

## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- El conflicto es un elemento permanente en la sociedad humana. Donde hay más de un ser humano puede haber uno o más conflictos.
- Pretender negar la existencia del conflicto implica negar la naturaleza humana, la racionalidad del ser humano y su capacidad crítica

## VENTAJAS DE LA N.C.

- 1.- Es pactada por los actores sociales por lo que son más cercanos a la realidad social a la que se va a aplicar, de lo que podría llegar a ser la ley.
- 2.- La N.C es es más flexible que la ley y permite reaccionar más rápido a los cambios económicos y sociales del sector

- Uno de los fines del Derecho es la resolución de conflictos.
- La relación laboral entre un trabajador individualmente considerado y su empleador, quien tiene el derecho de organizar, dirigir y administrar la empresa, se da en un marco de subordinación disimulada por el contrato de trabajo.

- En Chile, el plan laboral de 1979 considera que la n.c. debe asegurar equivalencia de salarios y productividad.
- Su piso es la remuneración del trabajo alternativo (su trabajo es más valioso en la empresa en que trabaja que en trabajos alternativos) y, su techo, el costo de reemplazo.

- Por las especiales características de la relación de trabajo el Derecho ha privilegiado mecanismos autocompositivos (n.c) y de autotutela (huelga), por sobre la actuación del juez.

- El Tribunal Federal Alemán, en 1980 declaró en una sentencia “ la historia social muestra hasta ahora que los sindicatos casi siempre están reducidos a exigir y a conseguir una mejora de las condiciones de trabajo. En una oposición de intereses como ésta, los contratos colectivos, serían en general, sin el derecho de huelga, nada más que una mendicidad colectiva”

## DEFINICIÓN

- ART. 303: es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

## EMPRESAS EN QUE SE PUEDE NEGOCIAR COLECTIVAMENTE, ART. 304

- 1.- EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO
- 2.- EMPRESAS EN QUE EL ESTADO TENGA APORTES, PARTICIPACIÓN O REPRESENTACION. (LO DETERMINA EL MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y RECONSTRUCCIÓN)

- REGULADA EN EL LIBRO IV DEL CÓDIGO DEL TRABAJO
- ART. 315 Y SS N.C. DE EMPRESA
- ART 334 Y SS N.C. SUPRAEMPRESA

## NO PUEDEN NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

- 1.- Empresas del estado que dependan del Ministerio de Defensa o que se relaciona con el Gobierno por medio de dicho Ministerio (única excepción admitida en derecho Internacional)
- 2.- Aquellas en que leyes especiales así lo digan
- 3.- Empresas empresas públicas o privadas en que el estado haya financiado en más de un 50% sus presupuestos en cualquiera de los dos años anteriores.

## QUÉ TIPO DE N.C. EXISTEN

- 1) N.C. REGLADA
- 2) N.C. NO REGLADA ART 314
- 3) N.C. SEMIREGLADA SE APLICA SÓLO A GRUPO DE TRABAJADORES ART. 314 BIS
- 4) N.C. SEMIREGLADA DE SINDICATO DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE TEMPORADA ART. 314 BIS A.

## TRABAJADORES QUE PUEDEN NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

- Todos aquellos que presenten servicios en empresas que pueden negociar colectivamente. Excepciones: ART. 305.
- a) Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje
- b) Trabajadores que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada.

- c) Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados a lo menos de facultades generales de administración
- d) Las personas autorizadas para despedir y contratar trabajadores

## Reclamo de legalidad

- DE LA PROHIBICIÓN DE NEGOCIAR COLECTIVAMENTE O DE SU MODIFICACIÓN SE PODRÁ RECLAMAR EN CUANTO A SU LEGALIDAD ANTE LA I DEL T, DENTRO DEL PLAZO DE 6 MESES DESDE LA SUSCRIPCIÓN DE LA CLÁUSULA. RECLAMABLE ANTE EL JUEZ ( 5 DÍAS DESDE LA NOTIFICACIÓN)

- e) Los trabajadores que dentro de la empresa ejerzan un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias, sobre políticas y procesos productivos y de comercialización

## IMPORTANCIA

- USO ESTRATÉGICO DENTRO DE LA N.C. Y EVENTUAL HUELGA.( son trabajadores que pueden sindicalizarse)

## REQUISITO

- EN LOS TRES ÚLTIMOS CASOS LA PROHIBICIÓN DEBE CONSTAR EXPRESAMENTE EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

## MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN

- 1.- RELATIVAS A REMUNERACIONES
- 2.- OTROS BENEFICIOS EN DINERO O ESPECIE
- 3.- EN GENERAL RELATIVAS A CONDICIONES COMUNES DE TRABAJO

## NO SE PUEDEN NEGOCIAR

- CUALQUIERA QUE RESTRINJA O LIMITE LAS FACULTADES DEL EMPLEADOR DE ORGANIZAR, DIRIGIR Y ADMINISTRAR LA EMPRESA Y AQUELLAS AJENAS A LA MISMA

## Excepción:

- No se requiere solicitar desafuero para los trabajadores sujetos a contrato a plazo fijo.

