corridos anteriores al vencimiento del contrato vigente.

Además, deberá también tener presente que, para el cómputo de estos plazos, no se considera el último día de vigencia de dicho instrumento, puesto que los 45 y 40 días corridos son "anteriores a la fecha de vencimiento". Así por ejemplo, si un contrato colectivo tuviera como fecha de término de vigencia el día 31 de diciembre de 1995, el proyecto de contrato colectivo sólo podrá ser presentado al empleador en los días 16, 17, 18, 19, 20, ó 21 de noviembre (si el día 21 de noviembre corresponde a sábado, domingo o festivo, se prorrogará el plazo al día hábil siguiente) del mismo año, salvo que las partes postergaren, de común acuerdo, la fecha de inicio de la negociación.<sup>31</sup>

Con todo, el responsable de la confección de la Resolución, deberá tener presente que el hecho que los trabajadores hayan presentado el proyecto de contrato colectivo con anterioridad ( uno o dos días antes) al inicio del plazo que fija la ley, no puede significar que el derecho a negociar colectivamente prescribe o caduca sino que, por el contrario, significa que no ha nacido a la vida del derecho. La prescripción o caducidad es un efecto que solo se produce en el ejercicio tardío o vencido de un derecho, pero nunca en el ejercicio anticipado.

En estos caso, sólo una vez que comience el día 45 que antecede al plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo nacen para el empleador las obligaciones que le impone la normativa laboral, entre otras, dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, y el inicio de los diversos plazos que contiene el procedimiento reglado.

Por otra parte, el encargado deberá revisar el SIRELA; o, en su defecto, la Carpeta de la negociación, con el fin de constatar que no existió acuerdo para postergar el inicio de la negociación colectiva, el que en todo caso no podrá ser superior a 60 días corridos.<sup>32</sup>

Cabe tener presente que los plazos que se analizaron precedentemente regirán únicamente cuando exista instrumento colectivo anterior que afecte al mismo sindicato o grupo negociador. Por el contrario, si respecto de dicho sindicato o grupo negociador no hubiere instrumento colectivo anterior o éste se encontrase extinguido y no existiere otro contrato o fallo arbitral en la empresa, los trabajadores podrán presentar un proyecto de contrato en cualquier momento (salvo declaración de período no apto para iniciar negociaciones) y, por ende, la Inspección del Trabajo deberá acoger la reclamación

<sup>29</sup> dictamen N°681/34, de 02.02.87

<sup>30</sup> dictámenes N°s4188/96 de 15.06.90; 8416/297, de 27.12.91; 6655/220, de 09.10.91 y 247/78 de 24.03.93

<sup>31</sup> dictámenes: 5422, de 04.11.83;4876/113, de 18.07.90; 2531, de 05.05.92; 6564/312, de 12.11.92 y 7136/337, de 07.12.92.

<sup>32</sup> dictamen N°6179/345 de 05.11.93

ordenando al empleador dar respuesta al proyecto, en los términos del artículo 329, otorgando un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días hábiles.<sup>33</sup>

Ahora bien, si existiere uno o más contratos colectivos vigentes en la empresa que no involucren al sindicato o grupo de trabajadores que presentó el nuevo proyecto, la Inspección deberá rechazar la reclamación de la Comisión Negociadora, por cuanto dicho proyecto fue presentado antes del vencimiento del plazo de dos años de suscrito el último contrato colectivo, cualquiera sea su duración. Así por ejemplo, si en una empresa se inició la negociación colectiva de tres sindicatos en forma simultánea, donde el sindicato A suscribió contrato el 1º de enero de 2001 por tres años; el B el 15 de enero de 2001 y el C el 17 de enero 2001 por tres años, el sindicato D, que no negoció en su oportunidad, sólo podrá presentar el proyecto de contrato colectivo si lo hace no antes de 45 ni después de 40 días corridos anteriores al 17 de enero de 2003.<sup>34</sup>

**g) Proyecto presentado por otras organizaciones sindicales. (Art. 334 y siguientes).**

Si la reclamación se fundamentare en el hecho de haberse negado el empleador o empleadores a dar respuesta al proyecto de contrato colectivo, basándose en que no se celebraron previamente los acuerdos a que se refieren las letras a) y b) del inciso 2º, del Art. 334 del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo deberá verificar la alegación del empleador. En caso de confirmarse deberá rechazar la reclamación atendido que dichos acuerdos previos han sido calificados como necesarios por el propio legislador para que pueda llevarse a cabo una negociación supra empresa.

Asimismo, tratándose de una negociación sujeta a lo dispuesto en el artículo 334 bis, deberá verificarse si la alegación formulada por el empleador, en términos de no haber aceptado negociar conforme a lo prescrito en esa norma, se ha materializado en forma expresa.

**h) Proyecto presentado sin cumplir con los requisitos que exige el Libro IV del Código del Trabajo.**

Si la Comisión Negociadora presentare una reclamación de legalidad a la Inspección del Trabajo fundada en que las observaciones formuladas por el empleador al proyecto de contrato colectivo contienen transgresiones a las normas del Código del Trabajo, el encargado de la Unidad, para poder determinar si aquélla es procedente, deberá tener presente las posibles observaciones que puede formular un empleador, las que se enumerarán a continuación.

