

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Patricio Morales Bustamante
Asesor Laboral

Negociación Colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales, de manera de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

Este procedimiento se encuentra regulado en el Código del Trabajo, desde el artículos 303 y siguientes, pudiendo ser clasificada de la siguiente forma: reglada, no reglada, semi reglada que se aplica sólo a grupo de trabajadores y la semi reglada de sindicatos de trabajadores agrícolas de temporadas.

Al utilizar el término procedimiento, nos indica una serie o secuencia de actos que se desarrollan en el tiempo, iniciándose con la presentación de un proyecto de contrato colectivo de trabajo y culminando, normalmente, con la suscripción del respectivo instrumento colectivo.

A su vez, la negociación colectiva reglada puede subclasificarse en negociación colectiva de empresa, cuando agrupa sólo a los trabajadores de una empresa, e interempresas cuando involucra a dos o más sindicatos de distintas empresas, a un sindicato interempresas o a una confederación o federación de trabajadores.

Cuando la negociación colectiva tiene lugar fuera de la empresa (Supraempresa o Interempresas), se requiere el acuerdo previo de las partes

En esta ocasión, sólo detallaremos las reglas generales de la negociación colectiva reglada de la empresa.

En general, las empresas pueden negociar colectivamente, siempre y cuando haya transcurrido a los menos un año contado desde el inicio de sus actividades.

Reglas generales Artículo: La negociación colectiva tiene lugar en las empresas del sector privado y público. Sólo se encuentra prohibido negociar colectivamente en aquellas empresas del Estado que dependan del Ministerio de

Defensa, esto es, que se relacionen con el gobierno a través de ese ministerio, en aquellas en que leyes especiales así lo determinen y en organismos o instituciones públicos o privados en los 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 impuestos.

El Ministerio de Economía, 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.

Lo dispuesto no tendrá lugar, respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al Decreto Ley N° 3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni establecimientos educacionales técnico profesional administrados por Corporaciones Privadas conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

Los artículos 304 y 305 del Código del Trabajo definen el ámbito subjetivo de la negociación colectiva, es decir, se determinan los sujetos que pueden negociar colectivamente, la regla general es que todas las empresas puedan negociar colectivamente, en este artículo se precisa aquellas empresas o instituciones en las cuales no es procedente negociar. 304 Código del Trabajo

Trabajadores que no pueden negociar colectivamente:

El ámbito subjetivo, relativo a los trabajadores que pueden negociar colectivamente, establece que asiste este derecho a todos los trabajadores, es decir, la norma general, es que todo trabajador puede negociar colectivamente, salvo las excepciones que se enumeran a continuación:

1. Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;



2. Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración;
3. Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y
4. Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

Los trabajadores indicados en el N° 1, no pueden negociar por sólo hecho de encontrarse en las situaciones o calidades descritas. En cambio, tratándose de los dependientes señalados en los N°s 2, 3 y 4, además, de encontrarse en alguna de esas calidades, es preciso que en sus contratos individuales se haya dejado constancia escrita de la circunstancia de no poder negociar colectivamente. La falta de constancia habilita al trabajador a negociar colectivamente. Artículo 305 Código del Trabajo:

Se establece un procedimiento para reclamar de la atribución de alguna de las calidades indicadas, el que presenta las siguientes características:

- a. Puede reclamar cualquier trabajador de la empresa.
- b. El plazo es de 6 meses desde que se atribuye la calidad al dependiente.
- c. La reclamación se interpone ante la Inspección del Trabajo.
- d. El reclamo tiene por objeto que el organismo determine la situación jurídica del trabajador.
- e. La resolución de la Inspección del Trabajo es reclamable al Tribunal competente en el plazo de 5 días de notificada.

Estos trabajadores impedidos de negociar colectivamente, además, no pueden integrar comisiones negociadoras, salvo que sean dirigentes sindicales. Recordemos que la circunstancia de que un trabajador se encuentre inhabilitado para negociar colectivamente, no afecta su derecho a afiliarse a una organización sindical, ya que, se trata de situaciones diferentes.

Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código.

Materias de la negociación:

Son materias de negociación, todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general las condiciones comunes de trabajo.

No son materias de negociación, aquellas que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa.

Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido. Artículo 305 Código del Trabajo.

Fuero de los trabajadores

Todos los trabajadores que negocien colectivamente gozan de fuero, lo que significa que el empleador no lo puede despedir sin previa autorización del Tribunal competente.

Este precepto establece una especial protección a los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva, otorgándoles fuero laboral. En relación al artículo 174, los trabajadores que participan en una negociación colectiva no pueden ser despedidos sino se cuenta, previamente, con la autorización judicial respectiva, la que sólo se puede otorgar por las causales de los N°s 4 y 5 del artículo 159 y las del artículo 160.