## Fuero

- Siempre los trabajadores involucrados en una N.C reglada gozan de este beneficio y aquellos de un sindicato interempresa pero una vez que el empleador ha aceptado negociar colectivamente art. 334 bis.

## N.C. NO REGLADA: ART. 314, 314 BIS A-B-C.

- DISTINCIONES.
- N.C. NO REGLADA SINDICAL
- N.C. NO REGLADA DE GRUPOS DE TRABAJADORES.

## Duración:

- Desde los 10 días previos a la presentación del proyecto hasta 30 días después de suscrito el contrato o notificado el fallo arbitral.
- Duda interpretativa: ¿30 días adicionales paralos integrantes de la comisión negociadora?

## N.c. no reglada art 314:

- 1.- Puede iniciarse en cualquier momento
- 2.- Sin restricciones de ningún tipo
- 3.- Los trabajadores sólo pueden comparecer representados por una organización sindical.
- 4.- La directiva actúa como comisión negociadora

- Objeto: convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado
- Las normas procesales de la N:C reglada no le resultan aplicables
- No da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones: no hay fuero, ni huelga ni cierre patronal, no hay obligación de negociar y menos de suscribir.

## EFFECTOS CONTRATO COLECTIVO: EFICACIA NORMATIVA

- Artículo 348.

- Su duración no puede ser inferior a dos años ni superior a cuatro
- El instrumento que se suscribe se denomina convenio colectivo

- IMPERATIVIDAD: se incorpora al contrato individual reemplazando las cláusulas sobre la misma materia que éste contenga.
- INDEROGABILIDAD EN PERJUICIO.  
ART.311 Imposibilidad de pactar condiciones peores por medio del contrato individual (análisis conglobante/ por acumulación/inescindibilidad)

## CARÁCTER PARCIAL DE UN CONTRATO COLECTIVO: art. 351 inc 3º

- Cuando así lo expresa el acuerdo
- Cuando de su contenido emana que se trata de beneficios individuales o en materias no sustanciales.
- En estos casos no podrá inhibir una n.c reglada.
- No produce los efectos el contrato colectivo

- contrato sus cláusulas subsiten en los contratos individuales salvo las cláusulas referidas a reajustabilidad y los derechos que sólo pueden ejercerse colectivamente.
- Límite, la suscripción del nuevo contrato colectivo art. 348 inc. 1º.

## **N.C. no reglada de un grupo de trabajadores 314 bis**

- El legislador del 2001, ley N° 19.759, introdujo normas mínimas de procedimiento para evitar convenios colectivos que son una suma de contratos individuales (acuerdo entre empleador y cada trabajador por separado)

## **SANCIÓN**

- DE NO CUMPLIRSE ESTOS REQUISITOS TENDRÁ NATURALEZA DE CONTRATO INDIVIDUAL Y NO DE INSTRUMENTO COLECTIVO, DEJANDO LIBRE EL DERECHO A INICIAR UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA.

## **REQUISITOS**

- 1.- Debe tratarse de grupos de 8 o más trabajadores
- 2.- Los trabajadores deben elegir una comisión negociadora de no menos de 3 ni más de 5 integrantes, elegidos por votación secreta ante un Inspector del Trabajo.
- 3.- el empleador deberá dar respuesta dentro del plazo de 15 días, en caso de no hacerlo la I del T cursa una multa de 1 a 20 UTM

## **NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE TEMPORADA ART. 314 BIS A**

- El sindicato que agrupe a estos trabajadores, podrá presentar a él o a los respectivos empleadores un proyecto de convenio colectivo y él o los empleadores deberán darle respuesta dentro del plazo de 15 días, contados desde la recepción del proyecto, de lo contrario se les multa.
- Si la respuesta es negativa, el Sindicato queda facultado para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada
- La negociación directa deberá finalizar antes de 30 días del inicio de la temporada.