En el evento que se compruebe que efectivamente la Comisión Negociadora ha incurrido en alguna infracción al presentar el proyecto y que es posible de enmendar, deberá rechazarse la objeción de legalidad planteada (dado que el empleador ha tenido razón al observar la ilegalidad) y otorgar un plazo no inferior a 5 días ni superior a 8 días, para que la Comisión proceda a corregir el error, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, según el caso. (Art. 331, inciso 4º).

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

**h 1. No acompañar al proyecto la nómina de socios del sindicato o del grupo de trabajadores que está negociando colectivamente.**

Al respecto, el encargado deberá revisar, si fuere procedente, el proyecto ingresado a la Inspección, con el objeto de verificar si se adjuntó la referida nómina. Si resultare correcta la observación formulada por el empleador en su respuesta, se otorgará a la Comisión Negociadora un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que acompañe la nómina al proyecto, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el referido proyecto.

**h 2. No adjuntar al proyecto la nómina de adherentes, con su firma.**

<sup>33</sup> Dictamen N°2028/50, punto 2 de 08.04.90

<sup>34</sup> Dictamen N°4876/113, de 18.07.90

En este caso, de comprobarse lo observado por el empleador, se otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días para que se remitan las solicitudes de adhesión debidamente firmadas, bajo apercibimiento de tener por no presentado el proyecto respecto de los adherentes.<sup>35</sup>

### **h 3. Proyecto sin la firma o impresión digital de los trabajadores que negocian colectivamente como grupo negociador.**

Si lo anterior es comprobado, la Inspección del Trabajo otorgará plazo para que el proyecto sea firmado por los trabajadores, bajo apercibimiento de tener por no presentado el proyecto respecto de los trabajadores que no cumplan con el requisito de la firma.

### **h 4. Proyecto que no individualiza a los miembros de la Comisión Negociadora.**

En este caso, se otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que el proyecto individualice a lo menos, a la mayoría absoluta de los integrantes de la Comisión Negociadora, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el proyecto.<sup>36</sup>

### **h 5. Proyecto o cláusulas no redactadas en forma de contrato.**

Para estos efectos, se entenderá que la redacción no reviste forma de contrato si está planteada como simple petitorio, utilizando, por ejemplo, expresiones tales como: "pedimos", "solicitamos", "queremos", etc.

En este evento la Inspección otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que el proyecto o la cláusula sean redactados en forma de contrato y, si así no se hiciera se tendrá por no presentado el proyecto o cláusula, según corresponda.

### **h 6. Proyecto o respuesta con cláusulas imprecisas.**

Se considerarán imprecisas todas aquellas 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.

En estos casos, la Inspección fijará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que la parte correspondiente precise la o las cláusulas que se objetaron, bajo el apercibimiento de tenerse por no presentada la o las cláusulas.

### **h 7. Número de miembros de la Comisión Negociadora diferente al requerido por la ley.**

Al respecto, cabe tener presente que si la Comisión representa a un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá estar compuesta por 3 miembros. Ahora bien, si el grupo está formado por 250 o más trabajadores podrá estar formado por 5 miembros, si el grupo lo constituyen 1.000 o más trabajadores podrá estar constituida por 7 personas y si estuviere formado por 3.000 o más trabajadores, estaría constituida por 9 miembros.

El hecho que sean 5, 7 ó 9 los miembros, cuando concurren los requisitos exigidos para cada caso, dependerá exclusivamente de la voluntad de los trabajadores que integran el grupo negociador, siendo por lo tanto de su facultad determinar si serán 3 ó 5, o 3 ó 7, o 3 ó 9, los miembros que conformarán la comisión negociadora, según el caso.

Si la Comisión referida estuviere constituida por menos de 3 miembros se acogerá la reclamación y se otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, bajo apercibimiento de tener por no presentado el proyecto de contrato colectivo, para que los trabajadores puedan elegir al o los miembros necesarios para complementarla, salvo el caso de trabajadores afiliados a un sindicato de menos de 25 trabajadores.<sup>37</sup> Si la

<sup>35</sup> Dictámenes N°s 660, de 05.02.86, 8305/167 de 14.11.88 4876/113, de 18.07.90 y 3847/153 de 15.07.92

<sup>36</sup> Dictámenes N°s. 3.108/72, de 11.05.90; 7.057/161, de 28.09.90; 3.978/89, de 07.06.90 y 9.090/207, de 11.12.90.

<sup>37</sup> Dictámenes N°s. 8.414/295, de 27.12.91 y 322/28, de 19.01.93.

Comisión estuviere formada por 3 miembros y el grupo negociador lo integren 250 o más trabajadores, se acogerá la reclamación ordenando al empleador contestar el proyecto, para lo cual, se le otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días hábiles, bajo apercibimiento de tenerse por no respondido oportunamente el proyecto.

En cambio, si la citada Comisión estuviere formada por 4 ó 6 personas, lo que no corresponde, la Inspección dará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días hábiles, para que se ajuste al número que es requerido por la ley, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el proyecto de contrato colectivo.

#### **h 8. Miembro de la Comisión Negociadora que no cumple con los requisitos exigidos por la ley para ser elegido director sindical.**

Atendido que a partir de la vigencia de la Ley N°19.759, los requisitos para ser director sindical se encuentran definidos en el estatuto de la respectiva organización sindical, no existiendo disposición legal supletoria aplicable sobre la materia, el encargado de la Unidad de relaciones Laborales, deberá verificar, siempre que exista objeción de legalidad, que los miembros de la Comisión Negociadora cumplen con las exigencias contempladas en el referido estatuto.

