

CUT *Chile*

Central Unitaria de Trabajadores

**GUÍA PRÁCTICA
DE LA LEY
20.940**



Central Unitaria de Trabajadores, 2017
Av. Libertador Bernardo O'Higgins 1346, Santiago
www.cutchile.cl
Teléfono: (+56) 223527600

GUÍA PRÁCTICA DE LA LEY 20.940

COORDINADOR GUÍA
Eric Campos Bontá

ASESORES PARA LA REFORMA:
Pablo Zenteno
Fernando Carmona

AUTORES:
Pablo Zenteno
Fernando Carmona
Camila Aguirre
Adrián Prieto

Indice

I.- Qué es la negociación colectiva	9
ii.- Normas generales.....	11
1. Empresas en las que se puede negociar colectivamente.....	11
2. Trabajadores que pueden negociar colectivamente.	12
3. Materias que pueden negociarse colectivamente.	13
4. De los instrumentos colectivos y de la extensión de beneficios.....	15
iii.- Negociación colectiva no reglada	21
Iv.- Negociación colectiva reglada	22
1. Presentación de sindicatos sin instrumento colectivo vigente	25
2. Presentación de sindicatos coninstrumento colectivo vigente.....	28
3. Impugnaciones y reclamaciones.....	32
4. Mecanismos a los que pueden recurrir las partes en el proceso de negociación.....	34
V.- Pactos sobre condiciones especiales de trabajo	63
Vi.- Procedimiento especial de negociación colectiva para trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena	72
Vii.- Negociación colectiva de confederaciones y federaciones	78
Viii. Prácticas desleales en la negociación colectiva.....	82
Ix. Procedimientos judiciales	88
X. Modificaciones al libro iii.....	94

1. Constitución de sindicatos	94
2. Disolución judicial de las organizaciones sindicales.....	96
3. Fuero laboral	96
4. Despido antisindical.....	102
5. Prácticas antisindicales.....	103
Xi. Grupos negociadores en la reforma laboral.....	111

PRESENTACIÓN

Estimados trabajadores, trabajadoras, dirigentes y dirigentes sindicales:

Ponemos a disposición de ustedes esta guía práctica con las materias que aborda la ley 20.940, o la llamada Reforma Laboral. Aquí encontrarán las principales preguntas y respuestas que surgen a partir de los nuevos contenidos y derechos en materia de negociación colectiva y organizaciones sindicales que contiene el código laboral.

Este texto es un esfuerzo conjunto de dirigentes de la Central y de profesionales especialistas en materia de derecho y relaciones laborales, lo que establece una reciprocidad que debemos profundizar con el objeto de configurar insumos que le sirvan al mundo organizado de los trabajadores en su lucha cotidiana por la defensa de sus derechos.

Sin duda que, ya superado el tiempo de las valoraciones sobre los avances y los retrocesos que puede implicar la implementación de esta ley, debemos pasar a una etapa de implementación de la misma, por lo tanto la labor de la Central Unitaria de Trabajadores es poner a disposición de sus afiliadas y de los trabajadores en general la mayor cantidad de información al respecto.

Cabe destacar que la sola puesta en marcha de la ley no asegura el ejercicio de los derechos que garantiza, para ello será fundamental una acción sindical informada, activa y movilizada. Así entonces resulta urgente que los trabajadores, en el marco de las distintas y diversas realidades y culturas que existen en el mundo del trabajo, podamos construir una estrategia sindical que tenga por objeto mejorar las condiciones laborales, utilizando y maximizando las nuevas herramientas que nos entrega la ley para disminuir la asimetría laboral que existe en la relación capital-trabajo.

Esperamos que prontamente podamos editar una edición impresa de esta guía, con el objeto de que sirva de instrumento para nuestras organizaciones asociadas. Este proceso deberá incluir todas las observaciones que surjan de la lectura de la guía, así como también las experiencias concretas de negociación colectiva que ocurran con el ejercicio práctico de la ley 20.940.

BÁRBARA FIGUEROA SANDOVAL
Presidenta Central Unitaria de Trabajadores

I.- QUÉ ES LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

¿Qué es la negociación colectiva?

La Ley N° 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales introduciendo modificaciones en el Código del Trabajo, no contiene una definición de negociación colectiva. Ello pues la Sentencia del Tribunal Constitucional Rol N° 3016(3026)-16, del 09 de mayo de 2016, eliminó la definición original aprobada por el Congreso Nacional.

Sin embargo, utilizando el elemento de interpretación sistemático, es posible acudir al texto Constitucional que define la Negociación Colectiva como un derecho de los trabajadores, en el artículo 19, numeral 16.

¿Dónde se encuentra regulada?

En el Libro IV del Código del Trabajo. En el Título IV, se regula la negociación colectiva de empresa. En el Título V se regula la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a sindicatos interempresa y la negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria. En el Título X se regula la negociación efectuada por federaciones y confederaciones.

¿Qué tipo de negociaciones reconoce la ley?

La negociación colectiva se puede clasificar en:

- a) Negociación colectiva reglada, es aquella que se aplica a los sindicatos de empresa en virtud de lo dispuesto en los artículos 327 y siguientes y a los sindicatos interempresa, en virtud de lo dispuesto en los artículos 364 y siguientes. En este caso, los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica.
- b) Negociación colectiva no reglada, se refiere a ella el artículo 314.
- c) Negociación colectiva semi reglada; se aplica sólo a los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, en virtud de lo dispuesto en los artículos 365 y siguientes.

d) Negociación colectiva semi reglada de federaciones y confederación, establecida en los artículos 408 y siguientes.

II.- NORMAS GENERALES

1. EMPRESAS EN LAS QUE SE PUEDE NEGOCIAR COLECTIVAMENTE.

¿Dónde puede tener lugar la negociación colectiva?

- En las empresas del sector privado
- Empresas en las que el Estado tenga aportes, participación y representación.

¿Cuáles empresas tienen prohibición de negociar colectivamente?

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

El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código.

¿Existe alguna excepción a estos casos?

Si, ello no rige en los establecimientos educacionales particulares subvencionados, en conformidad al Decreto Ley N°3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos educacionales técnicos profesionales administrados por Corporaciones Privadas conforme al Decreto Ley N°3.166, de 1980., que recibiendo aporte directo por el Estado superior al 50%, pueden negociar colectivamente.

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

Sí, para poder negociar colectivamente en una micro y pequeña empresa, es necesario que hayan transcurrido a lo menos 18 meses, contados desde el inicio de sus actividades.

Para poder negociar colectivamente en una mediana empresa, es necesario que hayan transcurrido a lo menos 12 meses, contados desde el inicio de sus actividades.

Para poder negociar colectivamente en una gran empresa, es necesario que hayan transcurrido a lo menos 6 meses, contados desde el inicio de sus actividades.

2. TRABAJADORES QUE PUEDEN NEGOCIAR COLECTIVAMENTE.

¿Qué trabajadores pueden negociar colectivamente?

Por regla general, pueden negociar todos aquellos trabajadores que presten servicios en empresas en las que puede tener lugar la negociación colectiva, salvo los trabajadores que se encuentren exceptuados.

¿Cuáles son estos trabajadores exceptuados?

- a) Los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. La Dirección del Trabajo¹ estableció que los requisitos precedentemente señalados son copulativos, razón por la cual la sola circunstancia de que una persona cuente con facultades generales de administración, careciendo de la representación de la misma, o viceversa, no constituye una causal que le impida negociar colectivamente con su empleador.
- b) En la micro y pequeña empresa el personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando. La Dirección del Trabajo² señala que para hacer efectiva la citada prohibición deben concurrir, conjuntamente dos circunstancias: a) Que el dependiente desempeñe un cargo superior de mando (deberá considerarse en función de las atribuciones que detente el personal de que se trate, las cuales deberán decir relación con la dirección y fiscalización de las labores desarrolladas por otros trabajadores) y; b) que el dependiente

¹ ORD. 5781/0093, de 01 de diciembre de 2016.

² ORD. 5781/0093, de 01 de diciembre de 2016.

tenga el carácter de confianza (se requiere que el personal cuente con ciertas atribuciones decisorias dentro de la empresa para fijar políticas sobre procesos productivos o de comercialización).

- c) Las micro, pequeñas y medianas pueden excusarse de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.

De las circunstancias a que se refieren las letras a) y b) deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

El trabajador o el sindicato al que se encuentre afiliado podrán reclamar, en cualquier momento, a la Inspección del Trabajo de la circunstancia hecha constar en su contrato, de no poder negociar colectivamente.

La resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse judicialmente a través del procedimiento establecido en el artículo 504 (procedimiento monitorio laboral), dentro del plazo de 15 días contados desde su notificación.

La Dirección del Trabajo³ ha precisado que el procedimiento anterior no impide que la Inspección del Trabajo respectiva, en el curso de una negociación colectiva, pueda conocer y resolver las reclamaciones e impugnaciones formuladas por las partes.

3. MATERIAS QUE PUEDEN NEGOCIARSE COLECTIVAMENTE.

¿Qué materias son objeto de negociación?

- a) Aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores;
- b) Las relativas a remuneraciones;
- c) Las que se refieren a otros beneficios en especie o en dinero;
- d) Las referidas a las condiciones comunes de trabajo;
- e) Acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares y el ejercicio de la corresponsabilidad parental;

³ ORD. 5781/0093, de 01 de diciembre de 2016.

- f) Planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa;
- g) Acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad;
- h) Acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores;
- i) constitución y mantenimiento de servicios de bienestar;
- j) Mecanismos de solución de controversias;
- k) Acuerdos de extensión previstos en el artículo 322 (Extensión pactada de beneficios a los trabajadores no afiliados al Sindicato);
- l) Pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI del Libro IV (pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal y pactos para trabajadores con responsabilidades familiares). Cabe mencionar, que por disposición legal y según lo ha sostenido la Dirección del Trabajo⁴ estos pactos sólo pueden acordarse entre empleadores y organizaciones sindicales, en forma directa y sin sujeción a las normas del procedimiento de la negociación colectiva reglada, en empresas con una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de los trabajadores de la empresa.

¿Qué materias no pueden negociarse?

Aquellas que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

¿Los trabajadores que negocian, tienen fuero?

Sí, este es un derecho que siempre beneficia a los trabajadores involucrados en una negociación colectiva reglada (sindicato de empresa e interempresa).

14 ¿Qué significa gozar de fuero en materia de negociación colectiva?

Significa que los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada, en virtud del fuero que lo ampara no podrá ser despedido sin previa autorización de tribunal competente.

⁴ ORD. 5781/0093, de 01 de diciembre de 2016.

Igualmente, gozan de fuero los trabajadores que se afilien a la organización sindical durante el proceso de negociación colectiva y la trabajadora que integre la comisión negociadora sindical de conformidad a lo dispuesto en el artículo 330⁵.

¿Cuánto tiempo dura el fuero?

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

En el caso de los trabajadores que se afilien a la organización sindical durante el proceso de negociación colectiva, el fuero comienza a partir de la fecha en que se comunique la afiliación al empleador.

En el caso de la trabajadora que integre la comisión negociadora sindical de conformidad a lo dispuesto en el artículo 330, el fuero se extenderá hasta noventa días, contados desde la suscripción del contrato colectivo o, en su caso, desde la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

¿Hay excepciones a este fuero?

Sí, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o faena, cuando dicho plazo, obra o faena expire dentro del período de duración del Fuero.

4. DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y DE LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

¿Qué es un instrumento colectivo?

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

⁵ Ver pregunta: ¿Quiénes integran la Comisión Negociadora Sindical?

El laudo o fallo arbitral dictado en los arbitrajes también constituye un instrumento colectivo⁶.

¿Cuáles son los requisitos de los instrumentos colectivos?

Los instrumentos colectivos deberán constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes a su suscripción.

¿Cuál es el contenido mínimo de un instrumento colectivo?

Todo instrumento colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- La determinación precisa de las partes a quienes afecte.
- Las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás estipulaciones que se hayan acordado, especificándolas detalladamente.
- El período de vigencia, que no podrá ser menor a 2, ni superior a 3 años.
- El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo⁷.
- Adicionalmente, podrá contener la constitución de una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo o mecanismos de resolución de las controversias, como el arbitraje.

¿Puede el empleador extender unilateralmente las estipulaciones de un instrumento colectivo a los trabajadores no afiliados al sindicato?

El empleador no puede extender unilateralmente los beneficios de un instrumento colectivo a los trabajadores no afiliados al Sindicato que los negocie. La Ley señala que es práctica antisindical otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo.

⁶ Ver pregunta: ¿Qué es el arbitraje?

⁷ Ver pregunta: ¿Qué es la extensión pactada de beneficios?

¿Existe alguna excepción a la prohibición de extender beneficios unilateralmente por parte del empleador a los trabajadores sin afiliación sindical?

El empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme al IPC, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, es decir, lo haya considerado parte del piso mínimo⁸.

¿En el caso anterior, que beneficios puede extender el empleador unilateralmente a los trabajadores no afiliados al Sindicato?

Sólo podrá extender el reajuste según IPC, pero no los otros beneficios logrados por el sindicato en la negociación colectiva.

¿Qué es la extensión pactada de beneficios?

El sindicato y el empleador podrán acordar la aplicación general o parcial de un instrumento o contrato colectivo a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical.

¿Cuáles son los requisitos para que proceda la extensión pactada de beneficios?

- Que sea un acuerdo de las partes, por tanto el Sindicato siempre podrá negarse a extender beneficios a los trabajadores no afiliados al Sindicato.
- Que los trabajadores no afiliados acepten expresamente la extensión.
- Que el acuerdo de extensión contenga criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical. Es decir, si se acuerda extender a trabajadores que se encuentran en una sucursal distinta a la matriz, el acuerdo debe referirse a una categoría de trabajadores y no una elección caprichosa ni del empleador, ni del sindicato.

⁸ Ver pregunta: ¿Cuál es el Piso de la Negociación en caso de existir instrumento colectivo vigente?

¿Qué deberán hacer los trabajadores a los que se les extiende todo o parte del contrato colectivo?

Obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

¿Puede un trabajador desafiliarse al sindicato estando vigente el contrato colectivo?

El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.

¿Cuál es el efecto de la desafiliación al sindicato en el caso anterior?

El trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo.

¿Qué sucede al término de la vigencia del contrato colectivo al que estaba afecto el trabajador que se desafilia al sindicato?

Si el trabajador se hubiese afiliado a otro sindicato, estando vigente su contrato colectivo celebrado con el anterior sindicato, al término de la vigencia del instrumento colectivo, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado. Es decir, se produce una especie de extensión automática de beneficios por afiliación sindical.

¿Qué sucede si se extingue un contrato colectivo y el Sindicato no presenta un nuevo proyecto de contrato colectivo?

Se produce lo que se conoce como ultraactividad del instrumento colectivo.

¿Qué es la ultraactividad del contrato colectivo?

Significa que extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás

beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

III.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO REGLADA

¿En qué consiste la negociación colectiva no reglada?

Se encuentra regulada por el artículo 314 del Código del Trabajo y presenta las siguientes características:

- Puede iniciarse en cualquier momento.
- No se encuentra sujeta a restricciones de ninguna naturaleza.
- Los trabajadores sólo pueden participar en este tipo de proceso, representados por una organización sindical⁹.
- La directiva actúa como comisión negociadora.
- Tiene por objeto convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.
- No son aplicables las normas procesales establecidas para la negociación colectiva reglada.
- No da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se establecen en la negociación reglada (fuero, huelga y lock-out).
- No obliga a negociar al empleador.
- No obliga a la empresa a suscribir un instrumento colectivo.
- El instrumento que se suscribe, se denomina Convenio Colectivo, por aplicación de las normas de la negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, donde se señala que el Convenio Colectivo es el que se aplica en el caso del artículo 314.
- Los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años, según lo dispuesto en el artículo 324, inciso final.

⁹ ORD. 5781/0093, de 01 de diciembre de 2016: "Cabe señalar que resulta plenamente aplicable la doctrina vigente de este servicio, contenida en dictamen ORD. 5430/260, de 18.12.2003, que concluye que la expresión "una o más organizaciones sindicales", utilizada por el legislador en el artículo 314 del Código del Trabajo, incluye tanto a los sindicatos de trabajadores de empresa, interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios como también a las federaciones y confederaciones".

IV.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

¿Cómo se inicia la negociación colectiva?

La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de él o los sindicatos al empleador (Art. 327).

¿Cuáles son las características negociación colectiva reglada?

- Existen normas que regulan el procedimiento.
- Las partes deben negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos.
- Las partes no deben poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento.
- Para determinar si dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador, se estará a lo dispuesto en los incisos cuarto y siguientes del artículo 3° del Código del Trabajo.
- Los trabajadores involucrados gozan de fuero.
- Existe el derecho a declarar la huelga dentro de los márgenes legales.
- El instrumento que se celebra recibe el nombre de contrato colectivo y debe tener un plazo no menor a dos años ni superior a tres años (Art. 324).

¿Quiénes pueden ser partes en una negociación colectiva reglada?

- a) Un empleador, en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo.
- b) Sindicatos.
- c) Trabajadores que se afilien al Sindicato hasta el quinto día de presentado el proyecto de contrato colectivo. En este caso el sindicato deberá informar al empleador la afiliación de nuevos trabajadores dentro del plazo de dos días contado desde la respectiva incorporación.
- d) Sindicatos interempresa que agrupen a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica, de una mediana o gran empresa.

- e) Sindicatos interempresa que agrupen a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica, de una pequeña o micro empresa, siempre que el empleador acepte este procedimiento de negociación.
- f) Trabajadores afiliados a Sindicatos interempresa que agrupen a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica, de una pequeña o micro empresa, si el empleador se negó a negociar regladamente con el Sindicato interpresa, entendiéndose que constituyen un sindicato de empresa

En el caso de las letras c), d) y e), el sindicato interempresa debe cumplir los siguientes requisitos:

- Quórum de constitución para existir como sindicato interempresa.
- Reunir en empresa un número de afiliados igual al quórum de constitución de un sindicato de empresa.
- Agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica.