El fuero se extenderá desde los 10 días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta 30 días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

En el caso de los trabajadores, con contrato a plazo fijo, cuyo vencimiento tenga lugar en el período en que se encuentran con fuero, no se requerirá solicitar la autorización respectiva al Tribunal, para que se produzca la terminación del contrato.

El fuero se extenderá por 30 días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical. Artículo 309 Código del Trabajo.

Presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa.

- El ámbito formal de la negociación colectiva reglada, es decir, el procedimiento que contempla la ley, se regula desde el artículo 315 en adelante.
- En este precepto se regula cómo y quién inicia la negociación colectiva.

El inicio de la negociación colectiva corresponde siempre a los trabajadores, a través de un sindicato o de un grupo negociador, y el acto con el cual comienza el proceso, es la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

Los proyectos pueden ser presentados por un sindicato de empresa o de un establecimiento de ella y por grupos de trabajadores que reúnan al mismo quórum y porcentaje requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el del establecimiento de ella. Artículo 315 Código del Trabajo.

Los sujetos habilitados para presentar un proyecto de contrato son:

- El sindicato de empresa o de un establecimiento se encuentra habilitado para hacerlo por el sólo hecho de tener la calidad de tal, cualquiera sea el número de socios que lo conformen.
- 2. Grupos de trabajadores que se unan para el sólo efecto de negociar, los que deben reunir los quórum y porcentajes que exige el artículo 227 para constituir un sindicato.
- Debe advertirse que los quórum y porcentajes se determinan en relación a los trabajadores facultados para negociar colectivamente, en cambio, en materia sindical se entienden referidos al total de trabajadores de la empresa.

Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa o grupo de trabajadores, deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes. Se entenderá que lo hay si el empleador no hiciese uso de la facultad señalada en el artículo 318.

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

Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento.

La presentación de un proyecto de contrato colectivo produce importantes efectos, los que se verán detalladamente al analizar el o los artículos respectivos, a saber;

- Obliga al empleador a negociar.
- Obliga al empleador a contratar.
- Otorga fuero a los trabajadores involucrados.
- Prohíbe a los trabajadores involucrados desistirse del proceso. Impide el descuelgue. Por los que si un trabajador se desafilia del sindicato durante el proceso de negociación colectiva, se mantiene involucrado en la negociación colectiva hasta su culminación.

Presentación en empresas sin contrato colectivo vigente

Los trabajadores pueden presentar el proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente, salvo en los períodos que el empleador haya declarado como no aptos para iniciar negociaciones, los que no pueden exceder, en su conjunto, de 60 días del año calendario.

Dicha declaración deberá hacerse en el mes de junio, antes de la presentación de un proyecto de contrato y cubrirá el período comprendido por los doce meses calendario siguiente a aquél.

La declaración deberá comunicarse por escrito a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores. Artículo 317 Código del Trabajo.

El empleador deberá comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo y estos tendrán un plazo de treinta días contados desde la fecha de la comunicación para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en este Libro o adherir al proyecto presentado. Artículo 320 Código del Trabajo.

El último día del plazo establecido en el inciso anterior se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para los efectos del cómputo de los plazos que establece este Libro, destinados a dar respuesta e iniciar las negociaciones.

Presentación en empresas con contrato colectivo vigente Artículo 322 Código del Trabajo

En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.



No obstante las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva.

Sin embargo, las partes de común acuerdo, podrán postergar hasta por 60 días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente, debiendo fijar la fecha de la negociación. De todo ello, deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia a la Inspección del Trabajo.

Los trabajadores que ingresen a la empresa, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo después de transcurridos 6 meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido en su totalidad las estipulaciones del contrato colectivo vigente. La duración de estos contratos será lo que reste del plazo de 2 años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa.

Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren, y aquellos a quienes el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato colectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de 2 años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera sea la duración efectiva de éste.

Los sindicatos podrán admitir, por acuerdo de su directiva, que trabajadores no afiliados adhieran a la presentación del proyecto de contrato colectivo que realice la respectiva organización. Artículo 323 Código del Trabajo.

Entrega de copia en la Inspección del trabajo

Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por éste, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

Si el empleador se negare a firmar dicha copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de contrato. Se entenderá para estos efectos por empleador a las personas a quienes se refiere el artículo 4° de este Código.

El legislador Contempla la posibilidad que el empleador se niegue a recepcionar el proyecto o a firmar su copia, determinando que en estos casos, los trabajadores pueden requerir a la Inspección del Trabajo, que notifique

el proyecto. Una norma similar se encuentra en el artículo 330, cuando la comisión negociadora se niega a recibir la respuesta del empleador.