Si el encargado constatare que uno o más miembros fueron elegidos sin cumplir con los requisitos precedentemente señalados, otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que se reemplace por uno que sí los cumpla, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el proyecto.

Tratándose de una negociación iniciada por un grupo de trabajadores, no corresponde efectuar tal examen, toda vez que no existe un estatuto al que recurrir a objeto de verificar el cumplimiento de requisitos.

#### **h 9. Rechazo de trabajadores involucrados en la negociación colectiva.**

Respecto de este punto, cabe mencionar como causas posibles de exclusión de un trabajador las siguientes:

- Ser parte de un contrato colectivo o un convenio colectivo o fallo arbitral vigente.<sup>38</sup>
- No pertenecer al sindicato que presentó el proyecto de contrato colectivo, salvo que se haya adherido formalmente al proyecto;
- Estar afecto a un contrato de aprendizaje;
- Haber sido contratado exclusivamente para el desempeño de una obra transitoria o de temporada. Si en el trámite de objeción de legalidad, se somete al conocimiento del Inspector del Trabajo o del Director del Trabajo, en su caso, el examen de cláusulas de un contrato individual de trabajo que impidan ejercer el derecho a negociar colectivamente, deberá dictar una medida para mejor resolver ordenando una fiscalización que determine si las funciones que efectivamente cumple el trabajador afectado son de aquellas a que se refiere el artículo 305 del Código del Trabajo. En el evento que la fiscalización arroje un resultado distinto al contenido en el contrato individual de que se trate y la función que realmente desarrolle el trabajador no sea de aquellas que le inhabiliten, declarará que el dependiente es competente para negociar colectivamente y, por tanto, será parte en el respectivo proceso.<sup>39</sup>
- Ahora bien, si la reclamación presentada por la Comisión Negociadora tratare sobre la calidad jurídica del trabajador, de modo que ésta le impide negociar colectivamente, como es el caso de los trabajadores transitorios o de temporada, la Inspección deberá ordenar que un fiscalizador de su dependencia se constituya en las oficinas de la respectiva empresa con el fin de requerir los contratos individuales de los trabajadores involucrados y toda otra documentación que permita determinar la naturaleza intrínseca de las obras o faenas realizadas por los trabajadores objetados. Lo anterior servirá para determinar si las labores encomendadas a estos trabajadores revisten el carácter de transitorias o permanentes.<sup>40</sup>

<sup>38</sup> dictamen N°5402/75 de 19.07.89

<sup>39</sup> Dictamen 4863/210, de 12.11.03

<sup>40</sup> Dictámenes 4617 de 22.09.83 y 881/42 de 09.02.94

- En cambio, si la reclamación dijere relación con los restantes casos contenidos en los numerales 2, 3 y 4 del artículo 305 del Código del Trabajo, y en el respectivo contrato no se hubiere estipulado la prohibición expresa de negociar colectivamente, se deberá acoger la reclamación y ordenar al empleador que acepte su inclusión en la nómina del proyecto.
- Igualmente, se acogerá la reclamación presentada por pretender excluirse a un trabajador contratado a plazo fijo cuyo vencimiento puede producirse, incluso, en una fecha anterior a la de inicio de la vigencia del contrato colectivo, toda vez que la existencia de un contrato de esta naturaleza no constituye impedimento para negociar colectivamente.<sup>41</sup>
- Por el contrario, si en los contratos individuales se estableció la prohibición señalada, basada en alguna de las circunstancias mencionadas en los números 2, 3 ó 4 del Art. 305, deberá rechazarse la objeción planteada, señalándose que dicho reclamo debe llevarse a cabo según el procedimiento regulado en el inciso 3º del citado precepto
- Ser gerente, subgerente, agente o apoderado, con facultades generales de administración y cuyo contrato de trabajo estipule que no puede negociar colectivamente;
- Tener facultad para contratar o despedir trabajadores o ejercer un cargo superior de mando e inspección y estar dotado de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización y cuyo contrato de trabajo estipule que no puede negociar colectivamente. En todo caso, si esta calidad es materia de objeción de legalidad, procederá que se efectúe la correspondiente fiscalización conducente a determinar si no obstante estar establecida en el contrato la prohibición, en los hechos, el trabajador no desempeña cargos de confianza.

#### **h10. Trabajadores sujetos a "convenios colectivos", calificados como contratos individuales múltiples o pluripersonales.**

Si la reclamación se refiere al hecho de haber sido objetados los involucrados o parte de éstos, por encontrarse sujetos a un convenio colectivo vigente, la Inspección deberá establecer si efectivamente el instrumento en discusión reúne las características que la ley establece para darle la calidad de convenio colectivo, ello, no obstante que, a partir de la vigencia de la Ley N°19.759, especialmente a propósito de la figura denominada negociación semireglada, esta situación debería ser prácticamente inexistente.