- En empresas de más de 50 trabajadores, multa de 2 a 40 UTM, en empresas de más de 200 trabajadores, de 3 a 60 UTM
- 4.- La aprobación de la respuesta final debe ser aprobada ante el Inspector del Trabajo

## **NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA DE EMPRESA**

- SE INICIA POR PRESENTACIÓN DE UN PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO POR PARTE DE ÉL O LOS SINDICATOS O GRUPOS NEGOCIADORES DE LA RESPECTIVA EMPRESA. Art. 315

## CARACTERÍSTICAS

- 1) Existen normas que regulan el procedimiento
- 2) Son para establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para los involucrados.
- 3) Los trabajadores involucrados gozan de fuero

## CUÁNDO SE PUEDE PRESENTAR EL PROYECTO

- Hay que distinguir. : art. 317 y ss
- A) Empresas con contrato colectivo vigente
- B) Empresas sin contrato colectivo vigente.

- 4) Existe el derecho a declarar la huelga dentro del marco legal
- 5) El instrumento, producto de la negociación, recibe el nombre de contrato colectivo y debe tener un plazo no menor a dos años ni superior a cuatro años.

## PRESENTACIÓN A EMPRESAS SIN CONTRATO COLECTIVO VIGENTE

- Cuándo: si la empresa tiene más de un año, contado desde el inicio de sus actividades, se podrá presentar en cualquier momento, salvo que haya mediado declaración de período no apto.

## LAS PARTES DEL PROCESOS NEGOCIADOR

- A) Una empresa
- B) Uno o más sindicatos de la misma empresa
- C) Trabajadores adherentes al proyecto de contrato colectivo
- D) Grupo de trabajadores que se une para el sólo efecto de negociar

## DECLARACIÓN DE PERÍODO NO APTO PARA NEGOCIAR

- Facultad que la ley otorga al empleador en cuya empresa no exista contrato colectivo vigente, para establecer un período o varios, que en total no sumen más de 60 días en el año calendario, durante el cual los trabajadores no pueden presentar proyectos de contrato colectivo

## Requisitos

- 1.- Se hace por escrito
- 2.- En el mes de junio de cada año
- 3.- Necesariamente antes de que se haya presentado u proyecto de contrato
- 4.- Debe comunicarse a los trabajadores
- 5.- Debe comunicarse a la I del T.

## EFFECTOS DE COMUNICAR Y DE NO PRESENTAR PROYECTO NI ADHERIR (NO HAY CONTRATO VIGENTE)

- Los trabajadores sólo podrán presentar proyecto de contrato transcurridos dos años desde la celebración del último contrato colectivo, salvo acuerdo con el empleador en contrario, o de uno anterior, siempre que esté vigente art. 322 inc 2-3

## Deber de comunicar la presentación

- La empresa debe comunicar dentro del plazo de 5 días contados desde la recepción del proyecto al resto de los trabajadores de la empresa, que ha recibido un proyecto para que éstos, dentro del plazo de 30 días contados desde la fecha de la comunicación, puedan presentar sus proyectos o adhieran al presentado

## Efectos de comunicar y de no presentar proyecto (hay contrato colectivo vigente)

- Se mantiene como plazo de referencia el de término del contrato anterior que vincule a las parte: no antes de 45 ni después de 40 días anteriores a la fecha del contrato. Art 322.

## EFFECTOS DE NO COMUNICAR (empresas sin contrato colectivo vigente)

- 1) Si no cumple con la comunicación, deberá negociar con quienes presentaron el proyecto
- 2) Los demás trabajadores conservan el derecho a presentar sus proyectos en cualquier tiempo

## Caso de los trabajadores que ingresan a la empresa donde hay contrato colectivo vigente y tienen derecho a negociar

- Art. 322 inc 2º: pueden presentar un proyecto transcurridos 6 meses desde su ingreso.
- Excepción.
- - El empleador el hizo extensión total de beneficios.
- Podrá presentar un proyecto en lo que reste del plazo de dos años contados desde la celebración del último convenio colectivo cualquiera sea la duración efectiva de éste

## PRESENTACIÓN EN EMPRESAS CON CONTRATO COLECTIVO VIGENTE

- No antes de 45 ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente
- Sin embargo, de común acuerdo se puede postergar la fecha de inicio hasta por 60 días y por una sola vez en cada período fijando en el mismo acuerdo la fecha de la futura negociación
- Debe enviarse copia del acuerdo a la I del T.