La comisión negociadora, una vez presentado el proyecto, debe depositar copia de él, firmada por el empleador, en la Inspección del Trabajo. Artículo 324 Código del Trabajo.

Antecedentes para preparar el proyecto de contrato colectivo

Todo sindicato o grupo negociador puede solicitar al empleador dentro de los 3 meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo.

El empleador estará obligado a entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, la información financiera necesaria para la confección del proyecto, referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período.

Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, estos antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento.

Menciones que debe contener el proyecto de contrato colectivo Artículo 325 Código del Trabajo

Las partes a quienes involucra la negociación, acompañándose una nómina de los socios del sindicato o de los miembros del grupo negociador y de los trabajadores que, sin ser parte del sindicato que ha efectuado la presentación, adhieran a ella, además, en este último caso, de su firma.

- Las cláusulas que se proponen. Deben individualizarse con precisión y claridad, con el objeto de evitar cualquier problema de interpretación.
- El plazo de vigencia del contrato.
- La individualización de los integrantes de la comisión negociadora.
- La firma de o impresión digital de todos aquellos trabajadores involucrados en la negociación, cuando el proyecto ha sido presentado por un grupo de trabajadores, y la firma de los miembros de la comisión negociadora.

La individualización de las partes es esencial por cuanto a ellas afectará el instrumento que se suscriba. Solamente a los trabajadores que figuren en la nómina que debe acompañarse, alcanzarán los efectos del contrato. En los casos que negocia el sindicato, se entiende que todos los socios del mismo, al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo, se encuentran involucrados en el

proceso de negociación colectiva, aun cuando, alguno de ellos hubiere manifestado su intención de no negociar, ya que, prevalece la voluntad colectiva por sobre la individual.

Una vez presentado el proyecto de contrato colectivo, el trabajador deberá permanecer afecto a la negociación durante todo el proceso, sin perjuicio de lo señalado en los artículos 381, 382 y 383.

El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las del vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del empleador si no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo, siempre que en éste se haya mencionado expresamente dicha circunstancia. Artículo 326 Código del Trabajo.

Comisión negociadora Artículo 326 Código del Trabajo

La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica.

- Si el proyecto fuere presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo.
- Si varios sindicatos hicieren la presentación, la comisión negociadora estará integrada por los directores de todos ellos.
Si presentare el proyecto de contrato colectivo un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá designarse una comisión negociadora conforme a las reglas siguientes:
- Para ser elegido miembro de la comisión negociadora será necesario cumplir con los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical;
- La comisión negociadora estará compuesta por tres miembros. Sin embargo, si el grupo negociador estuviere formado por doscientos cincuenta trabajadores o más, podrán nombrarse cinco, si estuviere formado por mil o más trabajadores podrán nombrarse siete, y si estuviere formado por tres mil trabajadores o más, podrán nombrarse nueve;
- La elección de los miembros de la comisión negociadora se efectuará por votación secreta, la que deberá practicarse ante un ministro de fe, si los trabajadores fueren doscientos cincuenta o más, y
- Cada trabajador tendrá derecho a dos, tres, cuatro o cinco votos no acumulativos, según si la comisión negociadora esté integrada por tres, cinco, siete o nueve miembros, respectivamente.

El empleador, a su vez, tendrá derecho a ser representado en la negociación hasta por tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultades de administración.

Además de los miembros de la comisión negociadora y de los apoderados del empleador, podrán asistir a las negociaciones los asesores que designen las partes, los que no podrán exceder de 3 por cada una de ellas.

También pueden asistir, un dirigente de la federación o confederación a que se encuentre afiliado el sindicato que hizo la presentación, y si se trata de un grupo negociador que pertenezca a un sindicato interempresa, un dirigente del sindicato.

Es importante señalar que una vez concluida la negociación colectiva, se agotan las facultades y atribuciones que la ley otorga a la comisión negociadora. En consecuencia, toda modificación al instrumento colectivo suscrito, deberá efectuarse por las partes del mismo, que estarán constituidas por el empleador y el sindicato o el grupo negociador, debiendo concurrir ellos o por medio de mandatarios facultados para tal efecto, a suscribir las modificaciones que se acuerden. No es válida la modificación suscrita por la comisión negociadora, aun cuando sea la directiva sindical.

Envío a la Inspección del Trabajo

Copia del proyecto de contrato colectivo, firmada por el empleador, en señal de recepción, debe remitirse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los 5 días siguientes.

Si el empleador se negare a firmar dicha copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo, para que le notifique el proyecto.

Plazo para responder Artículo 329 Código del Trabajo

El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. Dentro de los quince días siguientes a su presentación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario.

La respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo de trabajo presentado por el sindicato o el grupo negociador, deberá dar cumplimiento a las condiciones que se exponen:

- a. Debe efectuarse por escrito y dirigirse a la comisión negociadora.
- b. Debe pronunciarse sobre todas y cada una de las proposiciones del proyecto de contrato colectivo.