Al respecto deberá tener en consideración lo resuelto mediante el Ord. N° 992/050, de 16.02.94, que establece lo siguiente:

- 1.- Un convenio colectivo para producir los mismos efectos de un contrato colectivo debe originarse en la voluntad colectiva de un grupo de trabajadores concertados para negociar, y la suscripción del respectivo instrumento deberá hacerla el sindicato o grupo laboral ad hoc que negoció.
- 2.- La forma o modalidades que reviste la negociación colectiva no reglada, no está sujeta al procedimiento legal de los contratos colectivos, ni a restricción procedimental alguna, pero aquellas manifestaciones de voluntad colectiva respecto de los elementos esenciales de toda convención laboral colectiva deberán explicitarse del modo que lo acuerden las partes en el instrumento que se suscribe.
- 3.- Los acuerdos plurales o generales, traducidos por escrito, que no se originan en la voluntad de un colectivo laboral, sino en la adhesión individual o personal de los firmantes, son contratos individuales múltiples o pluripersonales, y como tales producen efectos válidos, pero por no tratarse de convenios colectivos, no generan los efectos legales propios de éstos.
- 4.- Si existiere desacuerdo entre las partes sobre la naturaleza jurídica y los efectos de un instrumento que aparece como "convenio colectivo", la controversia deberá ser resuelta por la vía judicial o administrativa competente.

<sup>41</sup> Dictamen 4671, de 27.09.84

Si el empleador formula en su respuesta la observación de legalidad, según el procedimiento establecido para las objeciones de legalidad en los artículos 329 y 331, y la Comisión Negociadora reclama objetando la ilegalidad de dicha observación, se habrá iniciado el procedimiento administrativo, regulado en esta Orden de Servicio, para resolver la controversia jurídica planteada.

Ahora bien, para arribar a las conclusiones antes señaladas, se deberá practicar una fiscalización destinada a establecer lo que sigue:

- a) Verificar la representación de los trabajadores durante el proceso de negociación: ¿actuaron representados por un sindicato?, ¿eligieron a algunos trabajadores para que actuaran en su representación?, ¿los representantes por quién fueron escogidos?.
- b) ¿Existió concertación o voluntad colectiva de la parte laboral?, ¿cómo se manifestó?, ¿de dónde emana el proyecto de convenio colectivo?, ¿hubo reuniones entre las partes para discutir su contenido?, ¿cuántas reuniones?, ¿quiénes asistieron?, ¿tiempo ocupado en las discusiones?.
- c) ¿Hubo conocimiento previo de los trabajadores involucrados de los beneficios o cláusulas contenidas en el proyecto respectivo? , ¿conocían anticipadamente quienes componían el grupo de trabajadores involucrados en la negociación?.
- d) ¿Quién o quiénes suscribieron el documento definitivo?, ¿circunstancias en que se suscribió el instrumento: ¿colectivamente o individualmente?, ¿en el lugar en donde se celebraban las reuniones?, ¿en la oficina del jefe directo?, ¿al momento de ingresar a la empresa y suscribir el contrato individual?, ¿otros?.

Efectuada la fiscalización señalada, con el informe del fiscalizador, el Inspector del Trabajo, estará en condiciones de acoger o rechazar la objeción de legalidad planteada por la Comisión Negociadora.

En caso de acogerla señalará expresamente que los trabajadores objetados se encuentran en condiciones de ser parte de ese proceso de negociación colectiva, atendido el hecho de no encontrarse sujetos a un convenio colectivo de aquellos que establecen los Arts. 314 y 351 del Código del Trabajo, ordenando al empleador que dentro del plazo legal, 5 a 8 días, deberá incluirlos en la nómina de trabajadores adjunta a su respuesta, bajo apercibimiento de tener por no respondido oportunamente el proyecto de contrato colectivo.

En caso contrario deberá rechazar la objeción de legalidad planteada, expresando que los trabajadores objetados se encuentran impedidos de negociar colectivamente en ese proceso, de acuerdo con lo señalado en los Arts. 307 y 328 inc. 2º en relación con el Art. 314, inciso final, todos del Código del Trabajo.

#### **h 11. Omisión de cláusula que establece el plazo de vigencia del contrato.**

Al respecto, el encargado deberá tener presente que el plazo de vigencia del contrato es mención esencial de él, por lo que su omisión deberá ser salvada. Para estos efectos, la resolución ordenará a la Comisión Negociadora, cuando la omisión proviniere del proyecto, que consigne por escrito el plazo de vigencia, otorgándole un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el proyecto. En igual forma procederá en el caso de omitirse el plazo en la respuesta.<sup>42</sup>

#### **i) Respuesta sin forma de proyecto de contrato colectivo.**

Si la reclamación dijere relación con el hecho que la respuesta del empleador no reviste forma de un proyecto de contrato colectivo, una vez verificada la situación, se otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que el empleador responda en la forma exigida por el Art. 329 del Código del Trabajo, bajo apercibimiento de tenerse por no respondido oportunamente el proyecto.

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

---

<sup>42</sup> dictamen N°765/35 06.02.95

Si la reclamación dijere relación con el hecho de no haber el empleador respondido cada una de las cláusulas incluidas en el proyecto de contrato colectivo, como por ejemplo haber omitido la cláusula que establece el plazo de vigencia del contrato, una vez verificada la situación, se otorgará en la resolución un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días hábiles, para que se responda por escrito la cláusula omitida, bajo apercibimiento de tenerse por no respondido oportunamente el proyecto.