## CONTESTACIÓN FUERA DE PLAZO

- *Si no contesta al día 20 se entiende que aceptan el proyecto presentado.*

## EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

- Debe descontarse un 75% de la cuota sindical ordinaria a favor del sindicato que obtuvo el beneficio, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha de la extensión.
- Si los beneficios fueron obtenidos por varios sindicatos, el aporte irá a la organización que el trabajador indique y si nada dice, a la organización más representativa.

## TRAMITACIÓN.

- CONTESTADA LA PROPUESTA, PUNTO POR PUNTO ( SE ACEPTA, SE RECHAZA, SE ACEPTA PARCIALMENTE Y FUNDAMENTOS), EN ESTA OPORTUNIDAD DEBE OBJETAR A LOS TRABAJADORES QUE ESTIMA NO PUEDEN NEGOCIAR, ART 329. MÁS LA CONTRAPROPUESTA DE LA EMPRESA, COMUNICADA A LA I DEL T, COMIENZA UN CALENDARIO DE NEGOCIACIÓN QUE FIJAN LAS PARTES.

## PLAZO PARA CONTESTAR

- 15 DÍAS DESDE LA PRESENTACIÓN,
- Prorrogables de común acuerdo.
- Se debe enviar copia de la respuesta a la I del T debiendo contener la firma de uno o más de los integrantes de la comisión negociadora en señal de que fue recibida
- Si los trabajadores se negaron a recibirla, se debe solicitar a la I del T su notificación

- OBSERVACIÓN: EL TRABAJADOR AFECTO A UN CONTRATO VIGENTE CON LA EMPRESA NO PUEDER NEGOCIAR, PERO!, ESO DEBE HACERSE PRESENTE EN LAS OBSERVACIONES HECHAS EN LA CONTESTACIÓN. ART 329.

## OBJECIONES DE LEGALIDAD ART. 331

- Recibida la respuesta del empleador, podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste y de su respuesta, en caso que no respeten las normas del C del T.
- Se formula ante la I del T dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la respuesta.
- La I del T tiene 5 días para pronunciarse

## PLAZO DE NEGOCIACIÓN

- No hay contrato colectivo: transcurridos 45 días desde la presentación, dentro de los último 5 días de ese plazo
- Hay contrato colectivo: llegada su fecha de término, dentro de los últimos 5 días anteriores al término de su vigencia

- En caso de que la empresa tenga más de 1000 trabajadores resuelve el Director del Trabajo.
- Si acoge la objeción, fija un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días desde la notificación bajo apercibimiento de no haberse presentado la cláusula o no haber respondido el proyecto, según el caso.

- SE DEBERÁ VOTAR POR LA ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR DEPOSITADA EN LA I DEL T O POR LA HUELGA.
- ESO DEBE DECIR LA PAPELETA.
- EXCEPCIÓN. SE TRATA DE UNA MATERIA DE ARBITRAJE OBLIGATORIO casos art 384, O LAS PARTES DECIDIERON IR A ARBITRAJE VOLUNTARIO.

## MATERIAS QUE NO PUEDEN SER OBJETO DE OBJECCIÓN DE LEGALIDAD

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

## Estipulaciones básicas del contrato colectivo art. 345.

- 1.- Determinación precisa de las partes a quienes afecte;
- 2.- Las normas relativas a remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se haya acordado. En consecuencia, no podrán validamente contener estipulaciones que hagan referencia a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores

- (En doctrina, se postula que el contrato debe bastarse a sí mismo, sin hacer reenvíos a otros documentos, como anexos o instrumentos anteriores).
- 3.- El período de vigencia del contrato, el cual no puede ser inferior a dos ni superior a cuatro años.
- 4.- Por acuerdo de las partes podrían designar un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y resolver las controversias a que dé lugar.

### Caso en que hubo huelga y hay instrumento colectivo vigente:

- Si a consecuencia del rechazo de los trabajadores a la última oferta presentada por el empleador, se ha declarado la huelga, y, existiendo un instrumento colectivo vigente, la vigencia del nuevo instrumento se cuenta a partir del día siguiente de la fecha de su firma, o del compromiso,

### VIGENCIA

- 1.- Empresa en que existe instrumento colectivo anterior: día siguiente al del vencimiento del instrumento colectivo o fallo arbitral anterior.
- 2.- Empresa en que no existe instrumento colectivo anterior:
  - a) Contrato presentado por un grupo de trabajadores o sindicato de empresa: desde el día siguiente al de su firma

- en tanto que su duración se cuenta a partir del día siguiente de la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento colectivo. Es decir, en este caso, la duración (período durante el cual se extiende) del instrumento colectivo y su vigencia, (período durante el cual produce sus efectos) no son coincidentes, pues se cuentan desde fechas diferentes.