- c. Debe fundamentarse.
- d. Debe acompañar los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que se invoquen, siendo obligatorio como mínimo adjuntar copia de los documentos señalados en el inciso quinto, cuando dichos antecedentes no se hubieren entregado anteriormente.
- e. Deberá proponer un proyecto de contrato colectivo.
- f. Deberá darse dentro de los quince días siguientes a la presentación del proyecto.
- g. Además, podrá formular las observaciones de legalidad que el proyecto le merezca.

Copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora para acreditar que ha sido recibida por ésta, deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de entrega a dicha comisión. Artículo 330 Código del Trabajo.

En caso de negativa de los integrantes a suscribir dicha copia, se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 324.

Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente Código. Artículo 331 Código del Trabajo.

En este precepto se regulan las denominadas objeciones de legalidad que pueden definirse como la reclamación deducida por los trabajadores en contra de la respuesta del empleador por no ajustarse a las normas legales y por las observaciones que haya formulado al proyecto.

- La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la respuesta.
- La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.
- No obstante, si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación deberá ser resuelta por el Director del Trabajo.

No será materia de este procedimiento de objeción de legalidad la circunstancia de estimar algunas de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 306.

Si no hay respuesta por parte del empleador: Artículo 332 Código del Trabajo

Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.

La multa será aplicada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, en conformidad con lo previsto en el Título II del Libro V de este Código.

Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo prórroga acordada por las partes de conformidad con el inciso segundo del artículo 329.

Negociaciones Artículo 333 Código del Trabajo

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.

- Llegada la fecha de término del contrato colectivo, o transcurridos más de 45 días contados desde la presentación del proyecto, si las partes aún no llegan a acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.
- Logrado el acuerdo, se suscribirá el contrato colectivo, cuya vigencia no puede ser inferior a 2 años ni superior a 4 años.

Contrato colectivo forzado

La comisión negociadora, puede exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los contratos vigentes a la fecha de presentación del proyecto.

El empleador no puede negarse a esta exigencia, el contrato debe celebrarse por 18 meses y no se incluirán en él las estipulaciones relativas a reajustabilidad, tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Del contrato colectivo: Artículo 344 Código del Trabajo

Si producto de la negociación directa entre las partes, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo.

Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar

colectivamente, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

El contrato colectivo, a diferencia del individual que es consensual, es solemne, lo que consiste en su escrituración, este carácter solemne tiene importantes consecuencias, por cuanto, a modo de ejemplo, no procede hablar de cláusulas tácitas en este tipo de instrumentos.

- El contrato colectivo deberá constar por escrito.
 - Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.
 - Todo contrato colectivo deberá contener, a los menos, las siguientes menciones: Artículo 345 Código del Trabajo**
 - La determinación precisa de las partes a quienes afecte;
 - Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado. En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencia a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos, y
 - El período de vigencia del contrato.
 - Si lo acordaren las partes, contendrá además la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato.
 - Extensión de beneficios Artículo 346 Código del Trabajo**
- El artículo 346 del Código del Trabajo contempla la figura de la extensión de beneficios, la cual impone a los trabajadores a quienes se extiendan los beneficios de un instrumento colectivo suscrito por un sindicato, la obligación de aportar un 75% de la cuota sindical ordinaria.
- Esta figura, es regulada en los siguientes términos:
- Esta obligación que se impone a los trabajadores que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, a aquellos trabajadores que negociaron el instrumento colectivo, se extiende durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique.
 - Si los beneficios que se extienden los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique, si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.

- El monto del aporte, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.
 - El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.
 - Esta obligación de aporte también afectará a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios contenidos en ese instrumento.
 - No se exige que se extiendan la totalidad de los beneficios del instrumento.
 - La obligación del aporte subsiste durante toda la vigencia del instrumento cuyos beneficios se extienden.
 - Sólo opera tratándose de instrumentos suscritos por un sindicato.
 - Vigencia del contrato colectivo Artículo 347 Código del Trabajo**
- Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años.
- La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.
 - Si no existiese contrato colectivo o fallo arbitral anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.
 - No obstante, la duración de los contratos colectivos que se suscriban con arreglo al Capítulo II del Título II de este Libro, se contará para todos estos, a partir del día siguiente al sexagésimo de la presentación del respectivo proyecto, cuando no exista contrato colectivo anterior.
- Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuadragésimo quinto o sexagésimo día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.



Estipulaciones de los contratos colectivos reemplazan estipulaciones de los contratos individuales: Artículo 348 Código del Trabajo.

Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de trabajo.

Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refirieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

Mérito ejecutivo Artículo 349 Código del Trabajo

El original de dicho contrato colectivo, así como las copias auténticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Letras del Trabajo conocerán de éstas ejecuciones, conforme al procedimiento señalado en el Párrafo 4°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del Código del Trabajo.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales, será sancionado con multa a beneficio fiscal de hasta diez unidades tributarias mensuales.

El mérito ejecutivo y las sanciones, es sin perjuicio de las facultades que la ley otorga a la Dirección del Trabajo, para fiscalizar el cumplimiento de los instrumentos colectivos.

Esta facultad del organismo fiscalizador, se encuentra limitada a situaciones concretas y de fácil comprobación, ya que, por mandato del artículo 295, las controversias que se susciten entre las partes de un contrato colectivo deben ser resueltas por el árbitro, si se ha sometido el asunto a arbitraje y, en su ausencia, por los Tribunales de Justicia.

Expresamente se dispone que lo establecido para los contratos colectivos, como reemplazo de cláusulas, subsistencias de ellas, duración y vigencia, etc., sea aplicable a los otros instrumentos colectivos denominados fallos arbitrales y convenios colectivos. Debe advertirse que tratándose de estos últimos, el artículo 351 contempla algunas salvedades.

Mediación Artículo 352 Código del Trabajo

En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar la designación de un mediador.

En el proceso de negociación colectiva existen diversas instancias, algunas de las cuales no son esenciales, ya que pueden no darse durante su desarrollo, entre ellas se encuentran la mediación y el arbitraje

La procedencia de la mediación está subordinada al acuerdo de las partes; en la medida que empleador y trabajadores pacten someter la negociación a esta instancia, será procedente.

El procedimiento al que debe sujetarse el mediador es el indicado por las partes y en el evento que estas nada digan, se aplican los artículos 353 y 354 del Código del Trabajo.

Las partes también son soberanas para determinar la persona del mediador.

El mediador estará dotado de las facultades indicadas en el artículo 362, salvo acuerdo en contrario de las partes.

El mediador tendrá un plazo máximo de diez días, o el que determinen las partes, contados desde la notificación de su designación, para desarrollar su gestión.

Al término de dicho plazo, si no se hubiere logrado acuerdo, convocará a las partes a una audiencia en la que éstas deberán formalizar su última proposición de contrato colectivo. El mediador les presentará a las partes una propuesta de solución, a la que éstas deberán dar respuesta dentro de un plazo de tres días. Si ambas partes o una de ellas no aceptase dicha proposición o no diese respuesta dentro del plazo indicado precedentemente, pondrá término a su gestión. Artículo 354 Código del Trabajo.

Arbitraje laboral Artículo 355 Código del Trabajo

Las partes podrán someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, durante la negociación misma o durante la huelga o el cierre temporal de empresa o lock-out.

Se Contemplan dos tipos de arbitraje en la negociación colectiva. Ellos son:

- El voluntario: tendrá lugar en la medida que haya un acuerdo de las partes en tal sentido. Esta facultad de las partes se puede ejercer durante todo el proceso de negociación.

En los casos de arbitraje voluntario el compromiso deberá constar por escrito, y en él se consignará el nombre del árbitro laboral o el procedimiento para designarlo. Copia de este acuerdo deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde su suscripción.

Las partes son soberanas para determinar el procedimiento al que debe someterse el árbitro laboral, ante su silencio, es fijado por este.

- El obligatorio: tiene este carácter en dos casos:
 - a. En los casos que estén prohibidas la huelga y el lock-out.
 - b. En los casos de reanudación de faenas.

Los arbitrajes obligatorios a que se refiere el artículo 384, si hubiere vencido el contrato colectivo o fallo arbitral anterior o, en caso de no existir alguno de estos instrumentos, si hubieren transcurrido cuarenta y cinco días o sesenta según sea el caso, sin que se hubiere suscrito el nuevo instrumento colectivo, la Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo dentro de tercer día, con el objeto de proceder a la designación del árbitro laboral. Esta audiencia se celebrará con cualquiera de las partes que asista, o aun en su ausencia, y de ella se levantará acta en la cual se dejará constancia de tal designación y de las últimas proposiciones de las partes.

A diferencia de lo que ocurre en el arbitraje voluntario donde las partes pueden designar árbitro a cualquiera persona, en el arbitraje obligatorio la designación debe recaer necesariamente en un sujeto que forme parte de la Nómina Nacional de Árbitros Laborales.

Huelga y del cierre temporal de la empresa Artículo 369 Código del Trabajo

Si llegada la fecha de término del contrato, o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del respectivo proyecto si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o más de sesenta si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo II del Título II, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.

La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de diez y ocho meses.

Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador.

Última oferta Artículo 370 Código del Trabajo

Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurren los siguientes requisitos:

- Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;
- Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior.
- En el caso de no existir contrato colectivo anterior, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto
- Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.

Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores estos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.

Para los efectos de este Libro se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.

Votación última oferta Artículo 372

La votación en la cual los trabajadores se pronuncian por la huelga o la última oferta, presenta las siguientes características:

- Debe ser personal y secreta.
- Debe efectuarse en presencia de un ministro de fe.
- Tienen derecho a participar en la votación todos los trabajadores involucrados en la negociación colectiva.
- El día de la votación no puede realizarse ningún tipo de asambleas.
- Los votos deben ser impresos y deben emitirse con la expresión huelga o última oferta del empleador.



- ☑ El empleador deberá informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días.
 - ☑ Para este efecto, entregará un ejemplar a cada trabajador o exhibirá dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.
 - ☑ No será necesario enviar un ejemplar de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, si fuere coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo.
 - ☑ La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.
 - ☑ Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.
 - ☑ Acordada la huelga, esta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros diez días.
 - ☑ Si no se hace efectiva la huelga, se entenderá que los trabajadores han desistido y en consecuencia aceptan la última oferta del empleador. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.
 - ☑ Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga en la empresa si más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación, continuaren laborando.
 - ☑ En aquellas empresas en que el trabajo se realiza mediante el sistema de turnos, el quórum necesario para hacer efectiva la huelga se calculará sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en la negociación y cuyos turnos se inicien al tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga.
 - ☑ Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de acordada la huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar al Inspector del Trabajo la interposición de buenos oficios. Artículo 374 bis.
 - ☑ El Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar un acuerdo para la suscripción del contrato.
 - ☑ Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención, sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil.
 - ☑ Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que el Inspector del Trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva.
 - ☑ De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido.
- ☐ Lock-out o cierre temporal de la empresa Artículo 375 Código del Trabajo**
- Acordada la huelga y una vez que ésta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.
- Se entenderá por lock-out el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio o al establecimiento.
- ☑ El lock-out es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa.
 - ☑ El lock-out es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa.
 - ☑ Para declarar lock-out parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.
 - ☑ El lock-out no podrá extenderse más allá del trigésimo día, a contar de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero.
 - ☑ El lock-out no afecta a los trabajadores impedidos de negociar colectivamente en virtud de los N^{os} 2, 3 y 4 del artículo 305.
 - ☑ El lock-out, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del cincuenta por ciento del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento.
 - ☑ La huelga y lock-out constituyen casos de suspensión legal del contrato de trabajo.
 - ☑ El empleador está eximido de una de sus principales obligaciones, que es pagar las remuneraciones.
 - ☑ Los trabajadores no se encuentran obligados a prestar servicios.
 - ☑ Los trabajadores pueden efectuar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos, durante la huelga.
 - ☑ Si hay lock-out, son de cargo del empleador las cotizaciones previsionales de los trabajadores no involucrados en la negociación y que se vean afectados por el cierre de la empresa. El empleador no paga remuneración a estos dependientes pero si las impositiciones.

- El contrato de trabajo continúa vigente, por lo tanto, el período de huelga se computa para el feriado, indemnización por años de servicio, etc.
- Durante la huelga o el lock-out el dependiente puede realizar trabajos temporales fuera de la empresa.
- Convocatoria nueva votación Artículo 378**
Una vez declarada la huelga, o durante su transcurso, la comisión negociadora podrá convocar a otra votación a fin de pronunciarse sobre la posibilidad de someter el asunto a mediación o arbitraje, respecto de un nuevo ofrecimiento del empleador o, a falta de éste, sobre su última oferta.
- El nuevo ofrecimiento deberá formularse por escrito, darse a conocer a los trabajadores antes de la votación y si fuere rechazado por éstos no tendrá valor alguno.
- La decisión deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los involucrados en la negociación.
- Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.
- Censura a la comisión negociadora Artículo 379 Código del Trabajo**
En cualquier momento podrá convocarse a votación al grupo de trabajadores involucrados en la negociación, por el veinte por ciento a lo menos de ellos, con el fin de pronunciarse sobre la censura a la comisión negociadora, la que deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los involucrados en la negociación, en cuyo caso se procederá a la elección de una nueva comisión en el mismo acto.

Se preocupa la ley que los trabajadores, en el proceso de negociación colectiva, sean representados adecuadamente, que la comisión negociadora represente los intereses del ente colectivo en los términos que este los haya expresado, razón por la cual, se faculta a los trabajadores a censurarla en los términos que el precepto indica.