En la micro y pequeña empresa, este procedimiento es facultativo para el empleador. En caso de que el empleador acepte, la negociación colectiva se desarrollará conforme a las normas de la negociación colectiva reglada (fuero, huelga). Si empleador se niega a negociar con el sindicato interempresa, los trabajadores afiliados a él podrán presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar una negociación colectiva reglada con el empleador, entendiéndose para este solo efecto que constituyen un sindicato de empresa.

En la mediana y gran empresa, este procedimiento es obligatorio para el empleador. La negociación colectiva se desarrolla conforme a las normas de la negociación colectiva reglada.

¿Qué es el contrato colectivo de trabajo?

22

Es el instrumento colectivo que pone fin a la negociación colectiva reglada, celebrado con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado. El contrato colectivo deberá constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción y su duración será no inferior a 2 años ni superior a 3 años.

¿Quiénes pueden presentar proyecto de contrato colectivo?

- a) Sindicatos.
- b) Sindicatos interempresa que agrupen a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica, de una mediana o gran empresa.
- c) Sindicatos interempresa que agrupen a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica, de una pequeña o micro empresa, siempre que el empleador acepte este procedimiento de negociación.
- d) Trabajadores afiliados a sindicatos interempresa que agrupen a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica, de una pequeña o micro empresa, si el empleador se negó a negociar reglamentado con el Sindicato interempresa, entendiéndose que constituyen un sindicato de empresa.

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

- Las cláusulas que se proponen.
- La vigencia ofrecida: No menos de 2, ni más de 3 años.
- Los Integrantes de la comisión negociadora sindical.
- El domicilio físico y electrónico del sindicato.
- La nómina de los trabajadores que hasta ese momento se encuentren afiliados.
- El sindicato podrá, si quiere, explicar los fundamentos de su propuesta de contrato y acompañar los antecedentes que sustenten su presentación.

¿Presentado el proyecto de contrato colectivo qué debe hacer el sindicato?

Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por el o los sindicatos, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por este, con la fecha de recepción estampada en él, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

¿Qué sucede si el empleador se niega a recibir el proyecto de contrato colectivo?

Si el empleador se negare a recibir o certificar la recepción del proyecto, el sindicato deberá requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes a la negativa, para que notifique el proyecto de contrato al empleador en el más breve plazo.

¿Quiénes integran la comisión negociadora sindical?

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

Si la negociación colectiva es iniciada por más de un sindicato, la comisión negociadora sindical estará integrada por los directores que sean designados en el proyecto de contrato colectivo, pudiendo designarse a todos los directores.

Podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen la o las organizaciones sindicales, los que no podrán exceder de tres.

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

En la micro y pequeña empresa, la trabajadora que deba integrar la comisión negociadora de conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior sustituirá a uno de los miembros que deban integrarla por derecho propio.

¿Cuándo puede presentarse el proyecto de contrato?

Hay que distinguir:

- a) Sindicatos sin contrato colectivo vigente.
- b) Sindicatos con contrato colectivo vigente.

1. PRESENTACIÓN DE SINDICATOS SIN INSTRUMENTO COLECTIVO VIGENTE

¿Cuándo puede presentar el proyecto el sindicato que no tiene contrato colectivo vigente?

Se podrá presentar un proyecto de contrato colectivo en cualquier momento, a excepción que el empleador haya fijado un período no apto para iniciar negociaciones.

Se debe considerar además que la micro y pequeña empresa, la mediana empresa y la gran empresa, deben tener a lo menos 18, 12 o 6 meses de existencia respectivamente, contados desde el inicio de sus actividades.

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

Es una facultad que la ley otorga al empleador, en cuya empresa no exista instrumento colectivo vigente, para establecer un período, de hasta 60 días al año, durante el cual los trabajadores no pueden presentar proyectos de contratos colectivos.

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

- Debe hacerse por escrito.
- Puede hacerse durante cualquier mes del año¹⁰.
- Debe ser comunicada por medios idóneos a los trabajadores¹¹.
- Debe ser comunicada por medios idóneos a la Inspección del Trabajo.
- La vigencia de la declaración será de doce meses.
- Debe necesariamente hacerse la declaración antes de que se haya presentado un proyecto de contrato colectivo¹².

¹⁰ ORD. 5781/0093, de 01 de diciembre de 2016: “Cabe señalar que si bien el legislador no ha fijado una oportunidad para realizar la declaración, se estima conveniente que en conformidad al principio de buena fe, ella sea efectuada con una anticipación razonable al período fijado, permitiendo así que los trabajadores conozcan con la suficiente antelación el lapso durante el cual no podrán iniciar negociaciones”.

¹¹ ORD. 5781/0093, de 01 de diciembre de 2016: “Si se tiene presente que el objetivo que persigue la disposición en estudio es garantizar que tanto la Inspección del Trabajo como los trabajadores conozcan el período que ha fijado el empleador para no negociar, se puede concluir que la comunicación del mismo deberá hacerse por escrito y por medios públicos y visibles, tal como podría ser la inserción del aviso en el diario mural de la empresa, intranet, correos electrónicos, entre otros. Además, con el mismo objetivo, dicha comunicación deberá ser realizada en todos los establecimientos, sucursales e instalaciones de la empresa. En consecuencia, será responsabilidad de la empresa utilizar los medios idóneos para comunicar esta declaración, los que deberán permitir además acreditarla posteriormente”.

¹² ORD. 5781/0093, de 01 de diciembre de 2016: “La oportunidad para realizar esta declaración tiene que ser necesariamente antes de la presentación de un ‘proyecto

La Dirección del Trabajo ha señalado¹³ que el periodo dispuesto por el legislador es uno solo, de tal modo que no resultaría jurídicamente procedente el fraccionamiento de los días de que dispone el empleador para completar en su conjunto el máximo de sesenta días, a diferencia de lo que establecía lo normativa anterior sobre la materia.

¿Los trabajadores no afiliados al Sindicato pueden ser parte del proceso de negociación colectiva?

Los trabajadores no afiliados al sindicato pueden ser parte del proceso de negociación colectiva afiliándose al sindicato que haya presentado el proyecto de contrato colectivo, hasta el quinto día de presentado dicho proyecto. En este caso, el sindicato deberá informar al empleador la afiliación de nuevos trabajadores dentro del plazo de 2 días contado desde la respectiva incorporación.

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

Dentro de los 10 días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo. La respuesta deberá ser entregada a alguno de los integrantes de la comisión negociadora sindical y remitida a la dirección de correo electrónico designada por el sindicato. Asimismo, deberá remitir a la Inspección del Trabajo copia de la respuesta dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que esta haya sido entregada a la comisión negociadora sindical, adjuntando comprobante de su recepción por el sindicato.

¿Puede prorrogarse este plazo?

Sí, las partes pueden de común acuerdo prorrogar la respuesta hasta por 10 días adicionales. Debe tenerse presente que este acuerdo de prórroga, en caso alguno prorroga la negociación, acortándose el tiempo con que las partes cuentan para las negociaciones directas, ya que el procedimiento contempla un período en el cual los trabajadores deben optar entre la última oferta del empleador o la huelga, el cual no se posterga.

de contrato colectivo en la empresa. De ello se sigue que si el proyecto de contrato colectivo se ha presentado antes de la comunicación del periodo declarado no apto para iniciar negociaciones, ello no podrá significar la suspensión del proceso de negociación colectiva ya iniciado durante dicho periodo”.

¹³ ORD. 5781/0093, de 01 de diciembre de 2016.

¿Cuál es el contenido mínimo de la respuesta del empleador?

La respuesta del empleador deberá contener, a lo menos:

- Respuesta a todas las cláusulas propuestas en el proyecto presentado por el sindicato
- Una dirección de correo electrónico.
- Los Integrantes de la Comisión Negociadora de empresa.
- El piso de la negociación.
- Podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, acompañando los antecedentes que la sustenten.

¿Cuál es el piso de la negociación en caso de no existir instrumento colectivo vigente?

El piso de la negociación, en este caso, está constituido por los beneficios que, la empresa, de manera regular y periódica le haya otorgado a los trabajadores, antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo.

La Dirección del Trabajo¹⁴ ha señalado que “cabe recordar que el carácter consensual del contrato individual de trabajo determina que su conformación no se encuentre restringida, exclusivamente, a las estipulaciones consignadas por escrito en el mismo, sino que su contenido se extiende a los derechos, beneficios u obligaciones que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes. Así, una relación laboral expresada mediante un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las de éste, sino que también deben entenderse como cláusulas incorporadas al mismo las que derivan de la reiteración de pago, como determinados beneficios que, no obstante no haberse contemplado expresamente en las estipulaciones del contrato, han sido otorgados de manera constante y reiterada, durante un lapso prolongado de tiempo con anuencia periódica de las partes, configurando, de esta forma, un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tacita, la que debe entenderse parte integrante del respectivo contrato.

¿Quiénes integran la comisión negociadora de empresa?

Estará constituida por un máximo de tres apoderados que formen parte de la empresa,

¹⁴ ORD. 5781/0093, de 01 de diciembre de 2016.

entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración.

Podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designe la empresa, los que no podrán exceder de tres.

¿Qué acontece si el empleador no da respuesta dentro de los 10 días?

Si no existió prórroga y el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato colectivo, será sancionado con una multa (micro empresa de 5 a 25 UTM; pequeña empresa de 10 a 50 UTM; mediana empresa de 15 a 150 UTM y; gran empresa de 20 a 300 UTM).

¿Qué acontece si el empleador no da respuesta llegado el día 20?

Si se llega al 20º día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta.

Si las partes han acordado la prórroga de la respuesta al proyecto de contrato colectivo, la sanción operará a partir del día siguiente al vencimiento de la prórroga.

¿Qué acontece si la respuesta del empleador no contiene el piso mínimo?

Si la respuesta del empleador no contiene las estipulaciones del piso de la negociación, aquellas se entenderán incorporadas a la respuesta de pleno derecho.

2. PRESENTACIÓN DE SINDICATOS CON INSTRUMENTO COLECTIVO VIGENTE

28 ¿Cuándo puede presentar el proyecto el sindicato que no tiene contrato colectivo vigente?

La presentación deberá hacerse no antes de 60 ni después de 45 días anteriores a la fecha de término de la vigencia del contrato colectivo vigente.

¿Qué sucede si el proyecto de contrato colectivo se presenta antes de los 60 días anteriores a la fecha de término de la vigencia del contrato colectivo?

Se entenderá, para todos los efectos legales, que fue presentado 60 días antes de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo anterior.

¿Cuáles son las consecuencias de la no presentación o presentación tardía del proyecto de contrato colectivo?

Si el sindicato no presenta el proyecto de contrato colectivo o lo presenta después de los 45 días anteriores a la fecha de término de la vigencia del contrato colectivo, se extinguirán sus efectos y sus cláusulas subsistirán como parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a él (Efecto de Ultraactividad).

Sin embargo, no subsisten en los contratos individuales las cláusulas que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, el incremento real pactado, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente, como un paseo a fin de año.

¿Quién debe alegar la presentación tardía de un proyecto de Contrato Colectivo?

La Dirección del Trabajo¹⁵ sostiene que si el empleador da respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado tardíamente y no ha formulado la alegación respectiva, la negociación seguirá su curso sobre la base de las pretensiones formuladas por las partes, tanto en el proyecto de contrato como en la respuesta al mismo.

Si el empleador no respondiera un proyecto de contrato colectivo presentado tardíamente se podrá hacer valer la sanción establecida en el artículo 337 del Código del Trabajo¹⁶.

¿Los trabajadores no afiliados al Sindicato pueden ser parte del proceso de negociación colectiva?

Los trabajadores no afiliados al sindicato pueden ser parte del proceso de negociación colectiva afiliándose al sindicato que haya presentado el proyecto de contrato colectivo,

¹⁵ ORD. 5781/0093, de 01 de diciembre de 2016.

¹⁶ Ver: ¿Qué acontece si el empleador no da respuesta dentro de los 10 días? y ¿Qué acontece si el empleador no da respuesta llegado el día 20? .

hasta el quinto día de presentado dicho proyecto. En este caso, el sindicato deberá informar al empleador la afiliación de nuevos trabajadores dentro del plazo de 2 días contado desde la respectiva incorporación.

A este respecto se debe tener presente lo que dispone el inciso segundo del artículo 323 del Código del Trabajo, del que se desprende que los trabajadores afectos a un instrumento colectivo, aun cuando cambien su afiliación sindical, deberán permanecer sujetos al instrumento suscrito por la organización a la que pertenecían, no pudiendo ser parte del proceso de negociación del sindicato al que afilió después. No obstante, al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado anteriormente, ese trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del nuevo sindicato al que se hubiere afiliado, en caso de existir este¹⁷.

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

Dentro de los 10 días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo. La respuesta deberá ser entregada a alguno de los integrantes de la comisión negociadora sindical y remitida a la dirección de correo electrónico designada por el sindicato. Asimismo, deberá remitir a la Inspección del Trabajo copia de la respuesta dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que esta haya sido entregada a la comisión negociadora sindical, adjuntando comprobante de su recepción por el sindicato.

¿Puede prorrogarse este plazo?

Sí, las partes pueden de común acuerdo prorrogar la respuesta hasta por 10 días adicionales. Debe tenerse presente que este acuerdo no prorroga la negociación, acortándose el tiempo con que las partes cuentan para las negociaciones directas, ya que el procedimiento contempla un período en el cual los trabajadores deben optar entre la última oferta del empleador o la huelga, el cual no se posterga.

¿Cuál es el contenido mínimo de la respuesta del empleador?

La respuesta del empleador deberá contener, a lo menos:

¹⁷ ORD. 5781/0093, de 01 de diciembre de 2016.

- Respuesta a todas las cláusulas propuestas en el proyecto presentado por el sindicato
- Una dirección de correo electrónico.
- Los integrantes de la comisión negociadora de empresa.
- El piso de la negociación.
- Podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, acompañando los antecedentes que la sustenten.

¿Cuál es el piso de la negociación en caso de existir instrumento colectivo vigente?

El piso de la negociación en este caso está constituido por idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato.

Se entenderán excluidos del piso de la negociación el acuerdo de extensión de beneficios (si lo hubiere), la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo.

La Dirección del Trabajo¹⁸ ha dicho sobre la expresión “idénticas estipulaciones”, es oportuno señalar que la misma ha sido interpretada por la Doctrina de la Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 5413/287, de 03.09.1997, conforme al cual por idénticas estipulaciones debe entenderse aquellas que sean “en substancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente”.

¿Quiénes integran la comisión negociadora de empresa?

Estará constituida por un máximo de tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración.

Podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designe la empresa, los que no podrán exceder de tres.

¹⁸ ORD. 5781/0093, de 01 de diciembre de 2016.

¿Qué acontece si el empleador no da respuesta dentro de los 10 días?

Si no existió prórroga y el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato colectivo, será sancionado con una multa (micro empresa de 5 a 25 UTM; pequeña empresa de 10 a 50 UTM; mediana empresa de 15 a 150 UTM y; gran empresa de 20 a 300 UTM).

¿Qué acontece si el empleador no da respuesta llegado el día 20?

Si se llega al 20º día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta.

Si las partes han acordado la prórroga de la respuesta al proyecto de contrato colectivo, la sanción operará a partir del día siguiente al vencimiento de la prórroga.

¿Qué acontece si la respuesta del empleador no contiene el piso mínimo?

Si la respuesta del empleador no contiene las estipulaciones del piso de la negociación, aquellas se entenderán incorporadas a la respuesta de pleno derecho.

3. IMPUGNACIONES Y RECLAMACIONES

¿Cuáles son los contenidos que pueden impugnarse o reclamarse del proyecto de contrato colectivo o de la respuesta del contrato colectivo?

El empleador tiene derecho a impugnar la inclusión de uno o más trabajadores incorporados en la nómina del proyecto de contrato colectivo, por no ajustarse a las normas del Código del Trabajo. Por ejemplo, si el trabajador se encuentre afecto a otro contrato colectivo vigente o no pertenezca a la empresa respectiva.

32 El empleador y el Sindicato podrán formular reclamaciones respecto del proyecto de contrato colectivo o de su respuesta, por no ajustarse a las normas del Libro IV del Código del Trabajo. Por ejemplo, si la respuesta está fuera de plazo, no contiene el piso mínimo o no entrega la información respectiva, etc.

Sin embargo, si el proyecto de contrato colectivo o la correspondiente respuesta contienen

materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma, ello no es materia de reclamación.

¿Cuál es el procedimiento de las impugnaciones y reclamaciones?

Se tramitan ante la Inspección del Trabajo respectiva, conforme a las siguientes reglas:

- a) El empleador debe formular todas sus impugnaciones y reclamaciones en la respuesta al proyecto de contrato colectivo, acompañando los antecedentes en que se funden.
- b) La comisión negociadora sindical debe formular todas sus reclamaciones en una misma presentación ante la Inspección del Trabajo, acompañando los antecedentes en que se funden, dentro de los 5 días siguientes de recibida la respuesta del empleador.
- c) Recibida la respuesta del empleador que contenga impugnaciones o reclamaciones y recibidas las reclamaciones del sindicato, según sea el caso, la Inspección del Trabajo deberá citar a las partes a una audiencia que tendrá lugar dentro de los 5 días siguientes. Dicha citación deberá ser enviada a la dirección de correo electrónico de las partes.
- d) A esta audiencia las partes deberán asistir con todos los antecedentes necesarios y la documentación adicional que le haya sido requerida por la Inspección del Trabajo, la que instará a las partes a alcanzar un acuerdo.
- e) La resolución deberá dictarse por el Inspector del Trabajo dentro del plazo de 5 días de concluida la audiencia. Si las impugnaciones o reclamaciones involucran a más de mil trabajadores, serán resueltas por el Director del Trabajo.
- f) En contra de esta resolución sólo procederá el recurso de reposición que deberá ser interpuesto dentro de tercero día. La resolución que resuelva el recurso de reposición deberá dictarse en el plazo de tres días y será reclamable judicialmente dentro del plazo de cinco días, a través del procedimiento establecido en el artículo 504 del Código del Trabajo (procedimiento monitorio laboral).
- g) La interposición de las impugnaciones o reclamaciones no suspende el curso de la negociación colectiva.