- b) Contrato presentado por dos o más sindicatos, sindicato interempresa o federación o confederación, a partir del día siguiente de 60 contados desde la fecha de presentación del proyecto.

### Caso en que hubo huelga pero no había instrumento colectivo vigente.

- Si no había instrumento colectivo anterior, la vigencia se cuenta a partir del día siguiente de un total de 45 días o de 60, según se trate de negociación colectiva de empresa o de una interempresa, en ambos casos contados desde la fecha de presentación del respectivo proyecto de contrato colectivo

- Luego de la suscripción del contrato colectivo, dos ejemplares de éste se deben depositar en la I del T, dentro del plazo de 5 días siguientes a la celebración del mismo, una queda para el registro de la I del T, y otra, debidamente timbrada, se devuelve a la parte que efectuó el depósito.

- conforme al procedimiento señalado en el párrafo 4º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, (procedimiento de tramitación títulos ejecutivos y sentencias), de este Código”
- No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de hasta 10 utm.

### Efectos de la firma del contrato

- Una vez suscrito el contrato colectivo, sus estipulaciones reemplazan en lo pertinente, las contenidas en los contratos individuales de trabajo de todos aquellos que sean parte del contrato y de aquellos a quienes se hizo extensión de beneficios.

- Lo dispuesto en el inciso anterior es sin perjuicio de las facultades de fiscalización que sobre el cumplimiento de los contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales corresponden a la Dirección del Trabajo

- Este instrumento tiene mérito ejecutivo respecto de sus estipulaciones y el incumplimiento podrá ser sancionado con una multa de hasta 10 utm.
- Art. 349: “El original de dicho contrato, así como las copias autorizadas de este instrumento autorizadas por la I del T, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de letras del Trabajo conocerán de estas ejecuciones,

- La aplicación, cobro y reclamo de estas multas se efectuarán con arreglo a las disposiciones del Título II del Libro V de este Código procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas, art. 503).

## ARTÍCULO 503 INC 3º

“La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días hábiles contados desde su notificación. Dicha reclamación deberá dirigirse en contra del Jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción

- En contra de la sentencia que resuelva una reclamación se podrá recurrir conforme a los establecido en los artículos 502 del presente Código (recurso de nulidad)

- Admitida la reclamación a tramitación, previa verificación de los requisitos señalados en el inciso anterior, su substanciación se regirá por el procedimiento de **aplicación general** contenido en el Párrafo 3º, del Capítulo II, del Título I del presente Código, *a menos que*

## MECANISMOS ESTABLECIDOS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA LOGRAR ACUERDO

- 1.- NEGOCIACIÓN DIRECTA DE LAS PARTES
- 2.-MEDIACIÓN
- 3.-ARBITRAJE
- 4.- INTERPOSICIÓN DE BUENOS OFICIOS

- la **cuantía** de la multa, al momento de la dictación de la resolución que la impone o de la que resuelva la reconsideración administrativa respecto de ella, se igual o inferior a 10 Ingresos mínimos mensuales, caso en el cual, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y ss del presente Código

- 5.-HUELGA
- 6.-LOCK OUT O CIERRE PATRONAL
- 7.-CONTRATO COLECTIVO FORZOSO

## MEDIACIÓN art. 352 y ss

- Modelo de solución de conflictos de carácter voluntario, dirigida a resolver el conflicto por acuerdo mutuo entre las partes. Se puede optar por la mediación en cualquier momento.
- Su plazo de duración es de 10 días o aquél que señalen las partes.

## VOLUNTARIO

- LAS PARTES E DE COMÑUN ACUERDO DESIGNAN UN ÁRBITRO.
- El compromiso debe constar por escrito consignándose el nombre del árbitro. Copia del compromiso debe remitirse a la I del T dentro de 5 días desde la firma

- El mediador, de no llegar a un acuerdo, presenta una propuesta de solución a las partes, a la que éstas deberán responder en 3 días.
- Si no se logra aceptación por ambas partes la mediación finaliza con el informe que de lo obrado debe realizar el mediador.