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

Si la reclamación dijere relación con el hecho de no haber el empleador acompañado antecedentes para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invocó en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, y la Comisión Negociadora solicitare la presentación de dichos antecedentes, una vez verificada la situación, se otorgará en la resolución un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que el empleador proporcione los antecedentes necesarios, bajo apercibimiento de tenerse por no respondido oportunamente el proyecto.<sup>43</sup>

La Inspección del Trabajo podrá exigir la presentación de determinados antecedentes cuando la Comisión Negociadora así lo solicite, puesto que la ley establece que se deberá acompañar aquellos antecedentes necesarios, dejando entregada la calificación de necesarios a cualquiera de las partes involucradas.

En el evento que los documentos solicitados por la comisión negociadora laboral, superen los mínimos legales, la misma autoridad llamada a resolver la objeción de legalidad deberá, previo a emitir la resolución respectiva y con el fin de dar cumplimiento al principio de bilateralidad, dar traslado a la parte empleadora para que ésta asuma la actitud que estime pertinente y, de este modo, de acuerdo con los antecedentes recabados proceder en cada caso.

La comisión negociadora laboral se encuentra en condiciones de solicitar toda aquella información o antecedentes que, a su juicio, estime relevante e indispensable pero, el empleador, a su vez, como parte activa del proceso podría desestimar dicha calidad y, previa justificación o alegación en su favor, negarse a entregar otros documentos que, a su juicio, considere innecesarios para el normal desarrollo de la negociación.

**l) No haberse comunicado a los demás trabajadores la presentación de un proyecto de contrato colectivo en empresa que no tenga contrato colectivo vigente.**

Si se presentare una reclamación de legalidad fundada en que el empleador se ha negado a responder el proyecto de contrato colectivo en razón de haber comunicado su presentación a la Inspección del Trabajo, sin haberlo comunicado a los demás trabajadores de la empresa dentro de los 5 días corridos siguientes a la presentación o notificación del proyecto, deberá tenerse presente, para resolver la reclamación de legalidad, que de probarse tal circunstancia no opera lo prescrito en el Art. 320 del Código del Trabajo, que establece que el plazo para responder el proyecto rige desde el término de los 30 días corridos siguientes a la comunicación de la presentación del proyecto a los restantes trabajadores de la empresa.

En consecuencia, si se verificare la omisión de la referida comunicación a los trabajadores y el empleador no hubiere dado respuesta al proyecto de contrato dentro del plazo de 10 ó 15 días corridos, según el caso, de presentado el proyecto, el encargado de la Unidad comunicará tal circunstancia a las partes mediante oficio, señalándose en él, que no resolverá, por ahora, la objeción, sino hasta transcurridos los plazos a que alude el artículo 320 ya citado. Ello, sin perjuicio de la sanción que corresponde aplicar de conformidad con el Art. 477 del Código del Trabajo.

**m) Cuando la comisión negociadora, frente a una objeción de legalidad de fondo del empleador, no ejerce su derecho a objetarla, debe entenderse que se allana y, consecuentemente, el proceso de negociación no puede seguir su curso.<sup>44</sup>**

<sup>43</sup> dictamen N°7420/248, de 11.11.91

<sup>44</sup> Dictamen N°545/33, de 02.02.2004

## **7. RECURSOS:**

### **7.1. REPOSICIÓN DE LA RESOLUCIÓN RECAÍDA EN RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado, se podrá siempre interponer el recurso de reposición ante el mismo órgano del que hubiere emanado el acto respectivo.

La comisión negociadora o el empleador, podrán solicitar la reposición, total o parcial, de la resolución de reclamación de legalidad, ante la misma autoridad que la dictó.

Asimismo, cuando se advierta por parte de la Inspección que la Resolución se ha dictado fundada en un error de hecho, procederá que, de oficio, sea reconsiderada.

El Inspector del Trabajo deberá pronunciarse dentro de los tres días hábiles siguientes de presentado el recurso, por medio de resolución fundada, en la que se acogerá, total o parcialmente o rechazará la solicitud, según corresponda

### **7.2 JERARQUICO:**

La facultad que tanto el artículo 1º, letra b) así como el artículo 5º, letra b) del D.F.L. Nº2, 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 Nº19.880. 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 artículo 331, regula de manera detallada el procedimiento denominado reclamación o interposición de objeciones de legalidad 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, como ocurre con el artículo 331 del mencionado Código.

En este sentido cabe aplicar lo resuelto por la doctrina del Servicio, contenida entre otros, en dictamen Nº4663/112, de 05.07.90, el que no obstante ser anterior a la Ley Nº19.880, 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 artículo 331 del Código del Trabajo, ha sido entregada por el legislador en forma restrictiva y excluyente al órgano administrativo, Inspector del Trabajo o Director del Trabajo, en su caso.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Dictamen Nº110/11, de 09.01.2004

De acuerdo con el principio de inexcusabilidad, contenido en el artículo 14 de la ley 19.880, las autoridades administrativas llamadas por el legislador a resolver las objeciones de legalidad interpuestas por la comisión negociadora laboral, dentro del proceso de negociación colectiva, no pueden eximirse de emitir un pronunciamiento cuando la materia reclamada es de aquellas que pudiera infringir el Código del Trabajo, como es el caso de la atribución a un trabajador de una calidad que le imposibilite a ejercer su derecho fundamental de negociar colectivamente.<sup>46</sup>

La presente Orden de Servicio deroga la Orden de Servicio N° 4 del 16 de abril de 1996, y deberá ser puesta en conocimiento del los funcionarios de su dependencia, resguardando su correcta aplicación.