4. MECANISMOS A LOS QUE PUEDEN RECURRIR LAS PARTES EN EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN.

¿Cuáles son los mecanismos que señala la ley para lograr acuerdo en la negociación colectiva?

- Negociaciones directas entre las partes.
- Asistencia Técnica ante la Inspección del Trabajo en la micro y pequeña empresa.
- La mediación Voluntaria.
- La mediación obligatoria.
- El arbitraje.
- La huelga.
- El lock-out o cierre temporal de la empresa.
- El contrato colectivo forzado por petición de los trabajadores.

1.- Las negociaciones directas entre las partes.

¿En qué consisten las negociaciones directas?

A partir de la respuesta del empleador, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

Las partes podrán negociar todas las materias comprendidas en el proyecto y la respuesta, como aquellas que de común acuerdo definan, incluyendo modificaciones y rebajas al piso de la negociación, cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen.

34 Igualmente podrán convenir rebajar el piso de la negociación a que se refiere el artículo 336, cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen.

¿Cuánto tiempo pueden durar estas negociaciones directas?

El límite lo señala la ley y éste es el plazo para votar la huelga. Este plazo será diferente dependiendo si existe instrumento colectivo vigente o no, por tanto, es necesario distinguir:

- Si existe instrumento colectivo anterior, la votación para pronunciarse sobre si se acepta la última oferta del empleador o se rechaza (huelga), debe efectuarse dentro de los últimos 5 días de vigencia del instrumento colectivo.
- Si no existe instrumento colectivo anterior, el plazo para realizar la votación de la huelga o de aceptación de la última oferta, deberá efectuarse dentro de los últimos 5 días de un total de 45 contados desde la presentación al empleador del proyecto de contrato colectivo, y;

Con todo, cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas al sindicato, este tendrá un plazo de cinco días adicionales para proceder a ella.

¿Se puede postergar la fecha de la votación de la huelga?

Las partes de común acuerdo podrán ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga. Si existiere contrato colectivo se entenderá prorrogada su vigencia por el tiempo que las partes determinen. Este acuerdo debe constar por escrito, suscribirse por las comisiones negociadoras de ambas partes y remitirse copia a la Inspección del Trabajo.

2.- La asistencia técnica ante la inspección en la micro y pequeña empresa.

¿Qué es la asistencia técnica ante la Inspección del Trabajo en la micro y pequeña empresa?

Es una reunión de asistencia técnica para llevar a cabo el proceso de negociación colectiva que pueden solicitar las partes (sindicato o empleador). La misma solicitud se puede efectuar respecto de las empresas medianas cuando negocien por primera vez.

¿Cuándo puede tener lugar la asistencia técnica?

En cualquier momento de la negociación, incluso antes de iniciado el proceso, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que las convoque esta reunión de asistencia técnica.

En esta oportunidad la Dirección del Trabajo informará a las partes sobre el procedimiento, los plazos, los derechos y las obligaciones derivados de la negociación.

La asistencia a esta reunión es obligatoria para ambas partes.

3.- La mediación voluntaria.

¿Qué es la mediación voluntaria?

Es un modelo de solución de conflictos, para los actores del proceso de negociación colectiva, de carácter voluntario para los involucrados, llevado ante la Inspección del Trabajo, dirigido a resolver el conflicto por acuerdo mutuo entre las partes interesadas.

¿Cuándo puede tener lugar la mediación voluntaria?

Una vez vencido el plazo de respuesta del empleador, y durante todo el proceso de negociación colectiva, las partes pueden solicitar, de común acuerdo, la mediación de la Dirección del Trabajo.

4.- La mediación obligatoria (ex buenos oficios).

¿En qué consiste la mediación obligatoria?

Es un modelo de solución de conflicto para los actores del proceso de negociación colectiva, llevado ante la Inspección del Trabajo, de carácter obligatorio para los involucrados, cuando ha sido solicitado por alguna de las partes y que tiene por objeto facilitar el acuerdo entre ellas.

¿Quién puede solicitarla?

La comisión negociadora sindical por la mayoría absoluta de sus integrantes, debiendo suscribirla los miembros de ella que conforman dicha mayoría.

Tratándose de empleador o empleadores, deberá efectuarla la comisión negociadora de empresa.

¿Cuáles son los requisitos para solicitar la mediación obligatoria a la Inspección del Trabajo?

- Que los trabajadores hayan aprobado la huelga.
- Que se solicite dentro de los 4 días siguientes de acordada la huelga.

¿Qué plazo tiene el Inspector del Trabajo para desarrollar su labor?

5 días hábiles. Si el último día recae en día domingo o festivo, se entiende prorrogado hasta el primer día hábil siguiente.

¿Se puede prorrogar la mediación obligatoria?

Las partes de común acuerdo pueden solicitar una prórroga de 1 a 5 días corridos, de acuerdo a sus propias necesidades.

¿Qué pasa si no se ha logrado acuerdo en la mediación obligatoria?

El Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo el sindicato hacer efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil.

¿Qué facultades tiene el Inspector del Trabajo en la mediación obligatoria?

Puede citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido.

5.- El arbitraje.

¿Qué es el arbitraje?

El arbitraje es un procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador someten la negociación colectiva a un tribunal arbitral para decidir el asunto.

¿Cómo se compone el Tribunal arbitral?

El tribunal arbitral está integrado por tres árbitros.

¿Qué tipos de arbitraje existen?

En la negociación colectiva existe el arbitraje voluntario y el obligatorio.

¿Cuándo tiene lugar el arbitraje voluntario?

Las partes en cualquier momento pueden voluntariamente someter la negociación colectiva a arbitraje, mediante la suscripción de un compromiso.

¿Cuándo tiene lugar el arbitraje obligatorio?

Tiene lugar en los casos en que esté prohibida la huelga y cuando se determine la reanudación de faenas.

¿En qué empresas está prohibida la huelga?¹⁹

- En las corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública.

¹⁹ Ver además: Trabajadores sin derecho a huelga.

- En las corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

¿Cuándo y cómo se designa el Tribunal Arbitral?

La Dirección Regional del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa, deberá citar a las partes a una audiencia dentro de quinto día para la designación del tribunal arbitral, la que se llevará a cabo con cualquiera de las partes que asista o en ausencia de ambas.

El plazo de 5 días se cuenta desde que ha sido suscrito el compromiso entre las partes, tratándose de un arbitraje voluntario.

Tratándose del arbitraje obligatorio, el plazo de 5 días se cuenta desde la fecha de término de vigencia del instrumento colectivo o a partir del día siguiente de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas.

¿Cómo se designa a los árbitros del Tribunal arbitral en la audiencia?

En esta audiencia se procederá a designar a los árbitros que conformarán el tribunal arbitral, nombrando a tres titulares y dos suplentes entre los inscritos en la nómina nacional de árbitros laborales.

Las designaciones serán de común acuerdo y, en ausencia de las partes, la Dirección Regional del Trabajo designará aquellos que más se aproximen a las preferencias de las mismas.

Si las partes no manifestaren preferencias, la designación se hará por sorteo. El Director Regional del Trabajo procurará que al menos uno de los árbitros tenga domicilio en la Región respectiva.

¿Cuál es el procedimiento ante el Tribunal Arbitral?

El tribunal arbitral convocará a las partes a una audiencia. En esta audiencia las partes presentarán su última propuesta y realizarán las observaciones que estimen pertinentes.

El tribunal arbitral podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos

o por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, citar a audiencia a las partes, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole a las partes, que le permitan emitir su fallo de manera fundada.

¿Cómo debe decidir el Tribunal Arbitral?

Está obligado a fallar en favor de la proposición de alguna de las partes.

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

¿Cuál es el plazo que tiene el Tribunal Arbitral para resolver el arbitraje?

El tribunal arbitral debe fallar dentro de los 30 días hábiles.

¿Puede prorrogarse el plazo anterior?

Puede prorrogarse fundadamente hasta por otros 10 días hábiles.

¿Proceden recursos en contra de la sentencia del Tribunal Arbitral?

No será objeto de recurso alguno.

6.- La huelga.

¿Qué es la huelga?

La huelga es un derecho fundamental que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores, donde no se admite el remplazo ni interno, ni externo de trabajadores, sancionándose dichos remplazos como una práctica desleal grave del empleador.

¿Quiénes pueden declararse en huelga?

Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglada (sindicatos de empresa e interempresa) que cumplan con los requisitos legales y que no se encuentren expresamente exceptuados.

¿Qué trabajadores tiene prohibición de ir a huelga?

No podrán declararse en huelga los trabajadores que:

- a) Laboren en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública.
- b) Laboren en corporaciones o empresas cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

¿Quién determina que trabajadores no tiene derecho a huelga?

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo cada dos años, dentro del mes de julio.

¿Qué sucede si en la negociación no llegan a acuerdo directo los trabajadores sin derecho a huelga?

En este caso, procede el arbitraje obligatorio.

¿Cuáles son los requisitos para la huelga?

- Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio.
- Que las partes no hubiesen acordado someter la negociación a arbitraje voluntario.

¿Cuál es el plazo que tiene los trabajadores para votar la huelga?

El día de la votación de la última oferta del empleador o la huelga, debe estar comprendido dentro de los últimos 5 días de vigencia del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior,

o en caso de no existir éstos, dentro de los últimos 5 días de un total de 45 días contados desde la presentación del proyecto de contrato colectivo.

¿Se puede ampliar el plazo de votación de la huelga?

Las partes de común acuerdo podrán ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga. En este caso, si existiere contrato colectivo se entenderá prorrogada su vigencia por el tiempo que las partes determinen. Este acuerdo deberá constar por escrito, suscribirse por las comisiones negociadoras de ambas partes y remitirse copia a la Inspección del Trabajo.

¿Qué sucede si no es posible votar la huelga por causas ajenas al sindicato?

El Sindicato tendrá un plazo de cinco días adicionales para proceder a ella.

¿Cuándo debe convocarse a la votación de la huelga?

La comisión negociadora sindical deberá convocar a la votación de la huelga con a lo menos cinco días de anticipación al día fijado para la votación de la huelga.

¿Qué requisitos debe cumplir la votación de la huelga?

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

- Debe ser personal, es decir, nadie puede votar en representación de otro.
- Debe ser secreta, es decir, no es válida la votación a mano alzada o por aclamación.
- Debe ser realizada ante Ministro de fe, es decir, ante Inspector del Trabajo, notario u otro de los que se señalan en el artículo 218 del Código del Trabajo.
- El empleador debe facilitar que la votación de la huelga se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir al acto de votación.
- El acto de votación puede realizarse en la sede sindical.

- La comisión negociadora sindical debe organizar el proceso de votación evitando alteraciones en el normal funcionamiento de la empresa.
- El día que se lleve a efecto la votación de la huelga el sindicato puede realizar asambleas.
- La última oferta sobre la cual debe realizarse la votación, puede ser informada por el empleador a todos los trabajadores involucrados en la negociación y entregada a la comisión negociadora sindical con 2 días de anticipación al plazo de 5 días en que se debe efectuar la votación. El empleador puede informar por escrito a todos los trabajadores involucrados en la negociación a través de mecanismos generales de comunicación. A falta de última oferta, aquella estará constituida por la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo señalado anteriormente. De no existir propuestas formales, se tendrá por última oferta la respuesta del empleador.

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

La huelga debe ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato. Así, si son 90 los trabajadores representados por el Sindicato, deberán dar su aprobación 46 trabajadores.

¿Qué trabajadores no se consideran en el quórum de votación, a pesar de ser parte del sindicato?

Del quórum de votación se descuentan aquellos trabajadores que no se encuentren actualmente prestando servicios en la empresa por licencia médica, feriado legal o aquellos que, por requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios.

¿Qué pasa si no se alcanza el quórum?

En los casos en que no se alcancen los quórum de votación necesarios para que la asamblea acuerde la huelga, el sindicato tendrá la facultad de impetrar la suscripción de un contrato colectivo con las estipulaciones establecidas en el piso de la negociación (contrato colectivo forzoso).

¿Cuál es el plazo para exigir el piso de la negociación o el contrato colectivo forzoso?

Esta facultad deberá ejercerse dentro del plazo de 3 días contado desde la votación.

¿Qué sucede si no se exige el piso de la negociación?

En caso de no ejercer esta facultad, se entenderá que el sindicato ha optado por aceptar la última oferta del empleador.

¿Qué es el derecho a la suscripción del piso de la negociación o contrato colectivo forzoso?

Es el derecho que tiene la comisión negociadora sindical, durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, de poner término al proceso de negociación comunicándole al empleador, por escrito, su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación²⁰.

¿Puede el empleador negarse a la exigencia del piso de la negociación?

El empleador no puede negarse a esta exigencia, salvo que las partes durante la negociación hayan convenido formalmente rebajar el piso de la negociación, cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen.

En efecto, la Dirección del Trabajo²¹ señala que “Una vez efectuada la comunicación por escrito al empleador sobre la decisión de la comisión negociadora de suscribir un contrato afecto a las estipulaciones del piso, el empleador tiene la facultad de manifestar su negativa a tal exigencia, siempre que las partes (empresa y sindicato), previamente, hayan pactado, de común acuerdo, rebajar el piso de la negociación, atendidas las condiciones económicas de la empresa, lo que importa, necesariamente, la existencia de un pacto en el cual conste el acuerdo sobre la rebaja mencionada, pues, de no existir éste, mal podría negarse a suscribir un contrato sujeto al piso.

²⁰ Ver preguntas: ¿Cuál es el Piso de la Negociación en caso de no existir instrumento colectivo vigente? y ¿Cuál es el Piso de la Negociación en caso de existir instrumento colectivo vigente?

²¹ ORD. 5781/0093, de 01 de diciembre de 2016.

¿Cuál es la duración del contrato colectivo forzoso?

El contrato colectivo forzoso tendrá una duración de 18 meses y se entenderá suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora sindical comunique al empleador la decisión de suscribir dicho contrato sujeto al piso mínimo.

Aprobada la huelga, ¿cuándo debe hacerse efectiva?

Al inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a la fecha de su aprobación, salvo que alguna de las partes solicite mediación obligatoria (ex buenos oficios)²².

¿Cuáles son los principales efectos de la huelga?

- Se entiende suspendido el contrato individual de trabajo.
- Los trabajadores involucrados en la huelga están legalmente impedidos de prestar servicios para el empleador.
- El empleador no está obligado a pagar las remuneraciones.
- Los trabajadores podrán realizar trabajos para otro empleador, pero sólo de carácter temporal.
- Los trabajadores podrán realizar voluntariamente, si así lo desean, sus cotizaciones previsionales.
- durante la huelga el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical.
- No se suspende el derecho al pago de la sala cuna establecido por Ley.

¿Por cuánto tiempo se puede prolongar la huelga?

La huelga tiene carácter de indefinida, pero se debe tener presente que, cumpliendo ciertos requisitos de forma y plazos que la ley señala, las partes pueden reanudar las negociaciones o acordar suspender la huelga.

Además, el empleador está facultado para hacer nuevas ofertas y aceptar, excepcionalmente, la reincorporación individual del trabajador.

²² Ver Capítulo: LA MEDIACIÓN OBLIGATORIA (EX BUENOS OFICIOS).

¿Qué es la reanudación de negociaciones?

Las partes pueden reanudar las negociaciones las veces que estimen conveniente, sin sujeción a ninguna restricción o regla especial.

¿Qué es la suspensión de la huelga?

Las partes pueden acordar la suspensión temporal de la huelga por el plazo que estimen pertinente, lo que significa suspender los efectos de la huelga por el plazo acordado.

¿Cuáles son los requisitos para acordar la suspensión de la huelga?

- Debe constar por escrito.
- Debe señalar expresamente el plazo de suspensión de la huelga.
- Debe ser suscrito por las comisiones negociadoras de ambas partes.
- Debe ser depositado en la Inspección del Trabajo.

¿Qué es la nueva oferta del empleador?

Es el derecho que el empleador tiene de presentar una nueva oferta de contrato colectivo durante la Huelga, con las mismas formalidades y publicidad de la última oferta²³ a los trabajadores.

¿Cuándo debe votarse la nueva oferta del empleador?

En la gran y mediana empresa debe ser votada dentro de los 5 días siguientes a la presentación de la nueva oferta. En el caso de la micro y pequeña empresa, la votación se realizará dentro de los 2 días siguientes de presentada la nueva oferta.

²³ Ver pregunta: ¿Qué requisitos debe cumplir la votación de la huelga?

¿Cuáles son los requisitos de la votación de la nueva oferta del empleador?

- Debe ser secreta, es decir, no es válida la votación a mano alzada o por aclamación.
- Debe ser realizada ante Ministro de fe, es decir, ante Inspector del Trabajo, Notario u otro de los que se señalan en el artículo 218 del Código del Trabajo.

¿Cuál es el quórum de aprobación de la nueva oferta del empleador?

La aceptación de la nueva oferta debe ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.

¿Qué trabajadores no se consideran en el quórum de votación, a pesar de ser parte del sindicato?