## OBLIGATORIO. ART 384

- 1) Empresas que atienden servicios de utilidad pública
- 2) Empresas cuya paralización por su naturaleza causa grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a l economía del país o a la seguridad nacional
- 3) Caso en que se haya decretado la reanudación de faenas

## ARBITRAJE art. 355 y ss

- En cualquier momento, las partes pueden someter la negociación a arbitraje, incluso durante la huelga o el cierre temporal de la empresa (lock out).
- Se clasifica en voluntario o colectivo.

- 4.- Casos en que esté prohibida la huelga y el cierre patronal
- La calificación de encontrarse las empresas en alguna de estas situaciones, se efectúa en el mes de julio de cada año, por resolución conjunta de los Ministerios de Economía, Fomento y Reconstrucción, Trabajo y Previsión Social.

## DESIGNACIÓN DEL ÁRBITRO

- En audiencia celebrada ante la I del T, que se realiza con la parte que asista y si ninguna concurre el inspector levantará acta donde dejará constancia de la designación de uno de los integrantes de la nómina nacional de árbitros y de las últimas proposiciones de las partes

## BUENOS OFICIOS

- Servicio ofrecido por la Inspección del trabajo a los actores del proceso, dirigido a colaborar en el proceso de resolución del conflicto por medio del acuerdo de las partes
- Lo puede solicitar cualquiera de las partes.

## PROCEDIMIENTO

- Sólo debe fallar a favor de una de las proposiciones de las partes, aceptándola en su integridad.
- Menciones propias del contrato colectivo y la regulación de los honorarios del Tribunal
- Deberá fallar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su constitución, plazo prorrogable por 10 días.

- En el caso de los trabajadores lo hace la comisión negociadora por mayoría absoluta
- Empleador: lo hace éste o la comisión negociadora por él designada

- El fallo es apelable ante una Corte Arbitral integrada por 3 miembros, designados por sorteo, ante la I del T, de entre la nómina nacional. Debe pronunciarse dentro de los 30 días siguientes a su notificación y el fallo es apelable.

## REQUISITOS

- 1.- NO HABERSE RECURRIDO A MEDIACIÓN O ARBITRAJE VOLUNTARIO
- 2.- QUE LOS TRABAJADORES HAYAN APROBADO LA HUELGA
- 3.- QUE SE SOLICITE DENTRO DE PLAZO (48 HORAS SIGUIENTES DE VOTADA LA HUELGA)

## PLAZO DE LA I DEL T PARA DESARROLLAR LOS B. O

- Cinco días hábiles. Si el último recae en domingo o festivo, se entiende prorrogado hasta el primer día siguiente hábil.
- Las partes de común acuerdo pueden solicitar una prórroga de uno a cinco días corridos.

## LA HUELGA

- Es el derecho que tienen los trabajadores involucrados en un proceso de n.c. reglada para suspender las actividades a que se encuentran obligados en conformidad a sus contratos individuales de trabajo.

- Si no se logra acuerdo el Inspector del trabajo convocará a las partes para que éstas formalicen su última proposición de contrato colectivo. El Inspector a su vez presentará una propuesta a la que las partes deben responder en 3 días.

## ¿Quiénes pueden ir a huelga?

- Los trabajadores involucrados en un proceso de n.c. reglada que cumplan con los requisitos legales y que no se encuentren expresamente exceptuados
- Quiénes pueden declararse en huelga: los trabajadores involucrados en un proceso de n.c. reglada que cumplan con los requisitos legales y no se encuentren expresamente exceptuados

- De no haber aceptación el mediador pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe que deberá contener su propuesta y la última de cada una de las partes.

- Trabajadores con prohibición de ir a huelga:
  - a) que laboren en empresas que atienden servicios de utilidad pública
  - b) los de aquellas empresas cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional

## REQUISITOS PARA LA HUELGA:

- 1) Qué la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio
- 2) Que las partes no hayan acordado someter la n.c. a arbitraje voluntario
- 3) que el día de la votación de la última oferta del empleador esté comprendido dentro de los últimos 5 días de vigencia del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior; o, de no existir éstos

## REQUISITOS QUE DEBE CUMPLIR LA VOTACIÓN

- 1.- Debe ser personal
- 2.- Debe ser secreta
- 3.- Ante Ministro de fe (art. 218)
- 4.- La última oferta debe haber sido informada al menos con dos días de anticipación al plazo de cinco que existe para votar la huelga

- Dentro de los últimos 5 días del total de 45 (n.c. reglada de empresa) o 60 días (n.c. reglada interempresa), contados desde la presentación del proyecto de contrato colectivo.