**MARCELO ALBORNOZ SERRANO**  
**ABOGADO**  
**DIRECTOR DEL TRABAJO**

CAR/MSNM/MVC/msnm

**Distribución:**

- Direcciones Regionales
- Inspecciones comunales y provinciales
- Boletín Oficial
- Secretaría Dpto. de Relaciones Laborales
- Jefes de Dptos. Inspectivo y Jurídico.

---

<sup>46</sup> Dictamen 4863/210 de 12.11.03. O/S N°9, de 12.07.04 D. del T.

ANEXO N° 1

(MODELO RESOLUCIÓN RESOLUCION TIPO)

RESOLUCION N° \_\_\_\_\_/

(Lugar y Fecha.....)

**Visto:**

La facultad que me confiere el artículo 331, 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 si se trata de grupo negociador o de sindicato, individualizándolo).

2.- Que, con fecha \_\_\_\_\_, la empleadora, encontrándose dentro de plazo, entregó su respuesta a la Comisión Negociadora, (formulando observaciones de legalidad al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores) se omite si no existen observaciones en la respuesta del empleador.

3.- Que, con fecha \_\_\_\_\_, la Comisión Negociadora, en uso de las facultades que le confiere el artículo 331, incisos 1º, 2º y 3º, del Código del Trabajo, formuló objeciones de legalidad a la respuesta presentada por la empleadora.

4.- Que, la Comisión Negociadora ha objetado (señalar la primera objeción).

5.- Que, (desarrollar los fundamentos de hecho para resolver).

6.- Que, (desarrollar los fundamentos de derecho).

7.- Que, la Comisión Negociadora ha objetado (señalar la segunda objeción).

8.- Que, (desarrollar los fundamentos de hecho para resolver).

9.- Que, (desarrollar los fundamentos de derecho).

10.- (Considerando especial para el caso que alguna de las partes observe u objete por posibles infracciones al inciso 2º, del Art. 306, del Código del Trabajo)

Que, la Comisión Negociadora objeta la legalidad de la respuesta de la empleadora, en tanto ésta excluye de la negociación la materia contenida en la cláusula NN, del proyecto de contrato colectivo, fundando su rechazo en que la proposición referida limita sus facultades de dirección y administración de la empresa.

11.- Que, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso final del Art. 331 del Código del Trabajo, no es motivo del procedimiento de objeción de legalidad la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la respectiva respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso 2º del Art. 306, del mismo cuerpo legal.

12.- Que, sin perjuicio de lo anterior, nada obsta a que las partes, en el ejercicio de la autonomía que les es propia, dentro del procedimiento de negociación colectiva, puedan determinar las materias objeto de su negociación.

Que, con el mérito de los antecedentes de hecho y de derecho expuestos en los considerandos precedentes,

**Resuelvo:**

I.- Acógrese ... (indicar la objeción que se acoge) ..., debiendo el empleador dentro del plazo de ... (se puede fijar plazo entre 5 y 8 días) ... días corridos, contados desde la fecha de notificación, ...(señalar lo que debe corregir) ... bajo apercibimiento de que si no cumple la presente resolución, se tendrá por no respondido oportunamente el proyecto presentado por la Comisión Negociadora.

II.- Recházase ...(indicar la objeción que se rechaza)..., debiendo la Comisión Negociadora dentro del plazo de ...()...días corridos, contados desde la fecha de notificación, ...(señalar, si corresponde, lo que debe enmendar la Comisión Negociadora)...bajo apercibimiento de que si no cumple la presente resolución, se tendrá por no presentada la cláusula (o) el proyecto de contrato (la opción de cual apercibimiento se formula depende de lo que se ha objetado y resuelto).

III.- Declárase inadmisibile .....

IV.- Abstiénese de pronunciarse acerca de si las materias contenidas en la cláusula, del proyecto de contrato colectivo, constituye infracción a lo dispuesto en el inciso final del artículo 331, del Código del Trabajo, en atención a no contar con facultades para ello, según lo dispone la misma norma legal.

Anótese y Notifíquese.

INSPECTOR PROVINCIAL O COMUNAL DEL TRABAJO

ANEXO N°2  
( OFICIO DANDO A CONOCER EFECTOS APLICACIÓN ART.320 C. DEL T)



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO  
INSPECCION ..... DEL TRABAJO  
DE .....

**ORD.:** N° \_\_\_\_\_ /

**ANT.:** Proceso de negociación colectiva Empresa  
..... y Sindicato .....

**MAT.:** Informa sobre incidencia de la modificación  
introducida al artículo 320 del Código del Trabajo, en el  
proceso de negociación colectiva

**SANTIAGO,**

**DE :** INSPECTOR ..... DEL TRABAJO DE .....

**A :** SEÑORES  
COMISION NEGOCIADORA DE EMPRESA .....  
COMISION NEGOCIADORA DE SINDICATO ..

En relación al proceso de negociación colectiva, en trámite en vuestra empresa, esta Inspección ..... del Trabajo, ha estimado necesario poner en vuestro conocimiento algunos aspectos de la normativa laboral, que tienen especial incidencia en aquellas empresas donde se negocia por primera vez, lo cual, de acuerdo a los antecedentes que obran en los registros de esta oficina, sería vuestro caso.