Del quórum de votación se descuentan aquellos trabajadores que no se encuentren actualmente prestando servicios en la empresa por licencia médica, feriado legal o aquellos que, por requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios.

¿Qué sucede si no se acepta la última oferta del empleador?

Se mantiene la Huelga y el empleador podrá presentar otra nueva oferta transcurridos 5 días desde su votación, la que deberá ser sometida a votación en los términos y plazos ya señalados.

¿Cómo opera la reincorporación individual del trabajador?

En principio, el empleador no puede ofrecer o aceptar la reincorporación individual de los trabajadores en huelga, salvo que haya realizado una última oferta y ésta cumpla ciertos requisitos²⁴.

²⁴ Ver pregunta: ¿Qué requisitos debe cumplir la votación de la huelga?

¿Qué requisitos debe reunir la última oferta para que proceda la reincorporación individual?

- Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.
- Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, a partir de la suscripción del mismo.

Si el empleador cumple los requisitos indicados en la última oferta, ¿desde cuándo se pueden reincorporar individualmente los trabajadores?

En la gran y mediana empresa, a partir del decimosexto día de iniciada la huelga. En la micro y pequeña empresa, a partir del sexto día de iniciada la huelga.

Si el empleador no cumple los requisitos indicados en la última oferta, ¿desde cuándo se pueden reincorporar individualmente los trabajadores?

En la gran y mediana empresa, a partir del trigésimo día de iniciada la huelga. En la micro y pequeña empresa, a partir del día décimo sexto.

¿En qué condiciones se reincorporan individualmente los trabajadores?

Lo hacen en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

¿Si el sindicato llega a un acuerdo distinto a la última oferta con el empleador, los trabajadores que se reincorporaron individualmente se rigen por ese contrato colectivo?

No, los trabajadores se mantendrán afectos a las condiciones contenidas en la última oferta por todo el plazo que haya señalado el empleador en la última oferta.

¿La reincorporación individual afecta la huelga?

La reincorporación individual no afectará la huelga de los demás trabajadores, independiente del número de trabajadores que opten por reincorporarse.

¿El empleador puede reemplazar trabajadores durante la huelga?

La Ley prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga, tanto con nuevos trabajadores como con trabajadores internos.

¿Qué sucede si el empleador reemplaza interna o externamente?

Constituye una práctica desleal grave, la que habilitará a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.

¿Qué sucede si el empleador se niega a retirar a los reemplazantes?

La Inspección del Trabajo debe denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo mediante una acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo.

¿Qué debe hacer el Tribunal del Trabajo?

El Tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, debe ordenar al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución del juicio, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada.

¿Qué sucede con los trabajadores no involucrados en la huelga?

Los trabajadores no involucrados en la huelga pueden seguir prestando sus servicios en la empresa, pues la Ley señala que la huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.

¿Cuáles son las funciones convenidas en sus contratos de trabajo?

Aquellas que habitual y regularmente realizan los trabajadores, independiente de lo que

pueda estar señalado en sus contratos o anexos de contrato de trabajo (principio de “primacía de la realidad”).

¿Qué puede hacer el empleador para que los trabajadores no huelguistas sigan prestando sus labores convenidas en sus contratos de trabajo?

Puede modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias, siempre que lo haga en el marco de las facultades que le confiere la Ley.

¿Cuáles son las facultades que le da la ley al empleador para efectuar modificaciones de turnos y horarios y adecuaciones necesarias?

- Modificar turnos y horarios, siempre que en la empresa exista un sistema de turnos y horarios y ello se encuentre contenido en el reglamento interno de la empresa (artículos 10 N° 5 y 154 N° 1 del Código del Trabajo).
- Alterar la naturaleza de los servicios, siempre que se trate de labores similares y ello no cause menoscabo para el trabajador (artículo 12 del Código del Trabajo).

¿Puede el empleador disponer que los trabajadores no huelguistas se trasladen al recinto de los trabajadores en huelga?

El empleador no puede cambiar de establecimiento a los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella, puesto que ello constituye una práctica desleal grave.

¿Qué pueden hacer los trabajadores afectados con la modificación de turnos u horarios y con las adecuaciones necesarias fuera del marco legal?

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de 30 días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho, ante el inspector del trabajo respectivo, a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones legales, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes (artículo 12 inciso final del Código del Trabajo).

LOS SERVICIOS MÍNIMOS DURANTE LA HUELGA.

¿Qué son los servicios mínimos?

Es una limitación al ejercicio del derecho de huelga. La Dirección del Trabajo²⁵ ha sostenido que los Servicios Mínimos son aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que, sin menoscabar en su esencia el derecho a huelga, conforme al tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena, deben ser atendidas durante el desarrollo de una huelga, cuando resultan estrictamente necesarias para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes; garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas aquellas relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.

¿Cuáles son las distintas categorías de Servicios Mínimos?

La Dirección del Trabajo²⁶, en virtud de la definición que da el artículo 359 del Código del Trabajo señala que el legislador ha previsto las siguientes categorías de Servicios Mínimos.

a) Servicios Mínimos de Seguridad: aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes.

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

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

b) Servicios Mínimos de Funcionamiento: aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas.

²⁵ ORD. 5346/0092, de 28 de octubre de 2016.

²⁶ ORD. 5346/0092, de 28 de octubre de 2016.

Los servicios mínimos de funcionamiento, conforme a la descripción legislativa, buscan mantener un cierto nivel de operación de la empresa o institución en que se produce la huelga, en el entendido que la interrupción de todo o parte de su operación podría afectar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas.

c) Servicios Mínimos para Prevenir Daños Ambientales o Sanitarios: aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.

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

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

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

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

¿Quién debe atender los servicios mínimos durante la huelga?

La comisión negociadora sindical es la que debe proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos, cuando estos procedan, mediante la conformación de los llamados “equipos de emergencia”, el que se encuentra conformado con trabajadores involucrados en el proceso de negociación.

¿Qué pasa con las remuneraciones de los trabajadores que conforman el equipo de emergencia?

El empleador debe seguir pagando las remuneraciones por el tiempo trabajado.

¿En todas las empresas deben existir servicios mínimos durante la huelga?

No. Solo procede que se realicen servicios mínimos en aquellas empresas que señala la Ley.

¿En qué empresas debe haber servicios mínimos?

- En aquellas empresas que se requieran para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, es decir, la protección de los bienes corporales e instalaciones de la empresa debe hacerse con la finalidad de prevenir un accidente.
- En aquellas empresas que prestan servicios de utilidad pública.
- En aquellas empresas que atienden necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas.
- Además, cuando se deba garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.

¿Qué requisitos deben cumplirse para que haya servicios mínimos?

- Que se trate de aquellas empresas en donde procede servicios mínimos.
- Que se trate de servicios estrictamente necesarios.
- Que los Servicios Mínimos no afecten la Huelga en su esencia, es decir, el efecto de paralizar la producción de bienes y/o servicios.

¿Quién califica que en una empresa deban existir servicios mínimos?

En primer lugar son las partes (empleador y sindicato), los que deben determinar si procede que en una empresa determina existan o no servicios mínimos y equipos de emergencia.

Si no hay acuerdo, será la Inspección del Trabajo y en última instancia los Tribunales del Trabajo quienes deberán calificar si procede regular servicios mínimos y equipos de emergencia.

En esta determinación se deberán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.

En este sentido, la Dirección del Trabajo²⁷ ha sostenido que como criterio general de aplicación e interpretación de la norma, es necesario tener presente que el derecho a huelga constituye un derecho fundamental y, como tal, debe ser reconocido y protegido en su esencia, sin perjuicio de que en su ejercicio deba ser armonizado con la protección del ejercicio de los demás derechos fundamentales amparados por la Constitución. En este sentido, la atención de servicios mínimos constituye una limitación al ejercicio del derecho a huelga. Ahora bien, por tratarse de un derecho fundamental, las limitaciones o restricciones que afecten el ejercicio del derecho de huelga solo proceden ante las situaciones calificadas por el legislador y, por ello, deben interpretarse restrictivamente.

¿En qué oportunidad se debe calificar los servicios mínimos y los equipos de emergencia?

Los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva.

La calificación deberá identificar los servicios mínimos de la empresa, así como el número y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que deberán conformar los equipos de emergencia.

¿Cuál es el procedimiento para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia?

El empleador debe proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa, con una anticipación de, a lo menos, 180 días al vencimiento del instrumento colectivo vigente, su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para la empresa, remitiendo copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo. En el caso de haber más de un instrumento colectivo vigente en la empresa, los referidos ciento ochenta días se considerarán respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer.

En caso que no exista sindicato en la empresa, el empleador deberá formular su propuesta dentro de los 15 días siguientes a la comunicación de la constitución del sindicato, plazo durante el cual no se podrá iniciar la negociación colectiva.

Habiéndose formulado el requerimiento por parte del empleador, tampoco se podrá iniciar

²⁷ ORD. 5346/0092, de 28 de octubre de 2016.

la negociación colectiva en tanto no estén calificados los servicios mínimos y equipos de emergencia.

Recibida la propuesta del empleador, los sindicatos tendrán un plazo de 15 días para responder, en forma conjunta o separada.

Las partes tendrán un plazo de 30 días desde formulada la propuesta para alcanzar un acuerdo.

En caso de acuerdo, se levantará un acta que consigne los servicios mínimos y los equipos de emergencia concordados, la que deberá ser suscrita por el empleador y por todos los sindicatos que concurrieron a la calificación. Copia del acta deberá depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

¿Qué sucede si el empleador y el sindicato no llegan a acuerdo sobre los servicios mínimos?

Si las partes no logran acuerdo o este no involucra a todos los sindicatos, cualquiera de ellas podrá requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo, dentro de los 5 días siguientes.

En caso que la empresa tenga establecimientos o faenas en dos o más regiones del país, el requerimiento deberá formularse ante la Dirección Regional del Trabajo del domicilio del requirente. En caso que haya sido requerida la intervención de dos o más Direcciones Regionales, la Dirección Nacional del Trabajo determinará cuál de ellas resolverá todos los requerimientos.

Recibido el requerimiento, la Dirección Regional del Trabajo deberá oír a las partes y solicitar un informe técnico al organismo regulador o fiscalizador que corresponda. Cualquiera de las partes podrá acompañar informes técnicos de organismos públicos o privados. Asimismo, a requerimiento de parte o de oficio, la Dirección Regional del Trabajo podrá realizar visitas inspectivas.

La resolución que emita la Dirección Regional del Trabajo calificando los servicios mínimos y los equipos de emergencia de la empresa deberá ser fundada y emitida dentro de los 45 días siguientes al requerimiento. Esta resolución deberá ser notificada a las partes dentro de los 5 días siguientes a su emisión y sólo será reclamable ante el Director Nacional del Trabajo, sin perjuicio de los recursos administrativos generales que procedan.

¿Cuál es la forma de computar los plazos en este procedimiento?

Los plazos contemplados para los procedimientos de calificación de servicios mínimos y conformación de los equipos de emergencia, son de días corridos en razón de lo dispuesto en el artículo 312 (De lunes a domingo).

¿Qué pasa con la Negociación Colectiva, mientras no se resuelva el procedimiento de Servicios Mínimos?

De conformidad a lo previsto por el inciso primero del artículo 360, los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva. En este sentido, cabe hacer presente que en el evento que el empleador o un sindicato hayan ingresado oportunamente el requerimiento a la Dirección Regional del Trabajo, no se podrá iniciar el proceso de negociación colectiva en tanto la Dirección no haya emitido un pronunciamiento respecto al requerimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia formulado, mediante resolución ejecutoriada.

¿Dónde se encontraran los estándares de los servicios mínimos a futuro?

La Dirección del Trabajo, en el mes de abril de cada año, publicará los estándares técnicos de carácter general que han servido de base para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia.

¿Puede revisarse la calificación de los servicios mínimos acordada por las partes o determinada por la Dirección del Trabajo?

Por circunstancias sobrevinientes, la calificación podrá ser revisada si cambian las condiciones que motivaron su determinación, de acuerdo al procedimiento ya señalado. La solicitud de revisión deberá ser siempre fundada por el requirente.

¿Cómo se conforman los equipos de emergencia si ya fueron aprobados los servicios mínimos?

El empleador, en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, deberá proponer a la

comisión negociadora sindical los trabajadores afiliados al sindicato que conformarán los equipos de emergencia.

¿Qué debe hacer la comisión negociadora sindical frente al requerimiento del empleador?

La comisión negociadora sindical tendrá un plazo de 48 horas para responder la propuesta del empleador. Si no contesta dentro del plazo señalado, se entenderá aceptada esta propuesta.

¿La comisión negociadora puede estar en desacuerdo sobre quienes deben integrar el equipo de emergencia?

Sí. En caso de negativa expresa de la comisión negociadora sindical o discrepancia en el número o identidad de los trabajadores del sindicato respectivo que deben conformar los equipos de emergencia, por ejemplo debido a las competencias profesionales o técnicas, el empleador deberá solicitar a la Inspección del Trabajo que se pronuncie dentro del plazo de 5 días contados desde la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá un plazo de 10 días para resolver el requerimiento. La resolución será notificada al correo electrónico designado por las partes y en contra de ella sólo procederá el recurso de reposición.

¿Qué sucede si el sindicato no provee el equipo de emergencia debiendo hacerlo?

En el caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de estos servicios, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto que constate este incumplimiento. Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato, salvo que la Inspección del Trabajo autorice fundadamente un número distinto.

¿Cuánto tiempo se deben prestar los servicios mínimos durante la huelga?

Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los

finés que fueron determinados, es decir, su duración pudiese ser menor que la duración de la Huelga.

TRABAJADORES SIN DERECHO A HUELGA

¿Qué trabajadores tiene prohibición de ir a huelga?

No podrán declararse en huelga los trabajadores que:

- a) Laboren en Corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública.
- b) Laboren en Corporaciones o empresas cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

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

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo cada dos años, dentro del mes de julio.

¿Cuál es el procedimiento para la determinación de las empresas sin derecho a Huelga?

La empresa debe presentar una solicitud fundada hasta el 31 de mayo del año respectivo.

¿Qué pueden hacer los trabajadores de la empresa que hace la solicitud?

Pueden oponerse, formulando las observaciones que estime pertinente, dentro del plazo de 15 días, contados desde que se les comunica la solicitud del empleador.

¿Se puede reclamar la resolución que determina las empresas sin derecho a huelga?

Si. Una vez dictada la resolución por los Ministerios respectivos, deberá publicarse en el Diario Oficial. El reclamo se debe presentar ante la Corte de Apelaciones de Santiago o

la del lugar donde se encuentre domiciliado el sindicato o los trabajadores afectados, a elección del reclamante.

¿Cuál es el plazo para reclamar la resolución que determinó las empresas sin derecho a huelga?

Dentro de los 15 días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la resolución respectiva.

¿Cuáles son los requisitos y el procedimiento del reclamo?

La reclamación se sujetará a las siguientes reglas:

- El reclamante debe señalar en su escrito, con precisión, la resolución objeto del reclamo, la o las normas legales que se suponen infringidas, la forma como se ha producido la infracción y, finalmente, cuando procediere, las razones por las cuales el acto le perjudica.
- La empresa y el o los sindicatos, según corresponda, podrán hacerse parte en el respectivo reclamo.
- La Corte podrá decretar orden de no innovar cuando la ejecución del acto impugnado le produzca un daño irreparable al recurrente.
- Recibida la reclamación, la Corte requerirá de informe conjunto a los ministros que suscribieron el acto reclamado, concediéndole un plazo de 10 días.
- Evacuado el traslado o teniéndosele por evacuado en rebeldía, la Corte podrá abrir un término de prueba, si así lo estima necesario, el que se regirá por las reglas de los incidentes que contempla el Código de Procedimiento Civil.
- Vencido el término de prueba, se ordenará traer los autos en relación. La vista de esta causa gozará de preferencia para su inclusión en la tabla.
- La Corte, en su sentencia, si da lugar al reclamo, decidirá u ordenará, según sea procedente, la rectificación del acto impugnado y la dictación de la respectiva resolución, incluyendo o excluyendo a la empresa, según corresponda.

¿Se puede volver a revisar la resolución que declara los trabajadores sin derecho a huelga?

Sí, si ocurre una causa sobreviniente, los trabajadores podrán hacer la solicitud para revisar su permanencia.

Reanudación de faenas:

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

Ello podrá acontecer, tanto en el caso de la huelga como en el lock-out, cuando por sus características, oportunidad o duración de la paralización, esta cause grave daño a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

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

¿Qué debe hacer el empleador o la Dirección del Trabajo para solicitar la reanudación de faenas?

La solicitud se tramita ante los Juzgados del Trabajo competentes y siguiendo las normas del procedimiento monitorio laboral.

¿Qué sucede si el tribunal acoge la solicitud de reanudación de faenas?

La sentencia definitiva que acoja la solicitud de reanudación de faenas, deberá notificarse a la Dirección del Trabajo para que se dé inicio al arbitraje forzoso.

7.- LOCK-OUT.

¿Qué es lock-out y cuando puede declararse?

Es un derecho que la ley otorga al empleador, iniciada la huelga, de impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores al predio o establecimiento.

¿Cuáles son los requisitos para hacer efectivo el lock-out?

- Que la huelga se ha hecho efectiva.
- Que la huelga afecte a más del 50% de los trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o
- Que signifique la paralización de actividades que son imprescindibles, sin importar el número de trabajadores en huelga.

¿Qué formas puede adoptar el lock-out?

Este puede ser total o parcial.

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

Parcial: Cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de la empresa y, para que el empleador pueda declararlo respecto de un establecimiento se requiere que en él hayan trabajadores que se encuentren involucrados en la huelga.

¿Cuánto tiempo puede durar el lock-out?