- 5.- la última oferta debe haber sido acompañada a la I del T con la misma anticipación
- El día de la votación no se puede realizar asamblea alguna por parte de los trabajadores involucrados en la negociación

## Cuándo debe convocarse a votación

- A lo menos con 5 días de anticipación al día fijado para la votación de la huelga, lo hace la comisión negociadora.

## Porcentaje de aprobación de la huelga

- Mayoría absoluta
- Si no se alcanza ese quorum se entiende aprobada la última oferta del empleador, sin perjuicio de optar por el contrato forzoso del artículo 369.

- La huelga deberá hacerse efectiva al inicio del tercer día siguiente a la fecha de la aprobación. Si en la empresa existe un sistema de turnos, cada uno debe considerarse inicio de jornada
- El inicio de la huelga puede prorrogarse por acuerdo de las partes, por 10 días más.

- 3.- EL EMPLEADOR NO ESTÁ OBLIGADO A PAGAR LAS REMUNERACIONES
- 4.-LOS TRABAJADORES PUEDEN REALIZAR TRABAJOS PARA OTRO EMPLEADOR, PERO SÓLO DE CARÁCTER TEMPORAL

- Si no se hace efectiva en la oportunidad señalada por la ley se entiende que los trabajadores han desistido y aceptan la última oferta. (salvo opción del contrato forzoso)
- No se hace efectiva en el caso de que más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva continúan laborando en el momento en que ella debió hacerse efectiva (3º día).
- Si el inicio de la huelga recae en día sábado, domingo o festivo, de prorroga al día hábil inmediatamente siguiente

- 5.- LOS TRABAJADORES PODRÁN VOLUNTARIAMENTE PAGAR SUS COTIZACIONES PREVISIONALES

## PRINCIPALES EFECTOS DE LA HUELGA

- 1.- SE ENTIENDE SUSPENDIDO EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
- 2.- LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN LA HUELGA ESTÁN LEGALMENTE IMPEDIDOS DE PRESTAR SERVICIOS PARA EL EMPLEADOR

## PLAZO DE LA HUELGA

- NO TIENE, ES DE CARÁCTER INDEFINIDA, SIN PERJUICIO QUE CON CIERTOS REQUISITOS DE FORMA Y PLAZOS SEÑALADOS POR LA LEY, EL EMPLEADOR ESTÁ FACULTADO PARA CONTRATAR TRABAJADORES DE REEMPLAZO Y ACEPTAR EL REINTEGRO VOLUNTARIO

## REQUISITOS ART. 381

- QUE LA ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR HAY CUMPLIDO CON CIERTAS EXIGENCIAS LEGALES
- 1.- debe ser hecha por escrito
- 2.- recepcionada por la comisión negociadora a lo menos con 2 días de anticipación al plazo de 5 para votar la huelga

- Si la última oferta cumple con estos requisitos se pueden contratar trabajadores de reemplazo desde el primer día, de lo contrario, sólo desde el día 15 de la huelga

- 3.- Recepcionada por la Inspección en el mismo plazo
- 4.- Debe haber sido informada al conjunto de los trabajadores dentro de los plazos indicados
- 5.- Debe contener idénticas estipulaciones al instrumento colectivo vigente
- 6.- Contener un reajuste de beneficios por el período que va del último reajuste a la fecha de término de vigencia del contrato

## REINTEGRO DE LOS TRABAJADORES

- SI EL EMPLEADOR CUMPLIÓ CON LOS REQUISITOS DE LA ÚLTIMA OFERTA, PUEDEN REINTEGRARSE DESDE EL DÍA 15º, DE FORMA INDIVIDUAL, DE LO CONTRARIO, SÓLO DESDE EL DÍA 30 DE HABER HECHO EFECTIVA LA HUELGA

- 7.- Debe contener una reajustabilidad de los beneficios por el período que dure el contrato, excluidos los 12 últimos meses
- (*en el caso de que no haya contrato vigente, se debe ofrecer una reajustabilidad de beneficios, por todo el período que dure el contrato, excluidos los últimos 12 meses*).
- 8.- Una reajustabilidad mínima anual según la variación del IPC, por el período del contrato, excluidos los doce últimos meses
- 9.- Ofrecer un bono de reemplazo de 4 uf por cada trabajador reemplazado

## PAGO DEL BONO DE REEMPLAZO

- El bono de 4 UF ofrecido en la última oferta se paga por partes iguales directamente a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que esta haya finalizado

¿Puede el empleador ofrecer individualmente el reintegro sin cumplir los requisitos señalados?