Al respecto, la antigua normativa legal prescribía que, presentando un proyecto de contrato colectivo en una empresa donde se negociara por primera vez, o no hubiera contrato colectivo vigente, el empleador tenía la facultad de poner en conocimiento de los demás trabajadores este hecho a objeto de que, dentro del plazo de treinta días, pudieren presentar sus propios proyectos, en la forma y condiciones establecidas en el Libro IV del Código del Trabajo.

Ahora bien, a partir del 1° de Diciembre del 2001, el artículo 320 del Código del Trabajo fue modificado, dejando de ser una opción facultativa del empleador, esto es, sujeta a su sola voluntad, pasando a ser una norma imperativa, en el sentido de que el empleador **debe** necesariamente comunicar este hecho al resto de sus trabajadores, bajo apercibimiento de ser sancionado con la multa administrativa de aplicación general del artículo 477 del mismo Código.

Por su parte, el artículo 318, regulador de esta misma materia, no fue modificado, manteniendo su redacción facultativa, situación que hizo que este Servicio tuviese que fijar el exacto sentido de dicha norma legal, en uso de la facultad que le confiere el D.F.L. N° 2, de 1967, en su artículo 1°, letra b).

Al respecto, mediante dictámenes 1216/066, de 15 de Abril de 2002 y 2452/0144, de 30 de Julio del mismo año, se concluyó que la comunicación por parte del empleador es de carácter obligatorio, por lo tanto, la falta de ella a los demás trabajadores, importa una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente, pero manteniéndose, en todo caso, el derecho de los demás trabajadores de la empresa, donde se

negocia por primera vez o no hay instrumento colectivo vigente, a presentar sus proyectos cuando lo estimen conveniente.

Ahora bien, en el presente caso, teniendo en consideración los antecedentes que obran en los registros de esta oficina, al aplicar las normas comentadas a vuestro proceso de negociación colectiva, tenemos que la presentación del proyecto fue el .... de ..... del ..... Tal como lo dispone el artículo 318, la empresa disponía de cinco días para comunicar tal circunstancia a los restantes trabajadores, plazo que se cumple el día .... de....., (obligación que ..... (no/si) fue cumplida el día ..... de ..... , como consta en los antecedentes disponibles en esta Inspección). Por lo cual desde el día ..... se abre el período de 30 días para que el resto de los trabajadores puedan negociar, ya sea presentando sus propios proyectos o adhiriendo al presentado por la comisión negociadora del Sindicato (Grupo Negociador) ..... Dicho plazo vence el día ..... de .....y, a contar de esta fecha, el empleador dispone de los 15 días a que hace referencia el artículo 329 del Código del Trabajo, para entregar su respuesta a la comisión negociadora.

Continuando con la cronología de vuestro proceso, el último día para que la respuesta sea entregada a la comisión negociadora, es el ..... de ..... del ..... y el empleador, dentro del plazo comprendido entre los cinco días siguientes, debería depositar su respuesta en esta Inspección.

En este orden de cosas, las demás obligaciones y derechos derivados del proceso de negociación colectiva deberían ejercerse teniendo en consideración lo anterior y a que, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 369, inciso 1° del Código del Trabajo, el plazo de duración de vuestra negociación, por ser la primera, sería de .... (45/60) días corridos, contados desde el ..... de ..... del .....

Saluda atte. a Ud.

**INSPECTOR (A) ..... DEL TRABAJO**

.....

/

DISTRIBUCION :

- Sindicato
- Empleador
- Unidad de RR.LL.
- Oficina de Partes

ANEXO N°3  
LABORES PREVIAS A DESARROLLAR EN LA UNIDAD DE RELACIONES LABORALES

		SI	NO
1	<b>La negociación está radicada en la Inspección</b>		(vaya al N° 9)
2	<b>El total de trabajadores involucrados en la negociación es menor a 1000</b>		(vaya al N° 10)
3	<b>En la carpeta de la negociación consta el proyecto de contrato colectivo</b>		(vaya al N° 11)
4	<b>En la carpeta de la negociación consta la respuesta del empleador</b>		(vaya al N° 12)
5	<b>La objeción de legalidad fue interpuesta dentro de plazo</b>		(vaya al N° 13)
6	<b>La objeción de legalidad viene suscrita por los miembros de la comisión negociadora</b>		(vaya al N° 14)
7	<b>La objeción de legalidad viene suscrita por la mayoría de los miembros de la comisión negociadora</b>		(vaya al N° 15)
8	<b>Las materias objetadas están claramente definidas</b>		(vaya al N° 16)
9	<b>Recepione la objeción y dévela a la Inspección donde se encuentra radicada la negociación, informándole a la comisión negociadora del trámite que se realizará y la identificación de la inspección de destino.</b>		
10	<b>Remita a la brevedad al Dpto. de Relaciones Laborales la totalidad de los antecedentes por la vía más expedita avisando al/la Jefe/a de la Unidad Jurídica de dicho Dpto. por correo electrónico.</b>		