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

El lock-out, no podrá afectar a aquellos trabajadores que poseen cláusula en el contrato individual de trabajo que les impide negociar colectivamente.

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

- La suspensión de los contratos individuales de trabajo, lo que significa que cesa la obligación del empleador de pagar remuneraciones, beneficios y regalías; a su vez, los trabajadores quedan eximidos de prestar servicios para el empleador.
- Las imposiciones o cotizaciones previsionales de aquellos trabajadores que no están involucrados en el proceso de negociación colectiva, serán de cargo del empleador.

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

V.- PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

La Ley n° 20.940 incorpora a nuestra normativa laboral la posibilidad de acordar pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

¿Qué son los pactos sobre condiciones especiales de trabajo?

Son acuerdos entre el empleador y la o las organizaciones sindicales sobre distribución de jornada de trabajo semanal y sistemas de jornada que comprendan tiempos de trabajo presencial en la empresa y tiempos de trabajo fuera de ella para los trabajadores con responsabilidades familiares.

¿Qué requisitos deben cumplirse para acordar pactos sobre condiciones especiales de trabajo?

Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo sólo pueden acordarse en aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores.

La Dirección del Trabajo²⁸ ha señalado que estos pactos deben reunir los siguientes Requisitos generales:

Con relación a los requisitos exigidos para los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 374 del Código del Trabajo, debe tratarse de empresas en las que exista una afiliación sindical igual o superior al 30% de los trabajadores. En dichas empresas, la o las organizaciones sindicales constituidas en ellas, conjunta o separadamente, podrán acordar con su empleador pactos sobre condiciones especiales de trabajo, en relación con la distribución de la jornada de trabajo semanal convenida y respecto al desempeño en lugares distintos al pactado para la prestación de los servicios por parte de trabajadores con responsabilidades familiares.

En cuanto a los tipos de organizaciones sindicales que pueden acordar estos pactos, cabe precisar que las expresiones utilizadas por el artículo 374, “organizaciones sindicales” y “sindicato” no hacen distinción alguna, por lo que deberá considerarse que incluyen tanto

²⁸ ORD N° 6084/0097, de 26 de diciembre de 2016.

a los sindicatos de trabajadores de empresa, interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios. Con respecto a las federaciones y confederaciones, habrá que estar a lo contenido en el Título X del Libro IV del Código del Trabajo, “De la presentación efectuada por Federaciones y Confederaciones”, artículos 408 al 411.

¿Cuál es el procedimiento para acordar pactos sobre condiciones especiales de trabajo?

Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo se acuerdan en forma directa y sin sujeción a las normas de la negociación colectiva reglada.

Acordado un pacto sobre condiciones especiales de trabajo, el empleador deberá, dentro de los 5 días siguientes a su suscripción, registrarlos ante la Dirección del Trabajo.

¿Cómo aprueban los sindicatos los pactos sobre condiciones especiales de trabajo?

La aprobación por parte de los sindicatos de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo se sujeta a lo que dispongan sus propios estatutos. En caso de que los estatutos no establezcan disposiciones al respecto, estos pactos se aprobarán por mayoría absoluta, en asamblea especialmente convocada al efecto y ante ministro de fe.

¿Cuál es la duración de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo?

La duración máxima de estos pactos es de 3 años.

¿A quiénes se aplican los pactos sobre condiciones especiales de trabajo?

Estos pactos se aplican a:

- a) Los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales que los hayan acordado, a menos que las partes excluyan expresamente de su aplicación a los trabajadores que así lo soliciten.
- b) Los trabajadores sin afiliación sindical que hayan manifestado por escrito su consentimiento expreso.

¿Qué pactos sobre condiciones especiales de trabajo pueden acordarse?

Son los tipos de pactos sobre condiciones especiales de trabajo que pueden acordarse. Éstos son:

- a) Pacto sobre distribución de jornada de trabajo semanal.
- b) Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares.

¿En qué consiste el pacto sobre distribución de jornada de trabajo semanal?

El pacto sobre distribución de jornada de trabajo semanal permite acordar que la jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en 4 días (3 de descanso). Esta distribución de jornada de trabajo semanal no debe en ningún caso contemplar que la jornada diaria exceda las 12 horas de trabajo efectivo, incluidas la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos. De convenir una jornada diaria de más 10 horas, deberá acordarse una hora de descanso imputable a ella.

Respecto a este pacto la Dirección del Trabajo²⁹ ha sostenido que De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el o los sindicatos constituidos en la empresa y el empleador, pueden acordar una distribución de la jornada ordinaria máxima legal (45 horas) distinta a los parámetros que al efecto prevé el artículo 28 del Código del Trabajo, que obliga a efectuar tal distribución en no más de seis ni en menos de cinco días y a un tope de la jornada diaria ordinaria de 10 horas.

La disposición prevista en el artículo en análisis, faculta expresamente a las partes para acordar la distribución de la jornada semanal ordinaria (45 horas) en sólo cuatro días, estableciendo en tal caso un límite diario de 12 horas, en el cual se entiende comprendida la jornada ordinaria, extraordinaria y los respectivos descansos. Conforme a la misma disposición, si la duración de la jornada diaria pactada es superior a diez horas, el descanso para colación a que se refiere el artículo 34 del Código del Trabajo debe ser de una hora, imputable a dicha jornada.

Cabe recalcar que la referida disposición permite la distribución de la jornada semanal ordinaria, esto es, la jornada de 45 horas, en cuatro días. De lo anterior se sigue que la jornada ordinaria diaria no podrá ser en los cuatro días igual a 12 horas, pues en tal caso se excedería de 45 horas semanales, sino que alguno de los días podría llegar a 12 horas, pero

²⁹ ORD N° 6084/0097, de 26 de diciembre de 2016.

debiendo los demás días ajustar la jornada diaria para asegurar el cumplimiento del tope máximo de 45 horas. En este sentido, si se quiere mantener una jornada diaria única los cuatro días en que se distribuye la jornada ordinaria semanal (45 horas), la jornada diaria debería ser de 11 horas y 15 minutos u otra opción sería contemplar una jornada de 12 horas diarias en tres días y el cuarto de 9 horas.

Por último, es necesario precisar que la institución en análisis no altera las normas sobre descanso semanal contenidas en el párrafo 4º del Título I del Libro I del Código del Trabajo, por lo que solo será posible distribuir la jornada de trabajo contenida en estos pactos incluyendo el día domingo y/o festivo en la medida que se trate de algunas de las hipótesis contempladas en el artículo 38 del Código del Trabajo.

¿En qué consisten los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares?

Mediante estos pactos se puede acordar sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella a los que pueden acceder trabajadores con responsabilidades familiares, trabajadores que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad y otras categorías de trabajadores que convengan de común acuerdo empleador y la organización sindical.

Respecto a este pacto la Dirección del Trabajo³⁰ ha sostenido que conforme a la nueva normativa, las partes pueden acordar la celebración de pactos que permitan que los trabajadores de la empresa accedan a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella. Lo anterior significa que la jornada laboral pactada, o parte de ella, se desarrolle en lugares distintos al convenido para la prestación de los servicios, pudiendo ser éste el domicilio del trabajador u otro que convenga con el empleador. Asimismo, se podrán acordar adecuaciones a la jornada de trabajo con el objeto de poder cumplir esta combinación de trabajo presencial y a distancia.

El avance en las tecnologías de la información y las comunicaciones ha propiciado que muchos servicios, tareas y funciones que cumple un trabajador puedan ejecutarse sin su presencia física en la empresa, al menos, sin su presencia regular y permanente. Estas nuevas modalidades de organización del trabajo (conocidas genéricamente como teletrabajo) tienen importantes beneficios para el trabajador, para la empresa y para la sociedad en su conjunto, ya que contribuyen al bienestar personal del trabajador, a mejorar la productividad laboral,

³⁰ ORD N° 6084/0097, de 26 de diciembre de 2016.

disminuyen los costos y tiempos de desplazamiento y, además, favorecen de manera muy significativa la conciliación de la vida personal y familiar.

En línea con estos propósitos, el artículo 376 establece que estos pactos especiales que permiten acordar jornadas flexibles y modalidades de teletrabajo o trabajo a distancia, benefician principalmente a trabajadores con responsabilidades familiares.

Si bien nuestro ordenamiento jurídico laboral no contempla una delimitación expresa respecto de quiénes son trabajadores con responsabilidades familiares, con fecha 14 de octubre de 1994, nuestro país ratificó el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el cual persigue propiciar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre estos dependientes, de uno y otro sexo, y los demás trabajadores.

Conforme al referido instrumento internacional, debe entenderse por tales a aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo o bien, respecto de miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado; tal sería el caso de familiares directos de la tercera edad o que padecen discapacidad, etc., cuando tales responsabilidades limiten las posibilidades de dichos trabajadores de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Cabe tener presente que en el último tiempo el espíritu del legislador laboral ha sido propender a la conciliación entre trabajo y familia y a la corresponsabilidad de los padres en el cuidado de los hijos, atendido lo cual es posible estimar que la normativa en estudio constituye un avance importante en esta misma dirección.

Además de los trabajadores con responsabilidades familiares, estos pactos también pueden ser convenidos para aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical que los suscriba.

¿Cómo se aplican los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares?

Acordados estos pactos, el trabajador que quiera acogerse a ellos debe solicitarlo por escrito al empleador. Presentada esta solicitud, el empleador, en el plazo de 30 días, debe responder por escrito, pudiendo aceptarla o rechazarla. De aceptar la solicitud del trabajador, debe suscribirse un anexo al contrato individual de trabajo en que conste:

- El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará sus servicios;
- Las adecuaciones a la jornada de trabajo;

- Los sistemas de control y gestión que el empleador utilizará respecto de los servicios convenidos con el trabajador;
- El tiempo de duración del acuerdo.

¿Puede el trabajador que ha optado por acogerse a un sistema de jornada especial en virtud de un pacto para trabajadores con responsabilidades familiares, volver a las condiciones originalmente pactadas en su contrato de trabajo?

Sí, debiendo para ello dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de 30 días.

¿Quién fiscaliza el cumplimiento de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo?

La fiscalización del cumplimiento de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo corresponde a la Dirección del Trabajo.

¿Qué facultades tiene la Dirección del Trabajo respecto de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo?

En caso de que los pactos sobre condiciones especiales de trabajo se hayan suscrito sin dar cumplimiento a los requisitos legales a que están sujetos o si éstos contienen estipulaciones que infringen gravemente el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, el Director del Trabajo podrá resolver dejarlos sin efecto. Esta resolución es reclamable ante el tribunal de trabajo competente.

El Director del Trabajo³¹, mediante resolución exenta, determinará la forma, condiciones y características del registro de los pactos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

La Dirección del Trabajo pondrá a disposición del público modelos tipo de pactos sobre condiciones especiales de trabajo, que se ajusten a las disposiciones de este Título.

En caso de incumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores o si sus estipulaciones infringen gravemente el cumplimiento de normas de higiene y seguridad

³¹ ORD N° 6084/0097, de 26 de diciembre de 2016.

en el trabajo, el Director del Trabajo podrá, mediante resolución fundada, dejar sin efecto los pactos de que trata este Título. Esta resolución será reclamable ante el tribunal respectivo de conformidad al procedimiento de aplicación general contemplado en el Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código.”

Conforme a lo dispuesto por el legislador respecto de la nueva normativa, la Dirección estará encargada de implementar un sistema para que el empleador registre electrónicamente los pactos en estudio, dentro de los cinco días siguientes a su suscripción. La forma, condiciones y características del registro referido y las normas para verificar el cumplimiento de los requisitos necesarios para la suscripción de los referidos pactos, serán determinadas por este Servicio mediante Resolución Exenta.

Asimismo, la Dirección deberá poner a disposición de los usuarios modelos tipo de pactos y será la encargada de la fiscalización de los mencionados acuerdos.

En caso de incumplimiento de los requisitos de procedencia para la suscripción de los pactos de que se trata, o en el evento que sus estipulaciones infrinjan gravemente las normas de higiene y seguridad, el Director del Trabajo se encuentra facultado para dejarlos sin efecto mediante resolución fundada, medida que puede ser reclamada por los interesados ante los tribunales de justicia competentes de acuerdo al procedimiento general establecido al efecto.

¿Qué son los Pactos sobre condiciones especiales de trabajo suscritos por federaciones y confederaciones?

Las federaciones y confederaciones podrán, en cualquier tiempo y sin sujeción a las reglas del procedimiento de la negociación colectiva reglada, suscribir convenios colectivos y/o pactos sobre condiciones especiales de trabajo, previo acuerdo con uno o más empleadores o con una o más asociaciones gremiales de empleadores. Los interesados en iniciar este tipo de negociación pueden ser las organizaciones de grado superior señaladas, o bien, uno o más empleadores o uno o más asociaciones gremiales de empleadores, quienes deberán presentar sus propuestas por escrito a la otra parte, la que deberá manifestar su voluntad de negociar en el plazo de 30 días contados desde la presentación de la misma, lo cual siempre será voluntario. En caso de que la parte solicitada acceda a negociar, dentro de este mismo plazo acompañará la respuesta a la proposición de convenio o pacto.

¿Cuáles son los requisitos y duración de estos pactos?

Los pactos suscritos conforme al artículo 408 y siguientes del Código del Trabajo, están sujetos los requisitos esbozados en los acápite que anteceden, salvo en lo que se refiere al quórum de afiliación sindical, el cual no es exigible en este caso, y a la duración de los mismos la que en definitiva será la que acuerden las partes.

¿A quienes obliga estos pactos suscritos por federaciones y confederaciones?

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

Estos convenios y pactos deben ser depositados en la Dirección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su suscripción, para lo cual este Servicio implementará un registro público, y serán aplicables a los trabajadores afiliados a los sindicatos base que conforman las organizaciones sindicales de grado superior referidas, previa aprobación de los mismos en la forma establecida en sus estatutos. Si estos nada expresan, deberán ser aprobados en asamblea citada al efecto, por la mayoría absoluta de los socios y en votación secreta celebrada ante ministro de fe.

¿Cómo se aplican estos pactos en las micros y pequeñas empresas?

Cabe señalar que de acuerdo al artículo 411, estos pactos sobre condiciones especiales de trabajo podrán aplicarse en la micro y pequeña empresa en que no existan sindicatos constituidos, con la concurrencia de los siguientes requisitos:

1. La existencia de un convenio colectivo sobre condiciones comunes de trabajo y remuneración, entre las mismas partes, cuya vigencia sea la misma del pacto.
2. Que las estipulaciones del convenio referido se hayan extendido a los trabajadores de la empresa de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 410 del Código del trabajo.
3. Que la aplicación del pacto sea aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa de que se trate ante ministro de fe.

¿Qué son los Pactos sobre condiciones especiales de trabajo, respecto de trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria?

Respecto de la negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, el artículo 372 del Código del Trabajo, respecto de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, dispone:

“Pactos sobre condiciones especiales de trabajo. Los convenios colectivos suscritos de acuerdo a las reglas precedentes podrán incluir pactos sobre condiciones especiales de trabajo de conformidad a lo dispuesto en el Título VI de este Libro.”

VI.- PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA

¿Quiénes pueden negociar colectivamente de conformidad a este procedimiento especial?

Pueden negociar colectivamente conforme a este procedimiento las organizaciones sindicales.

¿Es este procedimiento de negociación colectiva obligatorio para el empleador?

Este procedimiento especial de negociación colectiva es obligatorio para el empleador sólo en el caso que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a 12 meses.

¿Este procedimiento especial otorga derecho a huelga y fuero?

No, los trabajadores sujetos a este procedimiento especial de negociación colectiva no están protegidos por fuero ni pueden ejercer el derecho a huelga.

¿Cuándo se inicia este procedimiento de negociación colectiva?

La negociación colectiva sólo podrá comenzar una vez iniciada la obra o faena transitoria.

¿Cómo se inicia este procedimiento de negociación colectiva?

Esta negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de convenio colectivo sobre las condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para un período de tiempo, temporada u obra o faena transitoria determinada.

¿Qué formalidades debe cumplir la entrega del proyecto de convenio colectivo?

Dentro de los 5 días siguientes a la presentación del proyecto de convenio colectivo debe

entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva una copia del proyecto de convenio colectivo firmada por un representante de la o las empresas.

En caso de que el representante de la empresa se niegue a firmar la copia del proyecto de convenio colectivo presentado, el sindicato, podrá requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los 8 días siguientes a la presentación del proyecto, para que notifique del proyecto de convenio colectivo al empleador.

¿Cuáles son las menciones mínimas que debe contener el proyecto de convenio colectivo?

El proyecto de convenio colectivo debe contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- a) Identificación de la organización que presenta el proyecto y la individualización de los miembros de la comisión negociadora sindical (integrada por el directorio sindical), con indicación de domicilio y correo electrónico.
- b) Cláusulas que se proponen a la empresa.
- c) Ámbito de la negociación.
- d) Determinación de la obra o faena o período de tiempo comprendido en la negociación.

¿Qué plazo tiene el empleador para dar respuesta al proyecto de convenio colectivo?

El empleador deberá dar respuesta al proyecto de convenio colectivo en el plazo de 5 días contado desde la presentación del mismo, enviándola a la comisión negociadora sindical, con copia a la Inspección del Trabajo.

¿Qué menciones debe contener la respuesta del empleador al proyecto de convenio colectivo?

La respuesta al proyecto de convenio colectivo debe contener:

- a) Individualización de la empresa.

- b) Designación de la comisión negociadora.
- c) Indicación de dirección de correo electrónico para las comunicaciones que deban producirse durante la negociación.
- d) Indicación de las cláusulas que se proponen celebrar, pudiendo incluir entre ellas, pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

Si el proyecto de convenio colectivo se ha presentado a dos o más empresas, cada una de ellas deberá decidir si negocia en forma conjunta o separada, debiendo comunicar su decisión en la respuesta al proyecto de convenio colectivo.