La censura a la comisión negociadora presenta las siguientes características:
- Puede ser promovida en cualquier momento del proceso de negociación.
- Se decide a través de votación, que debe ser convocada por un 20%, a lo menos, de los trabajadores. Se exige un cierto grado de representatividad del conjunto de los dependientes para evitar un uso inadecuado de este derecho.
- La votación debe ser secreta y anunciada con 24 horas de anticipación.
- Se requiere la presencia de un ministro de fe en la votación, si la negociación involucra a 250 o más trabajadores.
- Debe ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.
- Una vez acordada, se debe elegir una nueva comisión negociadora.
- Desde el momento que la censura es planteada y comunicada a la Inspección del Trabajo y al empleador, inmediatamente se inhabilita la comisión negociadora para suscribir contrato o acordar arbitraje, hasta conocer el resultado de la votación. Los actos que celebre en ese período carecen de valor.
- Obligación de proporcionar personal Artículo 380 Código del Trabajo**
Si declarada una huelga en una empresa cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales, el sindicato o grupo negociador estará obligado a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar este daño.

El procedimiento que se establece, contempla los aspectos que se indican:
- El empleador debe requerir el equipo de emergencia, por escrito a la comisión negociadora.
- Debe ser proporcionado dentro de las 24 horas siguientes a su requerimiento.
- Las actitudes de la comisión negociadora pueden ser:
- No proporcionar el equipo.
- Negarse expresamente a proporcionarlo.
- Proporcionan un equipo que no sea compartido por el empleador.
- En las hipótesis anteriores, el empleador puede reclamar a la Inspección del Trabajo, en el plazo de 5 días.
- La Inspección debe resolver en el plazo de 48 horas.
- La resolución del citado organismo es reclamable a los Tribunales de Justicia.
- Prohibición de reemplazo de trabajadores Artículo 381 Código del Trabajo**
Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:



Este precepto legal regula dos importantes materias en el proceso de negociación colectiva, específicamente, durante la huelga, la contratación de reemplazantes y el reintegro de los trabajadores.

El personal de reemplazo podrá ser contratado a partir del día 1° o del día 15 de haberse hecho efectiva la huelga, según sean las características de la última oferta del empleador.

Se podrá contratar reemplazante a partir del primer día de huelga, si la última oferta cumple con los siguientes requisitos copulativos:

- Debe constar por escrito que se entregó a la comisión negociadora y a la Inspección del Trabajo.
- Debe formularse con una anticipación, de a lo menos, dos días al plazo que tienen los trabajadores para votar la huelga.
- Debe contener idénticas estipulaciones a las contenidas en el instrumento colectivo vigente, reajustadas en un 100% de la variación del IPC, entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del instrumento.
- Debe contemplar una reajustabilidad mínima anual según IPC excluidos los últimos 12 meses.
- Debe ofrecer un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.
- En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si el empleador no hiciese una oferta de las características precedentes, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del décimo quinto día de hecha efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono de reemplazo. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

En relación el reintegro de los trabajadores involucrado en la huelga, deben observarse las siguientes reglas:

- El reintegro sólo es procedente a partir del día 15 de iniciada la huelga, no contempla la ley la posibilidad de reintegro a partir del primer día de huelga.
- Para que proceda el reintegro a partir del día 15, es necesario que la última oferta reúna los requisitos del número 1) precedente.

- Si la última oferta se efectúa después del plazo indicado para contratar reemplazantes a partir del primer día, el reintegro será desde el día 15 de materializada la última oferta o a partir del día 30 de haberse hecho efectiva la huelga.

- Para el reintegro desde el día 15, cuando no hay instrumento colectivo vigente, la última oferta debe reunir los requisitos exigidos para contratar reemplazantes a partir del primer día de huelga, en la misma hipótesis.

- Prohíbe el artículo 381 el reintegro en otras condiciones a las expresadas.

- Reintegrados los trabajadores individualmente, las condiciones en que lo hacen, son aquellas contenidas en la última oferta, a lo menos.

El inciso final constituye una excepción a la facultad del empleador de retirar la última oferta cumpliendo los mismos requisitos con que fue ofrecida, ya que no podrá hacerlo una vez que haya contratado reemplazantes o se hubieren reintegrado trabajadores.

Prohibición de ofrecer reintegro individual Artículo 382 Código del Trabajo

Mientras los trabajadores permanezcan involucrados en la negociación colectiva, quedará prohibido al empleador ofrecerles individualmente su reintegro en cualquier condición, salvo en las circunstancias y condiciones señaladas en el artículo anterior.

El análisis de los artículos 382 y 383 permiten establecer las siguientes reglas relativas al reintegro de los trabajadores en la huelga:

- El reintegro de los trabajadores involucrados en la huelga sólo puede producirse en las condiciones y oportunidad señaladas en el artículo 381. No es procedente que el empleador acepte el reintegro en condiciones distintas.

- Es un derecho de los trabajadores reintegrarse en las condiciones ya expuestas, sin embargo, el empleador puede oponerse, siempre que lo haga respecto de todos los trabajadores.