11	<b>Solicite a la comisión negociadora que deposite a la brevedad la copia de su proyecto, infórmele los efectos que tiene el no depósito de conformidad a lo establecido en el artículo 324 del Código del Trabajo</b>		
12	<b>Verifique en el Sirela si la respuesta se encuentra depositada en otra Inspección, si esta no es competente jurisdiccionalmente, solicite que se le remita a la brevedad.</b> Si la respuesta no se encuentra depositada en ninguna Inspección, el Jefe de oficina deberá instruir que se constituya un fiscalizador en el domicilio del empleador para que la requiera bajo apercibimiento de sanción de conformidad a lo establecido en el artículo 330 del Código del Trabajo.		
13	<b>Proceda de conformidad a las instrucciones contenidas en el número 6 punto 1 letra b de esta Orden de Servicio</b>		
14	<b>Proceda de conformidad a las instrucciones contenidas en el número 6 punto 1 letra c de esta Orden de Servicio</b>		
15	<b>Proceda de conformidad a las instrucciones contenidas en el número 6 punto 2 letra a de esta Orden de Servicio</b>		
16	<b>Indique a la comisión negociadora que puede complementar y/o aclarar su reclamación dentro del plazo legal vigente.</b>		

ANEXO N°4 ( MODELOS DE ACTAS UTILIZABLES)

CABE TENER PRESENTE QUE LAS NOTIFICACIONES DE QUE TRATA LA PRESENTE INSTRUCCIÓN DEBEN REALIZARSE PREFERENTEMENTE, DE MANERA PERSONAL AL EMPLEADOR O COMISION NEGOCIADORA DE LOS TRABAJADORES, SEGÚN CORRESPONDA, SIN EMBARGO ANTE LA IMPOSIBILIDAD DE EFECTUARLAS DE DICHO MODO, DEBERA NOTIFICARSE, MEDIANTE CARTA CERTIFICADA DIRIGIDA AL DOMICILIO QUE EL EMPLEADOR, O LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE LOS TRABAJADORES, SEGÚN EL CASO, INDIQUEN EN LA RESPUESTA O EN EL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO, RESPECTIVAMENTE, ENTENDIÉNDOSE PRACTICADAS AL SEXTO DIA HABIL CONTADO DESDE SU FECHA DE RECEPCIÓN POR LA OFICINA DE CORREOS QUE CORRESPONDA, DE LO QUE DEBE DEJARSE CONSTANCIA POR ESCRITO. (Aplica dictamen N°2391/102, de 08.06.2002)

1.- Acta de notificación de proyecto de contrato colectivo:

ACTA DE NOTIFICACIÓN

En ....., a..... de.....de 200.., 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 324 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 )

2.- Acta de notificación respuesta:

ACTA DE NOTIFICACIÓN

En ....., a.....de.....de 200..., siendo las .....horas, procedí a notificar a don.....C.I.Nº ....., miembro de la comisión negociadora de los trabajadores de la empresa....., previo requerimiento expreso del empleador y en ejercicio de la facultad establecida en el inciso 2º del artículo 330 del Código del trabajo, la respuesta dada por aquél, al proyecto de contrato colectivo presentado por la referida comisión, depositada en la Inspección del Trabajo, con fecha.....

.....  
fiscalizador

.....  
miembro comisión negociadora laboral

3.- Acta de notificación adherentes a un proyecto de contrato colectivo que ha tenido su origen en la comunicación contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo:

ACTA DE NOTIFICACIÓN

En ..... de 200....., siendo las ..... horas, a requerimiento expreso de la comisión negociadora de los trabajadores de la empresa....., y conforme a las atribuciones que al efecto establece el artículo 324 del Código del Trabajo, procedí a notificar la nómina de adherentes presentada con ocasión de la comunicación establecida en el artículo 320 del mismo Código a don..... empleador ( o representante del mismo)

.....  
fiscalizador

.....  
empleador

4.- Acta de notificación de ultima oferta del empleador

ACTA DE NOTIFICACION

En..... de 200....., siendo las ..... horas, procedí a notificar a don.....C.I.Nº....., miembro de la comisión negociadora de los trabajadores de empresa....., y procedí a notificar la última oferta del empleador, conforme a la facultad prevista en el artículo 330 en relación con el artículo 324 del Código del trabajo.

.....  
FISCALIZADOR

5.- Acta de notificación de Resolución de Objeciones de legalidad:

ACTA DE NOTIFICACIÓN

En ..... de 2005, siendo las ..... horas, procedí a notificar a don ..... don..... y don .....( o a uno de ellos) CI: Nº....., ..... y....., respectivamente, en representación de la COMISIÓN NEGOCIADORA DE LOS TRABAJADORES DE Empresa ..... la Resolución Nº....., de .....de .....de 2005, de esta Inspección..... del Trabajo, entregando copia de la misma, que resuelve las objeciones de legalidad interpuestas por la citada comisión.

(El mismo documento cambiando la individualización del empleador o su representante se notifica a la empresa)

.....  
FISCALIZADOR

.....

6.- Acta de notificación Resolución de reposición:

ACTA DE NOTIFICACIÓN

En....., a ..... de..... de 200....., siendo las .....horas, procedí a notificar, entregando copia, a don .....C.I.....Nº (empleador o su representante) solicitud de reposición de la Resolución Nº....., de .....de ..... de 200... de esta misma Inspección.

En .....a, .....de ....., de 200....,