¿Cómo se desarrolla la negociación?

La negociación colectiva se desarrolla a través de reuniones. Para lograr un acuerdo, las partes pueden reunirse el número de veces que estimen necesario. A estas reuniones, las partes pueden asistir con sus asesores.

¿Este procedimiento contempla alguna instancia de mediación?

Sí, cualquiera de las partes puede solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo. Solicitada la mediación, la asistencia de las partes a las audiencias de mediación es obligatoria.

¿Cuánto dura el procedimiento de mediación?

El procedimiento de mediación tiene una duración de 5 días hábiles, prorrogable mediante acuerdo de las partes por el plazo que estimen pertinente.

¿Cuándo concluye la negociación colectiva?

La negociación colectiva concluye con la firma del convenio colectivo. Una vez suscrito el convenio colectivo, éste debe registrarse en la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de 5 días contados desde la suscripción.

¿Las estipulaciones del convenio colectivo forman parte de los contratos individuales de cada trabajador?

Sí, las estipulaciones de los convenios colectivos a que dé lugar este procedimiento especial de negociación colectiva se tienen como parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores afiliados a la o las organizaciones sindicales que los negocien, incluyendo a aquellos trabajadores que se afilien con posterioridad a la suscripción del convenio.

¿Pueden acordarse pactos sobre condiciones especiales de trabajo en este procedimiento especial de negociación colectiva?

Sí, pueden acordarse pactos sobre condiciones especiales de trabajo siempre que en la empresa con la que se negocia tenga una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores.

¿Qué pactos sobre condiciones especiales de trabajo pueden acordarse?

Pueden acordarse:

- a) Pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal. Mediante estos pactos puede convenirse que la jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en 4 días. En este caso la jornada diaria no puede exceder de 12 horas de trabajo efectivo, incluida la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos. Si la jornada diaria de trabajo excede las 10 horas, debe acordarse una hora de descanso imputable a ella.
- b) Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares. Con estos pactos puede acordarse el acceso a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella para trabajadores con responsabilidades familiares y para trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad y otras categorías de trabajadores que, de común acuerdo, las partes definan.

¿Puede acordarse conforme a este procedimiento especial un convenio de provisión de puestos de trabajo?

Sí, los convenios de provisión de puestos de trabajo pueden negociarse de acuerdo a las reglas del procedimiento especial de negociación colectiva para trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena.

¿Qué son los convenios de provisión de puestos de trabajo?

Los convenios de provisión de puestos de trabajo son acuerdos entre uno o más empleadores y uno o más trabajadores portuarios o sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios. Estos convenios deben contener por parte del o los empleadores la garantía de un número de ofertas de acceso a puestos de trabajo suficientes para asegurar al menos el valor del ingreso mínimo mensual a cada trabajador

¿Cuál es el contenido mínimo de los convenios de provisión de puestos de trabajo?

Los convenios de provisión de puestos de trabajo están sujetos a las reglas previstas en el artículo 142 del Código del Trabajo. De conformidad al artículo 142, estos convenios deben contener, al menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Individualización precisa del o los empleadores y del o los trabajadores que formen parte de él.
- b) Las remuneraciones por turno o jornada que se convengan y la periodicidad de su pago.
- c) El mecanismo de acceso al puesto de trabajo que las partes acuerden y un sistema de aviso que permita a los trabajadores tener conocimiento anticipado de la oferta respectiva, dejándose además, constancia de ésta.
- d) El modo como se efectuará la liquidación y pago de la diferencia entre las ofertas de acceso al puesto de trabajo garantizadas por el convenio y las efectivamente formuladas durante el respectivo período.

¿Qué efectos producen los convenios de provisión de puestos de trabajo acordados de conformidad a este procedimiento especial?

Durante la vigencia de un convenio de provisión de puestos de trabajo, sus estipulaciones beneficiarán a todos los afiliados a la organización que los negocie, que sean expresamente considerados en la nómina del convenio. Las estipulaciones del convenio referidas al monto de la remuneración acordada para el respectivo turno se harán extensivas a los trabajadores no considerados en la nómina cada vez que sean contratados por el empleador. A estos últimos trabajadores no se les extenderán los demás beneficios del convenio, ni la garantía de ofertas de trabajo, salvo que medie acuerdo expreso del empleador.

VII.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CONFEDERACIONES Y FEDERACIONES

¿Pueden negociar colectivamente las confederaciones y federaciones?

Sí, conforme al procedimiento establecido en el artículo 408.

¿Existen reglas de procedimiento para esta negociación colectiva?

No, las federaciones y confederaciones pueden, en cualquier momento y sin sujeción a reglas de procedimiento, suscribir convenios colectivos y/o pactos sobre condiciones especiales de trabajo con uno o más empleadores, o con una o más asociaciones gremiales.

¿Es obligatoria para los empleadores o asociaciones gremiales de empleadores?

No, la negociación colectiva impulsada por federaciones o confederaciones es siempre voluntaria para los empleadores o las asociaciones respectivas.

¿Cómo se inicia la negociación colectiva entre federaciones o confederaciones y empleadores o asociaciones gremiales de empleadores?

Esta negociación colectiva se inicia con la presentación por escrito de un proyecto de convenio colectivo a uno o más empleadores o a una o más asociaciones gremiales de empleadores.

También puede iniciarse esta negociación a solicitud escrita de uno o más empleadores o de una o más asociaciones gremiales de empleadores

¿Qué plazo tiene el empleador o empleadores o la asociación o asociaciones gremiales de empleadores para manifestar si aceptan o no negociar con la federación o confederación?

Deben manifestar por escrito su decisión en el plazo de 30 días contados desde la presentación del proyecto de convenio colectivo.

Si el empleador o empleadores o asociación o asociaciones gremiales de empleadores aceptan negociar con la federación o confederación, ¿qué plazo tienen para dar respuesta al proyecto de convenio colectivo?

Deben dar por escrito su respuesta en el mismo plazo de 30 días que tienen para manifestar su decisión de negociar colectivamente con la federación o confederación.

Si el empleador o empleadores o asociación o asociaciones gremiales de empleadores rechazan negociar con la federación o confederación, ¿qué pasa?

No se podrá negociar conforme a este procedimiento puesto que esta negociación es siempre voluntaria para el empleador o empleadores o la asociación o asociaciones gremiales de empleadores.

¿Cuáles son las materias negociables en este procedimiento?

- Aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieren a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo;
- Pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

¿Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo convenidos en este procedimiento deben cumplir con el requisito de quórum de afiliación sindical?

No, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo en este procedimiento pueden acordarse sin que sea necesario que exista en la empresa una afiliación igual o superior al 30%.

¿Qué duración tienen los pactos sobre condiciones especiales que se acuerden en este procedimiento?

Los pactos tendrán la duración que las partes convengan.

¿Qué duración tienen los convenios colectivos que se suscriban en este procedimiento?

Los convenios colectivos que resulten de esta negociación colectiva tendrán la duración que las partes acuerden.

¿A quiénes se aplican los convenios colectivos y los pactos suscritos en este procedimiento?

Los convenios y pactos suscritos en este procedimiento se aplican a:

- Aquellos empleadores que los haya concordado directamente por sus representantes legales o que concurran a aceptarlos una vez concordados.
- Aquellos trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales de base, previa aprobación de éstos en asamblea de socios, de acuerdo a lo dispuesto en sus estatutos. De no existir regulación estatutaria al respecto, deben ser aprobados en asamblea, por mayoría absoluta de los socios, en votación secreta celebrada ante ministro de fe.

¿Pueden extenderse los beneficios obtenidos en esta negociación a trabajadores sin afiliación sindical?

Sí, tratándose de micro y pequeña empresa los convenios pueden ser extendidos a trabajadores sin afiliación sindical, previa aceptación por escrito de la extensión y del compromiso de pago de la cuota sindical ordinaria a la organización sindical respectiva.

¿Pueden aplicarse los pactos sobre condiciones especiales de trabajo a trabajadores sin afiliación sindical?

Sí, tratándose de micro y pequeña empresa, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo pueden aplicarse a trabajadores sin afiliación sindical, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que exista un convenio colectivo sobre condiciones comunes de trabajo y remuneración, suscrito entre las mismas partes para toda la vigencia del pacto sobre condiciones especiales de trabajo;

- Que ese convenio colectivo se haya extendido a los trabajadores de la respectiva empresa, previa aceptación escrita de la extensión y compromiso de pago de cuotas sindical ordinaria a la organización sindical respectiva;
- Que la aplicación del pacto sobre condiciones especiales de trabajo sea aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa, ante ministro de fe.

¿Deben registrarse los convenios colectivos y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo suscritos conforme a este procedimiento?

Sí, deben depositarse en la Dirección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes a su suscripción.

VIII. PRÁCTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Código del Trabajo trata las prácticas desleales en la negociación colectiva en los artículos 387 a 390 bis del vigente Libro IV, Título VIII.

La Ley n° 20.940 regula las prácticas desleales en la negociación colectiva en los artículos 403 a 407 comprendidos en el Título IX del nuevo Libro IV del Código del Trabajo.

¿Qué son las prácticas desleales en la negociación colectiva?

La Ley n° 20.940 mantiene el concepto actualmente vigente de prácticas desleales en la negociación colectiva. Son prácticas desleales en la negociación colectiva todas aquellas acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

“Cabe precisar que, tanto las normas de prácticas desleales en la negociación colectiva como las normas de prácticas antisindicales, pertenecen al mismo tipo de garantía de la libertad sindical, entendida ésta en su total amplitud. Es decir, ambas protecciones – sanción de prácticas antisindicales y sanción de prácticas desleales en la negociación colectiva- tienen el mismo objeto: la tutela de la libertad sindical”³².

Las prácticas desleales pueden provenir del empleador, de los trabajadores o de las organizaciones sindicales.

¿Cuáles son las prácticas desleales del empleador?

Son prácticas desleales del empleador, las acciones ejecutadas por el empleador que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. “Como ya se ha señalado, la ley 20.940 ha remarcado la técnica normativa mediante la cual se define una figura central amplia para posteriormente enunciar casos específicos en una lista no taxativa”³³. De modo ilustrativo, el artículo 403 enumera como prácticas desleales del empleador, las siguientes:

- a) La ejecución durante el proceso de negociación colectiva de acciones que impliquen vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.

³² ORD 0999/0027, de la Dirección del Trabajo, de fecha 02 de marzo de 2017.

³³ ORD 0999/0027, de la Dirección del Trabajo, de fecha 02 de marzo de 2017.

- b) La negativa a recibir a la comisión negociadora del o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones establecidos.
- c) El incumplimiento de la obligación de suministrar la información periódica a que tienen derecho los sindicatos de las grandes empresas (balance general, estado de resultados y estados financieros auditados, información de carácter público que la empresa esté obligada a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros) o la información específica y necesaria para preparar la negociación colectiva (planilla de remuneraciones, valor actualizado de los beneficios del instrumento colectivo vigente, costos globales de mano de obra de la empresa de los 2 últimos años, información que incida en la política futura de inversiones de la empresa).
- d) El cambio de establecimiento en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella.
- e) Ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a los trabajadores sindicalizados durante el desarrollo de la negociación colectiva con el sindicato al que se están afiliados.
- f) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.
- g) El reemplazo de los trabajadores que hayan hecho efectiva la huelga. No constituye práctica desleal ni infracción a la prohibición de reemplazo que el empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, modifique los turnos u horarios de trabajo, efectúe adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan realizar las funciones convenidas en sus contratos.

¿Existe alguna práctica desleal asociada a la subcontratación?

Sí, el artículo 405 precisa que es práctica desleal de la empresa principal, la contratación directa o indirecta de los trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista. Sin embargo, el artículo 306 dispone que “la negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que dejado de prestarse en caso de huelga”.

De estas normas, entonces, resulta que en caso de que los trabajadores de una empresa contratista o subcontratista ejerzan el derecho a huelga, la empresa principal podrá

“reemplazarlos” recurriendo a sus propios trabajadores o contratando a terceros, pero no contratando directa o indirectamente a los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista en huelga.

¿Cuáles son las prácticas desleales de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y del empleador?

Son prácticas desleales de los trabajadores, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. De modo ilustrativo, el artículo 404 enumera como prácticas desleales del empleador, de los trabajadores, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador, las siguientes:

- a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.
- b) El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.
- c) La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador que tengan el carácter de confidencial o reservada.
- d) El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia concordados por las partes o dispuestos por la Inspección del Trabajo o por el Juzgado de Letras del Trabajo.

Este incumplimiento no sólo constituye práctica desleal sancionada con multa (de 1 a 100 UTM, dependiendo del tamaño de la empresa) sino que además, de acuerdo al artículo 359, autoriza a la empresa a adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de estos servicios.

- e) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante la negociación colectiva.
- f) Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella. En este caso no se precisa si la fuerza es física o moral. Los órganos de control de la OIT han declarado que “las restricciones a los piquetes de huelga deberían limitarse a los caos en que dejen de ser pacíficos”.

¿Cómo se sancionan las prácticas desleales?

Las sanciones previstas para las prácticas desleales consisten en multa cuyo monto varía en función del tamaño de la empresa.

- a) En la micro empresa, las prácticas desleales son sancionadas con multa de 5 a 25 UTM.
- a) En la pequeña empresa, con multa de 5 a 25 UTM.
- b) En la mediana empresa, con multa de 15 a 150 UTM.
- c) En la gran empresa, con multa de 20 a 300 UTM.

¿Cómo se determina la cuantía de la multa dentro de cada rango?

Para determinar la cuantía de la multa dentro de cada rango se tendrá en cuenta:

- La gravedad de la infracción.
- El número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical.

¿Existen sanciones específicas para alguna de las prácticas desleales que enumera el Código del Trabajo?

Se establecen sanciones específicas para el caso de incumplimiento de las estipulaciones de un instrumento colectivo, de infracción a la prohibición de reemplazo de trabajadores en huelga y de incumplimiento de la obligación de proveer equipos de emergencia. Estas sanciones consisten en multas cuyo monto varía en función del tamaño de la empresa.

- a) En la micro y pequeña empresa, con multa de 1 a 10 UTM.
- b) En la mediana empresa, con multa de 5 a 50 UTM.
- c) En la gran empresa, con multa de 10 a 100 UTM.

Tratándose de la práctica desleal de reemplazo de trabajadores en huelga y de no proveer equipos de emergencia, la multa se aplicará por cada trabajador involucrado.

¿La reincidencia en prácticas desleales aumenta el monto de la multa?

Sí, pero respecto de las medianas y grandes empresas. Las medianas y grandes empresas,

en caso de reincidir en prácticas desleales serán sancionadas con multa la que corresponda, pudiéndose duplicar y triplicar su rango.

¿A beneficio de quién son las multas que se apliquen por prácticas desleales?

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

¿Además de las multas, existe algún tipo de indemnización a los afectados por una práctica desleal?

Sí, pero sólo para la práctica desleal consistente en la infracción a la prohibición de reemplazo de los trabajadores en huelga. En este caso el tribunal, ante el que se formula la denuncia, puede disponer, como medida de reparación, una indemnización por el daño causado a los afectados, además de la multa que corresponda.

¿Puede exigirse responsabilidad penal por hechos que configuren una práctica desleal?

Sí, la aplicación de multa por práctica desleal no impide que se persiga la responsabilidad penal por conductas que configuren faltas, simples delitos o crímenes.

¿Cómo denunciar un práctica desleal y solicitar la aplicación de sanción?

La denuncia por prácticas desleales en la negociación colectiva se interpone ante el Juzgado de Letras del Trabajo competente. Éste, en primer lugar, debe determinar si la conducta denunciada constituye práctica desleal, luego, declarada la existencia de la práctica desleal, aplicará la sanción que corresponda.

La tramitación de una denuncia por prácticas desleales en la negociación se ajusta al procedimiento de aplicación general (denuncia, contestación, audiencia preparatoria, audiencia de juicio y sentencia).

A tener en cuenta: Interpuesta la denuncia por prácticas desleales, el juez podrá disponer la suspensión de la negociación colectiva en curso. Esta resolución es apelable ante la Corte de Apelaciones respectiva.

¿Quiénes pueden denunciar judicialmente una práctica desleal en la negociación colectiva?

Las acciones judiciales para la denuncia de una práctica desleal pueden ser ejercidas por la o las organizaciones sindicales o el empleador. La Inspección del Trabajo está obligada a denunciar judicialmente los hechos de los que tenga conocimiento, que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva.

¿Qué publicidad se les da a las sentencias condenatorias por prácticas desleales?

Las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva quedan registradas por la Dirección del Trabajo, organismo que semestralmente publicará la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras.

IX. PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

La Ley n° 20.940 prevé la posibilidad de iniciar procedimientos judiciales en diversas instancias del desarrollo de la negociación colectiva. En efecto, podrá recurrirse a los tribunales del trabajo con ocasión de:

- La exclusión del derecho a negociar colectivamente respecto de ciertas categorías de trabajadores (artículo 305);
- Derecho a información (artículo 319);
- Procedimiento de impugnación de la nómina y quórum del proyecto de contrato colectivo y otras reclamaciones (artículo 340);
- Declaración de lock-out (artículo 354);
- Determinación de empresas sin derecho a huelga (artículo 362);
- Reanudación de faenas (artículo 363);
- Incumplimiento de los requisitos a que están sujetos los pactos sobre condiciones especiales de trabajo (artículo 377).
- Estipulaciones de los pactos especiales de trabajo que infringen gravemente el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo (artículo 377).
- Prácticas desleales en la negociación colectiva (artículo 407).
- Incumplimiento de las cláusulas de los instrumentos colectivos (artículo 326).

Todos estos procedimientos, con excepción de la solicitud de reanudación de faenas, contemplan una instancia administrativa previa ante la autoridad laboral competente.