- No, la ley expresamente lo prohíbe.
- Si se reintegran más de la mitad de los trabajadores del total de involucrados en la huelga se termina la huelga y los restantes trabajadores tienen 2 días para reintegrarse al tener de la última oferta del empleador

## Lock out o cierre temporal de la empresa

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

## REANUDACIÓN DE FAENAS

- Procede por decreto del presidente de la república, durante la huelga como durante el cierre patronal, cuando por sus características, oportunidad o duración signifique un grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

- REQUISITOS:
- 1.- QUE LA HUELGA SE HAYA HECHO EFECTIVA
- 2.- QUE LA HUELGA AFECTE A MÁS DEL 50% DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA O DEL ESTABLECIMIENTO ENSU CASO

- La reanudación de faenas se produce en las mismas condiciones del contrato vigente

- 3.- QUE SIGNIFIQUE, INDEPENDIENTEMENTE DEL NÚMERO DE TRABAJADORES EN HUELGA, UNA PARALIZACIÓN DE ACTIVIDADES IMPRESCINDIBLE.
- Para decretarlo respecto de un establecimiento, debe haber trabajadores en huelga en ese preciso establecimiento

## DURACIÓN

- NO MÁS DE 30 DÍAS DE INICIADA LA HUELGA O HASTA EL FIN DE LA HUELGA, CUALQUIERA OCURRA PRIMERO.
- No puede afectar a los trabajadores que por cláusula contractual están impedidos de negociar colectivamente (art. 3059)

- Para todos los efectos legales se entiende suscrito desde la comunicación por escrito y su vigencia será desde la fecha de término del contrato anterior, y desde ahí se cuentan los 18 meses.

## EFECTOS DEL CIERRE PATRONAL

- 1.- La suspensión de los contratos individuales, el empleador no paga remuneraciones, beneficios o regalías y los trabajadores no deben prestar servicios
- 2.-Las imposiciones o cotizaciones previsionales de los trabajadores no involucrados en la n.c. son de cargo del empleador

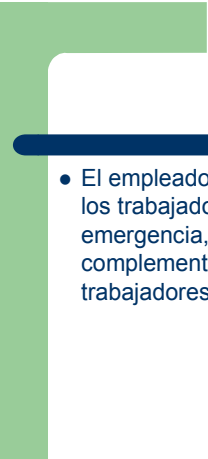

- Pueden optar por esta vía en cualquier momento de la negociación hasta:
  - a.- si no reúne la mayoría de aprobación de la huelga, 3 días desde la votación
  - b.- si no se hace efectiva la huelga, 5 días desde que debió hacerse efectiva

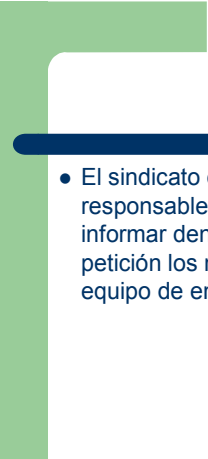

## CONTRATO COLECTIVO FORZOSO ART.369

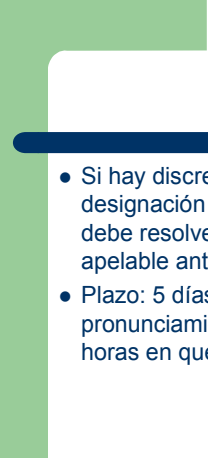

- La comisión negociadora en cualquier momento, por escrito, puede pedir suscribir un contrato de las siguientes características.
- Es un derecho, el empleador no puede oponerse.
- Tendrá una duración de 18 meses
- no contendrá cláusulas de reajustabilidad de remuneraciones ni otros beneficios pactados en dinero

## EQUIPOS DE EMERGENCIA

- Se requieren cuando se haya iniciado la huelga
- la paralización pueda provocar daño actual e irreparable a los bienes materiales de la empresa o causar daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales

- 
- 
- El empleador puede requerir legalmente a los trabajadores, por escrito, un equipo de emergencia, sin perjuicio de otras medidas complementarias que pueda acordar con los trabajadores

- 
- 
- El sindicato o grupo negociador son responsables de proporcionarlo, debiendo informar dentro de 24 horas de notificada la petición los nombres de los trabajadores del equipo de emergencia.

- 
- 
- Si hay discrepancia respecto a la designación se reclama ante la I del t que debe resolver en 48 horas, resolución apelable ante el juez competente.
  - Plazo: 5 días desde la fecha del pronunciamiento de la Inspección o de las 48 horas en que debió resolver.