- El reintegro de más de la mitad de los trabajadores produce el término inmediato de la huelga. En estas condiciones, prevalece la voluntad colectiva, por lo cual, los demás dependientes deberán reintegrarse.

- Las condiciones en las cuales se reintegran los trabajadores son aquellas contenidas en la última oferta del empleador.

No podrán declarar la huelga: Artículo 384 Código del Trabajo

- Los trabajadores que atiendan servicios de utilidad pública, o

- Cuya paralización por su naturaleza cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.
 - Prácticas desleales en la negociación colectiva y de su sanción Artículo 387 Código del Trabajo**

Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos, especialmente incurrir en esta infracción:

 - El que se niegue a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos
 - El que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones;
 - El que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;
 - El que ejerza fuerza física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva, y
 - El que haga uso indebido o abusivo de las facultades que concede el inciso segundo del artículo 317 o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva.

Pretende la ley que este importante mecanismo regulador de las relaciones laborales, que es la negociación colectiva, sea protegido eficaz y adecuadamente de las conductas que atenten en su contra.

Como puede advertirse no sólo el empleador incurre en estas conductas, sino que también, lo hacen los trabajadores, lo que es tipificado y sancionado

Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos.

Especialmente incurrir en esta infracción: Artículo 388

 - Los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;
 - Los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva;
 - Los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos, y
 - Los miembros de la comisión negociadora que divulguen a terceros ajenos a ésta los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan.
- Las infracciones señaladas en los artículos precedentes serán sancionadas con multas teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción., estas multas serán de:
- De diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales,
 - En caso de tratarse de una reincidencia, se sancionará con multas de cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.
 - Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
- La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento.
- A los Tribunales del Trabajo, ha entregado la ley, la competencia para conocer y resolver las infracciones por prácticas desleales.
 - Al igual que en materia de prácticas antisindicales, tratándose de prácticas desleales en la negociación colectiva, las partes pueden comparecer al tribunal personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado.
 - Se establecen sanciones pecuniarias consistentes en multas para las infracciones que se constaten en esta materia. Además, el Tribunal debe ordenar el cese de la conducta que constituye la práctica desleal.
 - La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras.
 - Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.

www.boletindeltrabajo.cl

WWW.BOLETINDELTRABAJO.CL

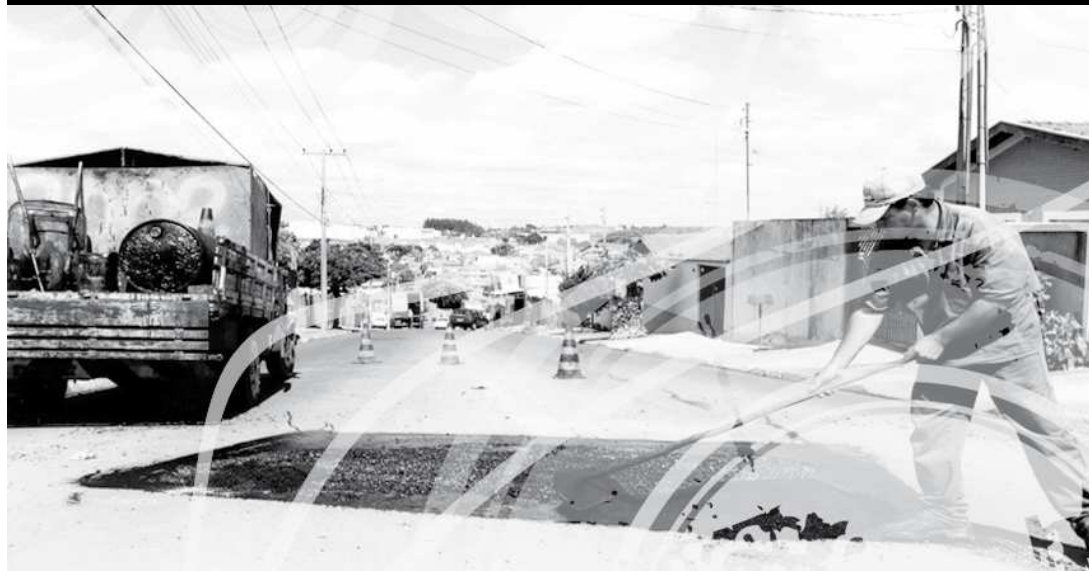


.....BOLETÍN DEL TRABAJO.....

Boletín del Trabajo

Una empresa para su empresa

**Nueva Casa Matriz, Nuevo Teléfono para su mejor atención
ARTURO PRAT 1270 / FONOS: 369 9100 / SANTIAGO**



Líderes en Asesorías
Laborales
Tributarias
Educativas