¿Qué tribunal debe conocer de estos procedimientos?

Corresponde conocer de estos procedimientos a los Juzgados de Letras del Trabajo del domicilio del demandado o del lugar donde se presten o haya prestado los servicios, a elección del demandante.

¿Qué efectos tiene la interposición de acciones judiciales en la negociación colectiva en curso?

En los procedimientos judiciales iniciados por la interposición de estas acciones, el juez puede disponer la suspensión de la negociación colectiva en curso. En contra de la decisión de suspender la negociación colectiva en curso procede el recurso de apelación, el que debe deducirse en el plazo de 5 días, contados desde la notificación de la resolución que ordena dicha suspensión, ante la Corte de Apelaciones competente.

¿Conforme a qué procedimiento se tramitan las acciones iniciadas por la aplicación de las normas sobre negociación colectiva?

Las acciones judiciales que se interpongan con ocasión de la negociación colectiva se tramitan conforme al procedimiento de aplicación general o al procedimiento monitorio. Existe además un procedimiento especial para la reclamación de la determinación de las empresas sin derecho a negociación colectiva.

¿Cuáles son las características del procedimiento monitorio?

El procedimiento monitorio es un procedimiento expedito en el que el juez se pronuncia sobre el asunto sometido a su decisión con el solo mérito de la demanda. Se citará solamente a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba en caso que las partes reclamen de la decisión del tribunal o cuando el juez estime que no existen antecedentes suficientes para emitir un pronunciamiento. Concluida esta audiencia única, el juez inmediatamente debe resolver, acogiendo o rechazando la demanda.

¿Qué acciones se tramitan conforme al procedimiento monitorio?

Las acciones judiciales que se tramitan conforme al procedimiento monitorio son:

- La reclamación de la exclusión del derecho a negociar colectivamente;
- La reclamación por incumplimiento del derecho a información;
- La impugnación de la nómina y quórum del proyecto de contrato colectivo;
- La reclamación de la declaración de lock-out;
- La solicitud de la reanudación de faenas.

¿Cuál es la tramitación de la acción judicial por la que se reclama la exclusión del derecho a negociar colectivamente?

La exclusión del derecho a negociar colectivamente que pesa sobre algunas categorías de trabajadores (aquellos con facultades de representación del empleador, dotados de facultades generales de administración, personal de confianza en la micro y pequeña empresa) debe constar expresamente en el contrato de trabajo. De este impedimento hecho constar en el contrato de trabajo puede reclamar ante la Inspección del Trabajo tanto el trabajador como el sindicato al que se encuentre afiliado. La resolución de la Inspección del Trabajo es reclamable judicialmente en el plazo de 15 días, contados desde su notificación.

Esta reclamación judicial se tramita conforme a un procedimiento monitorio

¿Cuál es la tramitación de la reclamación por incumplimiento del derecho a información?

En caso que el empleador no cumpla con el deber de entregar información periódica y específica para la negociación colectiva, el o los sindicatos afectados pueden solicitar a la Inspección del Trabajo que requiera al empleador para su entrega. Si esta gestión administrativa no prospera, el o los sindicatos afectados pueden recurrir al tribunal del trabajo competente, quien, tramitando el requerimiento conforme al procedimiento monitorio y previa revisión de los antecedentes, ordenará la entrega de la información requerida bajo apercibimiento legal.

¿Cuál es la tramitación de la impugnación de la nómina y quórum del proyecto de contrato colectivo?

El empleador puede impugnar la nómina del proyecto de contrato colectivo. Las partes pueden formular reclamaciones respecto del proyecto de contrato colectivo o respecto de la respuesta al proyecto de contrato colectivo por no ajustarse a los requisitos y normas establecidas.

Estas impugnaciones y reclamaciones contemplan una etapa administrativa sujeta a las normas previstas en el artículo 340. Esta instancia se tramita ante la Inspección del Trabajo competente, organismo que, recibidos los antecedentes, citará a las partes a una audiencia. Concluida esta audiencia, el inspector del trabajo (o el Director del Trabajo, en caso de que la impugnación o reclamación involucre a más de mil trabajadores) resolverá en el plazo de

5 días. Contra esta resolución procede recurso de reposición, el que debe ser interpuesto en el plazo de 3 días. Este recurso de reposición debe ser resuelto por la misma autoridad laboral en el plazo de 3 días.

La decisión final de la Inspección del Trabajo es reclamable ante los tribunales del trabajo en el plazo de 5 días. Esta reclamación se tramitará conforme al procedimiento monitorio.

La interposición de las impugnaciones o reclamaciones no suspende el curso de la negociación colectiva.

¿Cuál es la tramitación de la reclamación de la declaración de lock-out?

De la declaración de lock-out puede reclamarse ante la Inspección del Trabajo, que debe resolver dentro de los 3 días siguientes a la formulación del reclamo. La resolución de la Inspección del Trabajo es reclamable ante los tribunales del trabajo. Esta reclamación se tramita de conformidad al procedimiento monitorio.

¿Cuál es la tramitación de la reclamación de la determinación de las empresas en las que no puede ejercerse el derecho a huelga?

La nueva normativa prevé y regula un procedimiento especial para la reclamación de la determinación de empresa sin derecho a huelga.

El reclamo se debe deducir por la empresa o los afectados, ante la Corte de Apelaciones de Santiago o la del lugar donde se encuentre domiciliado el reclamante, a su elección.

El reclamo debe interponerse dentro de los 15 días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la resolución que califica a una empresa como una de aquellas en las que no puede ejercerse el derecho a huelga.

¿Cuál es la tramitación de la solicitud de reanudación de faenas?

La solicitud de reanudación de faenas puede ser interpuesta ante el tribunal de trabajo competente por la empresa, la Dirección del Trabajo o los sindicatos.

Esta solicitud se tramita conforme al procedimiento monitorio, sin que exista una instancia administrativa previa.

¿Cuáles son las características del procedimiento de aplicación general?

El procedimiento de aplicación general es un procedimiento declarativo por el que el juez resuelve conflictos mediante la declaración del derecho aplicable a un asunto determinado. Este procedimiento contempla las siguientes etapas: (i) demanda; (ii) contestación de la demanda; (iii) audiencia preparatoria en la que se insta a una conciliación, se fijan los hechos a probar y se ofrece prueba; (iv) audiencia de juicio en la que se rinde la prueba ofrecida y (v) sentencia, la que debe ser dictada dentro de los 15 días siguientes a la audiencia de juicio. En contra de la sentencia sólo procede recurso de nulidad.

¿Qué acciones se tramitan conforme al procedimiento de aplicación general?

Las acciones judiciales que se tramitan conforme al procedimiento aplicación general son:

- La reclamación por incumplimiento de los requisitos a que están sometidos los pactos sobre condiciones especiales.
- La reclamación por estipulaciones de los pactos especiales de trabajo que infringen gravemente el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo.
- La denuncia de prácticas desleales en la negociación colectiva.

¿Cuál es la tramitación de la reclamación por incumplimiento de los requisitos a que están sometidos los pactos sobre condiciones especiales y la reclamación por estipulaciones de los pactos especiales de trabajo que infringen gravemente el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo?

En caso de que los pactos sobre condiciones especiales de trabajo no cumplan con los requisitos legales a que están sometidos o que contengan estipulaciones que infrinjan gravemente el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, el Director del Trabajo puede, mediante resolución fundada, dejarlos sin efecto. Esta resolución es reclamable ante el tribunal del trabajo competente de conformidad al procedimiento de aplicación general.

¿Cuál es la tramitación de una denuncia por prácticas desleales?

Pueden denunciar una práctica desleal la o las organizaciones sindicales o el empleador. La

Inspección del Trabajo está obligada a denunciar judicialmente los hechos de los que tenga conocimiento, que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva.

La denuncia por prácticas desleales en la negociación colectiva se interpone ante el Juzgado de Letras del Trabajo competente. Éste, en primer lugar, debe determinar si la conducta denunciada constituye práctica desleal, luego, declarada la existencia de la práctica desleal, aplicará la sanción que corresponda.

La tramitación de una denuncia por prácticas desleales en la negociación se ajusta al procedimiento de aplicación general.

¿Cuál es la tramitación de la denuncia por infracción a la prohibición de reemplazo de los trabajadores en huelga?

El reemplazo de los trabajadores en huelga es una práctica desleal grave, que habilita a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes. En caso de que el empleador se niegue a este retiro, la Inspección del Trabajo debe formular denuncia ante el Juzgado de Letras del Trabajo competente. El sindicato puede iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo.

Esta denuncia se tramitará conforme al procedimiento de aplicación general.

El tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, en su primera resolución, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes bajo apercibimiento legal.

X. MODIFICACIONES AL LIBRO III

1. Constitución de Sindicatos

¿Cuál es el quórum de constitución de un sindicato de empresa?

- En una *empresa que tenga más de 50 trabajadores*, se requiere un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 10% del total de los trabajadores que prestan servicios en ella.

Si no hay sindicato en la empresa, para constituir uno se requiere a lo menos 8 trabajadores, debiendo reunir en el plazo máximo de un año, el quórum que corresponda al tamaño de la empresa. En caso de no completar el quórum requerido en el transcurso de un año, caducará la personalidad jurídica del sindicato por el solo ministerio de la ley.

- En una *empresa que tenga 50 o menos trabajadores*, requiere un mínimo de 8 trabajadores, siempre que representen a lo menos el 50% del total de los trabajadores que prestan servicios en ella.

Si no hay sindicato en la empresa, para constituir uno se requiere a lo menos 8 trabajadores, debiendo reunir en el plazo máximo de un año, el quórum que corresponda al tamaño de la empresa. En caso de no completar el quórum requerido en el transcurso de un año, caducará la personalidad jurídica del sindicato por el solo ministerio de la ley.

- Siempre, sin importar el porcentaje que representen, podrán constituir un sindicato 250 trabajadores de una misma empresa.

¿Cuál es el quórum de constitución de un sindicato de establecimiento de empresa?

La constitución de un sindicato de establecimiento de empresa requiere un mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos el 30% del total de los trabajadores del establecimiento.

¿Cuál es el quórum de constitución de un sindicato interempresa?

La constitución de un sindicato interempresa requiere un mínimo de 25 trabajadores.

¿Cuál es el quórum de constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios?

La constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios requiere un mínimo de 25 trabajadores.

¿Cómo se efectúa la constitución de un sindicato?

Se efectúa en asamblea que reúna los quórum de constitución requeridos, ante ministro de fe. En esta asamblea y en votación secreta se deben aprobar los estatutos del sindicato y elegir su directorio, debiéndose levantar acta que dé cuenta de estas actuaciones.

Tratándose de la constitución de un sindicato interempresa, sólo podrán actuar como ministros de fe los inspectores del trabajo. Para ello, debe solicitarse a la Inspección del Trabajo competente, un ministro de fe. La asamblea deberá realizarse dentro de los 10 días siguientes a la solicitud de ministro de fe.

¿Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato gozan de fuero?

Sí, gozan de fuero los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa o de trabajadores transitorios o eventuales.

¿Cuál es la duración de este fuero?

- Los trabajadores que concurran a la constitución de un *sindicato de empresa o de establecimiento de empresa* gozan de fuero desde los 10 días anteriores a la celebración de la asamblea constitutiva y hasta 30 días de realizada. Este fuero no puede exceder de 40 días.
- Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato interempresa gozan de

fuero desde que se formula la solicitud de ministro de fe para la asamblea constitutiva y hasta 30 días después de realizada.

- Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales gozan de fuero desde los 10 días anteriores a la celebración de la asamblea constitutiva y hasta el día siguiente de realizada. Este fuero no puede exceder de 15 días.

En una misma empresa, los trabajadores pueden gozar de este fuero, sólo 2 veces durante cada año.

2. Disolución Judicial de las Organizaciones Sindicales

¿Quién puede solicitar la disolución judicial de una organización sindical?

- La Dirección del Trabajo,
- Cualquiera de sus socios,
- El empleador.

¿Ante qué tribunal se presenta la solicitud de disolución judicial de una organización sindical?

Ante el tribunal de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización sindical.

¿En qué debe fundarse la solicitud de disolución de una organización sindical?

- Incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley,
- Haber dejado de cumplir con los requisitos de constitución.

3. Fuero Laboral

¿Quiénes gozan de fuero?

- Directores sindicales,

- Delegados sindicales de sindicatos interempresa y de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios,
- Candidatos a directores sindicales de sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales,
- Un representante titular de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad,
- Trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato,
- Trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada,
- Delegado de personal. La Ley n° 20.940 elimina la figura del delegado de personal; sin embargo, en sus disposiciones transitorias establece su vigencia y fuero hasta la expiración del período para el que fue elegido.

1. Directores sindicales

¿Cuál es la duración del fuero de los directores sindicales?

Los directores sindicales gozan de fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta 6 meses después de haber cesado en el cargo.

Los directores sindicales de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios cuyos contratos de trabajo sean a plazo o por obra o servicio determinado gozan de fuero laboral sólo durante la vigencia del respectivo contrato.

¿Cuáles son las causas de cesación del fuero de los directores sindicales?

El fuero de los directores sindicales termina por:

- Vencimiento del plazo de duración del fuero,
- Censura de la asamblea sindical,
- Sanción aplicada por tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo,

- Renuncia al sindicato,
- Término de la empresa,
- Caducidad de la personalidad jurídica del sindicato por no haber alcanzado el quórum de constitución requerido en el plazo de un año, contado desde la asamblea constitutiva.
- Caducidad de la personalidad jurídica del sindicato por no haber subsanado defectos de constitución o conformado sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro de los 60 días desde su notificación.

¿El fuero impone alguna restricción al empleador en el ejercicio de sus facultades?

Sí, durante el lapso de vigencia del fuero el empleador no puede, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales alterar la naturaleza de los servicios o el sitio en que ellos deban prestarse ni alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida.

2. Delegados sindicales de sindicatos interempresa o de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios

¿Cuántos delegados sindicales pueden elegirse?

Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, pueden elegir uno o más sindicales de acuerdo a las siguientes reglas:

- De 8 a 50 trabajadores elegirán un delegado sindical,
- De 51 a 75 trabajadores elegirán 2 delegados sindicales,
- De 76 a más trabajadores elegirán 3 delegados sindicales.

Si entre los trabajadores de la empresa se hubieran elegido uno o más directores sindicales, estos cargos se rebajarán en igual proporción del número total de delegados sindicales que corresponda elegir en la respectiva empresa.

¿La alteración en el número de afiliados modifica el número de delegados?

No, la alteración en el número de afiliados no modifica el número de delegados; debiendo éste adecuarse en la próxima elección. En todo caso, de producirse alteración en el número de afiliados, ésta debe informarse a la Dirección del Trabajo, a más tardar dentro del quinto día hábil de haberse producido.

¿Cómo se efectúa la elección de delegados sindicales?

La elección de delegados sindicales se efectúa en presencia de un ministro de fe, debiendo comunicar por carta certificada al empleador la elección y la nómina de los delegados electos dentro de los 3 días hábiles siguientes a la celebración de la misma.

¿Cuál es la duración del mandato de los delegados sindicales?

El mandato de los delegados dura el tiempo que señalen los estatutos, y si estos no lo regulan, tendrá la misma duración que el establecido para los directores sindicales.

¿Cuál es la duración del fuero de los delegados sindicales?

Los delegados sindicales gozan de fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta 6 meses después de haber cesado en el cargo.

Los delegados sindicales de sindicatos interempresa o de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios cuyos contratos de trabajo sean a plazo o por obra o servicio determinado gozan de fuero laboral sólo durante la vigencia del respectivo contrato.

¿Cuáles son las causales de cesación del fuero de los directores sindicales?

El fuero de los delegados sindicales termina por:

- Vencimiento del plazo de duración del fuero,
- Vencimiento del contrato de trabajo a plazo o por obra o servicio.
- Censura de la asamblea sindical,

En una misma empresa, los trabajadores podrán gozar de este fuero sólo 2 veces durante cada año calendario.

4. Representante titular de los trabajadores en el comité paritario de higiene y seguridad

¿Quién goza de fuero por ser miembro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

En las empresas obligadas a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad goza de fuero uno de los representantes titulares de los trabajadores.

En las empresas en las que existe más de un Comité, goza de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido.

También goza de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de 250 personas.

¿Cómo se elige al representante de los trabajadores en el Comité Paritario que gozará de fuero?

Los tres representantes titulares de los trabajadores en Comité Paritario de Higiene y Seguridad designan a la persona que dentro de ellos gozará de fuero.

Esta designación debe ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a ella.

¿Cuál es la duración de este fuero?

Este fuero dura hasta el término del mandato como representante de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que de acuerdo a la ley es de 2 años.

¿Cuáles son las causales de cesación de este fuero?

Este fuero termina por:

- Vencimiento del plazo de duración del fuero (2 años),
- Vencimiento del contrato de trabajo a plazo o por obra o servicio.
- Sanción aplicada por tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo.

5. Trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato

¿Cuál es la duración del fuero de que gozan los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato?

- Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa gozan de fuero desde los 10 días anteriores a la celebración de la asamblea constitutiva y hasta 30 días de realizada. Este fuero no puede exceder de 40 días.
- Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato interempresa gozan de fuero desde que se formula la solicitud de ministro de fe para la asamblea constitutiva y hasta 30 días después de realizada.

Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales gozan de fuero desde los 10 días anteriores a la celebración de la asamblea constitutiva y hasta el día siguiente de realizada. Este fuero no puede exceder de 15 días.

En una misma empresa, los trabajadores pueden gozar de este fuero, sólo 2 veces durante cada año.

6. Trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada

¿Cuál es la duración del fuero de que gozan los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva?

Los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Igualmente, gozan de este fuero los trabajadores que se afilien a la organización sindical durante el proceso de negociación colectiva reglada, a partir de la fecha en que se comunique la afiliación al empleador y hasta treinta días después de la suscripción del contrato colectivo o de la notificación del fallo arbitral, en su caso.

7. Delegado de personal

La Ley n° 20.940 elimina la figura de esta figura; sin embargo en sus disposiciones transitorias establece que el delegado de personal que haya sido elegido antes de la publicación de la ley puede permanecer en sus funciones hasta el período para el cual fue elegido y goza de fuero hasta 6 meses después de haber cesado en el cargo.

4. Despido Antisindical

¿Qué es un despido antisindical?

Despido antisindical es el despido o término de la relación laboral de un trabajador no protegido por fuero laboral y que se realiza en represalia a su:

- Afiliación sindical,
- Participación en actividades sindicales,
- Participación en una negociación colectiva.

¿Qué efectos tiene un despido antisindical?

Declarado judicialmente un despido como antisindical, éste no produce efecto alguno. La Dirección del Trabajo ha sostenido respecto de este Efecto que “si se produce el despido

o se pone término a la relación laboral de un trabajador no aforado, en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el efecto de dicho acto es la nulidad del mismo (“no producirá efecto alguno”) y la consecuente reincorporación del trabajador”³⁴.

¿Qué procedimiento judicial se aplica al despido antisindical?

El procedimiento de tutela laboral; sin embargo no es aplicable ni la indemnización ni la reincorporación a que da derecho este procedimiento. “Cabe agregar que dicho trabajador posee exclusiva legitimación activa para realizar la denuncia por la vía del Procedimiento de Tutela Laboral y, además, que no cuenta con el derecho de opción entre la reincorporación o las indemnizaciones establecidas en el inciso tercero del artículo 489”³⁵.

5. Prácticas Antisindicales

¿Qué son las prácticas antisindicales?

Son acciones que atentan contra la libertad sindical. Al respecto, cabe tener presente “que el legislador pone énfasis en el carácter objetivo de los atentados a la libertad sindical, entendiendo que lo relevante para la norma tutelar es la acción y su resultado lesivo al derecho fundamental, por sobre la exigencia de intencionalidad o ánimo deliberado de dañarlo, lo que no obsta a que en algunas hipótesis se requiera el elemento subjetivo”³⁶.

“La regulación incorporada en la Ley 20.940 también ha enfatizado en el carácter meramente ejemplar de las practicas enumeradas en los artículos 289, 290, 403 y 404 del Código del Trabajo, lo que obliga a sostener que no corresponde descartar la condición de lesiva de una conducta por la sola circunstancia de no estar enmarcada estrictamente en alguno de los literales de estos preceptos”³⁷.

“Es así, como el legislador ha optado por remarcar la fórmula normativa que establece una figura amplia o genérica, tanto respecto de prácticas antisindicales, como de prácticas

³⁴ ORD 0999/0027, de la Dirección del Trabajo, de fecha 02 de marzo de 2017.

³⁵ ORD 0999/0027, de la Dirección del Trabajo, de fecha 02 de marzo de 2017.

³⁶ ORD 0999/0027, de la Dirección del Trabajo, de fecha 02 de marzo de 2017.

³⁷ ORD 0999/0027, de la Dirección del Trabajo, de fecha 02 de marzo de 2017.

desleales en la negociación colectiva, para luego listar una serie de ejemplos de casos específicos donde se manifiesta esa infraccionalidad genérica, quedando de manifiesto que puede haber otros casos igualmente sancionables”³⁸.

“De esta manera, el legislador ha insistido en formular una preceptiva centrada en la protección de los derechos fundamentales vinculados a la libertad sindical, generando una garantía de aplicación amplia, tanto como adecuada debe estar a la naturaleza del bien jurídico que ampara, quedando descartados, por ende, los arbitrios formales destinados a interpretar restrictivamente el alcance de la voluntad tutelar en la materia de estudio”³⁹.

¿De quién pueden provenir las prácticas antisindicales?

Las prácticas antisindicales pueden provenir del empleador, del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador.

¿Cuáles son las prácticas antisindicales del empleador?

Son prácticas antisindicales del empleador aquellas acciones ejecutadas por el empleador que atentan contra la libertad sindical. De modo ilustrativo, el artículo 289 enumera como prácticas desleales del empleador, las siguientes:

- a) Obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse.

Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;

“Cabe destacar que la nueva ley ha incorporado en esta letra una conducta que el anterior artículo 289 no identificaba, a saber, el despido de uno o más trabajadores

³⁸ ORD 0999/0027, de la Dirección del Trabajo, de fecha 02 de marzo de 2017.

³⁹ ORD 0999/0027, de la Dirección del Trabajo, de fecha 02 de marzo de 2017.

por manifestar su intención de sindicalizarse, lo que refuerza la voluntad del legislador en orden a proteger de manera amplia y con mayor eficacia al trabajador – afiliado o no al sindicato- ante despidos que sólo tiene como finalidad la afectación de la libertad sindical”⁴⁰.

- b) Negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información periódica a que tienen derecho los sindicatos de las grandes empresas (balance general, estado de resultados y estados financieros auditados, información de carácter público que la empresa esté obligada a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros) o a la información por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes y pequeñas empresas;
- c) Ofrecer u otorgar beneficios especiales que signifiquen desestimular la formación de un sindicato;
- d) Realizar alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;
- e) Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;
- f) Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad en juicio de desafuero.

“La conducta que describe la letra f) ha sido incorporada por la Ley 20.940, encargándose de una situación grave y que dice relación con el desconocimiento de parte del empleador del fuero de los directores sindicales, generando un severo

⁴⁰ ORD 0999/0027, de la Dirección del Trabajo, de fecha 02 de marzo de 2017.

impacto, no sólo a la persona del trabajador, sino a toda la organización sindical”⁴¹.

“El legislador entonces viene a identificar con precisión esta práctica ilícita que hasta la fecha era investigada y sancionada por las Inspecciones del Trabajo mediante procedimientos administrativos de separación ilegal de trabajador con fuero que daban lugar a la eventual denuncia judicial fundada en la protección genérica establecida por el artículo 289”⁴².

- g) Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen desestimar la afiliación o desafiliación sindical;
- h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo que medie acuerdo de extensión.

No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador.

“La práctica antisindical establecida en la letra h) fue incorporada por la Ley 20.940 y su finalidad es proteger la función y capacidad negocial de la organización sindical al interior de la empresa, amén de ser correlato de la decisión normativa de terminar con la facultad unilateral que el antiguo artículo 346 le otorgaba al empleador para extender los beneficios del instrumento colectivo”⁴³.

- i) No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión, cuando este proceda.

“Al igual que el caso anterior, la norma contenida en la letra i) se ha incorporado por la nueva ley, teniendo como antecedente el cambio de regulación sobre la institución de la extensión de beneficios”⁴⁴.

⁴¹ ORD 0999/0027, de la Dirección del Trabajo, de fecha 02 de marzo de 2017.

⁴² ORD 0999/0027, de la Dirección del Trabajo, de fecha 02 de marzo de 2017.

⁴³ ORD 0999/0027, de la Dirección del Trabajo, de fecha 02 de marzo de 2017.

⁴⁴ ORD 0999/0027, de la Dirección del Trabajo, de fecha 02 de marzo de 2017.

¿Cuáles son las prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador?

Son prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador aquellas acciones ejecutadas por trabajador, por las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador el empleador que atentan contra la libertad sindical. De modo ilustrativo, el artículo 290 enumera como prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador, las siguientes:

- a) Acordar con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas antisindicales atentatorias contra la libertad sindical⁴⁵ y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;
- b) Acodar con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;
- c) Aplicar sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla;
- d) Presionar al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste;
- e) Divulgar a terceros ajenos a la organización sindical los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados, y
- f) Ejercer los derechos sindicales o fueros que establece este Código de mala fe o con abuso del derecho.

¿El Código del Trabajo tipifica otras prácticas antisindicales?

Sí, en el artículo 291. Éstas son:

⁴⁵ Alguna de las prácticas antisindicales del empleador enumeradas en el artículo 289 del Código del Trabajo.

- a) Los que ejerzan física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical, y
- b) Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato, impidan el ingreso de los trabajadores a las asambleas o el ejercicio de su derecho a sufragio.

¿Cómo se sancionan las prácticas antisindicales?

Las prácticas antisindicales se sancionan de la siguiente forma:

- En la micro empresa con multa de 5 a 25 UTM.
- En la pequeña empresa con multa de 10 a 150 UTM.
- En la mediana empresa con multa de 15 a 150 UTM.
- En la gran empresa con multa de 20 a 300 UTM.

¿Cómo se determina la cuantía de la multa dentro de cada rango?

Para determinar la cuantía de la multa dentro de cada rango se tendrá en cuenta:

- La gravedad de la infracción.
- El número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical.

¿La reincidencia en prácticas antisindicales aumenta el monto de la multa?

Sí, pero sólo respecto de las medianas y grandes empresas. Las medianas y grandes empresas, en caso de reincidir en prácticas antisindicales serán sancionadas con multa la que corresponda, pudiéndose duplicar y triplicar su rango.

¿A beneficio de quién son las multas que se apliquen por prácticas antisindicales?

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

¿Cómo denunciar una práctica antisindical y solicitar la aplicación de sanción?

La denuncia por prácticas antisindicales se interpone ante el Juzgado de Letras del Trabajo competente. Éste, en primer lugar, debe determinar si la conducta denunciada constituye práctica antisindical, luego, declarada la existencia de la práctica desleal, aplicará la sanción que corresponda.

La tramitación de una denuncia por prácticas antisindicales se ajusta al procedimiento de tutela laboral.

¿Cuál es el plazo para denunciar una práctica antisindical?

La denuncia por práctica antisindical debe interponerse dentro de los 60 días contados desde que se produzca la acción que constituya práctica antisindical.

¿Quiénes pueden denunciar judicialmente una práctica antisindical?

Las acciones judiciales para la denuncia de una práctica antisindical pueden ser ejercidas por los trabajadores afectados, por la o las organizaciones sindicales o el empleador. La Inspección del Trabajo está obligada a denunciar judicialmente los hechos de los que tenga conocimiento, que estime constitutivos de prácticas antisindicales.

Si la práctica antisindical ha implicado el despido de un trabajador aforado, ¿procede su reincorporación?

Sí, si la práctica antisindical ha implicado el despido de un trabajador que goza de fuero laboral, el juez, en su primera resolución, debe disponer, de oficio o a petición de parte, su inmediata reincorporación y el pago de las remuneraciones y prestaciones durante el

período comprendido entre el despido y la reincorporación efectiva, bajo apercibimiento de multa de 150 UTM.

En caso de que el empleador se niegue a la reincorporación, no haga pago oportuno y debido de las remuneraciones y prestaciones o que vuelva a despedir al trabajador, el tribunal, de oficio, aplicará la multa y sustituirá o repetirá el apremio hasta obtener el cumplimiento íntegro de la medida decretada.

Contra estas resoluciones no procede recurso alguno.

XI.- ¿QUE SUCEDE CON LOS GRUPOS NEGOCIADORES EN LA REFORMA LABORAL?

Mediante ORD._ 1163/0029, de 13 de marzo de 2017, de la Dirección del Trabajo, que atiende consulta sobre grupos negociadores, la Dirección del Trabajo se pronuncia sobre la situación de los grupos negociadores respecto del procedimiento de negociación al cual ellos podrían acceder y demás prerrogativas relacionadas con ella, específicamente el ejercicio del derecho de huelga, la aplicación del fuero y la facultad de establecer acuerdos de extensión de beneficios, en el marco de la Ley N° 20.940, que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, conocida como “Reforma Laboral”.

Breve Reseña.

Al respecto, cabe tener presente, como lo destaca el Dictamen, que una de las cuestiones centrales del proyecto de Ley despachado del Congreso, que “Moderniza el sistema de relaciones laborales”, conocido como “Reforma Laboral”, hoy Ley N° 20.940, era “reconocer la denominada titularidad sindical, es decir, siguiendo los estándares internacionales y coherente con los Convenios OIT ratificados por el Estado de Chile y que se encuentran vigentes, especialmente los Convenios 87 y 98, reconocer a las organizaciones sindicales como las entidades privilegiadas para asumir la representación de los trabajadores en la negociación colectiva en las empresas donde existiera representación sindical, admitiendo la representación de los trabajadores por parte de grupos negociadores sólo en las empresas donde no existirá dicha presencia sindical”.

Sin embargo, ese aspecto central no fue compartido por los Senadores y Diputados de Derecha (RN y la UDI), quienes presentaron sendos requerimientos al Tribunal Constitucional, impugnando algunas normas referidas a la Titularidad Sindical.

Con fecha 9 de mayo de 2016, el Tribunal Constitucional, mediante sentencia Rol N° 3016-16, “declara inconstitucionales una serie de normas que consagraban la Titularidad Sindical, junto con la referida a la modalidad de negociación colectiva conocida como negociación semi-reglada contenida en el artículo 315 incorporado en el artículo 1° numeral 37 del proyecto de ley aprobado por el Congreso”, que establecía la modalidad, el

procedimiento y los efectos del acuerdo de un grupo negociador. Es decir, este artículo, en conjunto con otros referidos a los grupos negociadores, fueron eliminados de la Ley.

Resumen de los Fundamentos del Dictamen.

La cuestión fundamental a dilucidar por el Dictamen es “si conforme a lo dispuesto en los artículo 6° y 7°, en relación al artículo 19 N° 16, inciso 5°, todos de la Constitución Política de la República, la Dirección del Trabajo se encuentra o no habilitada para ir más allá de la actividad propia tendiente a establecer o fijar el sentido y alcance de la legislación laboral, estableciendo todo un estatuto para la negociación colectiva de los grupos negociadores”.

Para resolver fundadamente y tratándose de una materia de Derecho Administrativo, con alcance constitucional, la Dirección del Trabajo solicitó un Informe en Derecho a un calificado especialista, el Doctor en Derecho Luis Cordero Vega, reconocido académico y experto en Derecho Administrativo. El informe de este académico se entregó con fecha 23 de enero de 2017 y se denominó “Informe en Derecho sobre los alcances de la facultad interpretativa de la Dirección del Trabajo a propósito del procedimiento de negociación colectiva para grupos de trabajadores no sindicalizados”. En dicho informe, se llega a las siguientes conclusiones, que sirven para dar sustento a lo resuelto en el Dictamen:

- a. La Ley N° 20.940 no contempló un procedimiento que se hiciera cargo de establecer la manera en que los grupos negociadores pueden negociar colectivamente.
- b. La regulación de la Negociación Colectiva, ya sea sus procedimientos, modalidades y efectos es una materia que esta entregada a la competencia del Legislador, es decir, ni aun el mismísimo presidente de la República puede regularla por Decreto con Fuerza de Ley, por lo que con mayor razón la Dirección del Trabajo no tiene competencia para ello. De hacerlo, traspasaría las propias competencias que le otorga la Constitución.
- c. Por lo anterior, la Dirección del Trabajo no se encuentra facultada para, en ejercicio de sus facultades interpretativas de la legislación laboral, reglar un procedimiento de negociación colectiva para los grupos de trabajadores no sindicalizados, por cuanto ello también infringiría la reserva legal establecida por la Carta Fundamental.

- d. Tampoco puede la Dirección del Trabajo señalar que se aplica a los grupos de trabajadores no sindicalizados alguno de los procedimientos de negociación colectiva contemplados en la Ley para los sindicatos, por la vía de la analogía o de manera supletoria, toda vez que para suplir el vacío normativo con dichos procedimientos la DT requeriría necesariamente efectuar una serie de discriminaciones para dilucidar si se aplicarían o no a la negociación a cargo de los grupos negociadores determinadas instituciones o efectos jurídicos que se encuentran especialmente establecidos en consideración a la participación de las organizaciones sindicales en el procedimiento de negociación colectiva reglada; cuestión que en si misma implicaría una transgresión al imperativo de reserva legal en la materia.
- e. Los eventuales acuerdos a los que puedan llegar los grupos negociadores que negocien colectivamente constituyen un instrumento cuyos efectos no se encuentran establecidos en el ordenamiento jurídico, sin que se vislumbren elementos que permitan, a través de un análisis interpretativo, asimilarlos a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias del procedimiento de negociación colectiva reglada – como lo son la obligatoriedad del empleador de negociar colectivamente y suscribir un contrato colectivo, el derecho a huelga o el derecho a fuero, entre otros aspectos-; o a los efectos propios de los contratos colectivos o de los convenios colectivos.

Conclusiones del Dictamen:

A partir de esos fundamentos, la Dirección del Trabajo llega a las siguientes conclusiones:

- a) La Ley N° 20.940, conocida como “Reforma Laboral”, no contiene procedimiento, ni modalidad alguna para que los grupos negociadores puedan negociar colectivamente.
- b) Excede de las facultades de la Dirección del Trabajo regular el procedimiento, la modalidad y los efectos de los eventuales acuerdos de los grupos negociadores.
- c) Excede de las facultades de la Dirección del Trabajo determinar si a los acuerdos de los grupos negociadores se les aplican los procedimientos, modalidades y efectos establecidos en la Ley para las organizaciones Sindicales.

- d) No estando regulados los procedimientos, modalidades y efectos en La Ley, los eventuales acuerdos de grupos negociadores están excluidos de los efectos regulados en el Libro IV del Código del Trabajo. A modo de ejemplo, quórums para negociar, derecho a información, derecho a huelga, derecho a fuero, extensión de beneficios pactada, etc.
- e) Un trabajador que sea parte de un acuerdo celebrado grupalmente de manera desregulada, al no regirse por las normas del referido Libro IV del Código del Trabajo, no se verá impedido de participar en una negociación colectiva reglada iniciada por una organización sindical.