

DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
s/k

CIRC.

002

ANT.:

Necesidades del Servicio

MAT.:

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

SANTIAGO,

14 ENE 2021

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

Mediante el presente, informo a ustedes que, con esta fecha, se modifica en forma íntegra el Manual De Procedimientos Administrativos De La Dirección Del Trabajo En Negociación Colectiva, el cual regirá desde esta fecha para los procesos de negociación colectiva iniciados, conforme a la etapa en que se encuentren.

Lo anterior tiene como finalidad adecuar nuestro marco instruccional interno a la doctrina vigente del servicio a la fecha, a las actualizaciones de diversos procedimientos que se fueron introduciendo y a los efectos de la contingencia sanitaria sobre esos que no fueron previstos en la Orden de Servicio N° 1 del 16.03.20.




MARIELA VENEGAS CARRILLO
JEFA (S) DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

Distribución

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



 <p>Dirección del Trabajo Gobierno de Chile</p>	<p>MANUAL DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCION DEL TRABAJO EN NEGOCIACION COLECTIVA</p>	<p>Versión: 2.0 Fecha: 14.01.21</p>
--	---	---

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

INTRODUCCION	7
PROCEDIMIENTOS EN LAS INSTANCIAS PREVIAS AL INICIO DE UNA NEGOCIACION O FUERA DEL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN.	8
REQUERIMIENTO POR NO ENTREGA DE INFORMACIÓN PERIÓDICA A LOS SINDICATOS DE EMPRESA	9
REQUERIMIENTO POR NO ENTREGA DE INFORMACIÓN POR CARGOS O FUNCIONES, A LOS SINDICATOS DE EMPRESA	12
REQUERIMIENTO POR NO ENTREGA DE INFORMACIÓN ESPECÍFICA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	14
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN LA NEGOCIACION REGLADA	17
PROCEDIMIENTOS EN LAS INSTANCIAS PREVIAS AL INICIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA.	18
RECEPCIÓN Y TRAMITACION DE LA DECLARACIÓN DE PERÍODO NO APTO PARA INICIAR PROCESO DE NEGOCIACION.....	18
RECEPCIÓN Y REGISTRO DE COPIA DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO PRESENTADO POR SINDICATO INTEREMPRESA A UNA MICRO O PEQUEÑA EMPRESA.	20
NOTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA NEGATIVA DEL EMPLEADOR A NEGOCIAR CON UN SINDICATO INTEREMPRESA EN CASO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA.....	21
RESOLUCIÓN DE RECLAMO POR CONSTAR EN CONTRATO INDIVIDUAL IMPEDIMENTO PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE.....	22
RECEPCION Y TRAMITACIÓN DE COPIA DE PROYECTO PRESENTADO A EMPRESA EN PROCESO DE CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS.....	23
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DURANTE EL PROCESO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA.....	25
RECEPCIÓN Y REGISTRO DE COPIA DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO PRESENTADO POR SINDICATO DE EMPRESA A SU EMPLEADOR.	25
RECEPCIÓN Y REGISTRO DE COPIA DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO PRESENTADO AL AMPARO DEL INCISO QUINTO DEL ARTÍCULO 364.	28
RECEPCIÓN Y REGISTRO DE COPIA DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO PRESENTADO POR SINDICATO INTEREMPRESA A UNA MEDIANA O GRAN EMPRESA.	29
NOTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO.....	30
RECEPCIÓN Y REGISTRO DE LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR.	32
SANCIÓN POR RESPUESTA FUERA DE PLAZO	34
EMISION DE CERTIFICADO DONDE CONSTE LA OMISIÓN DE RESPUESTA AL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO	35
RECEPCIÓN DE RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD Y CITACIÓN A LAS PARTES.....	37
Procedimiento de recepción.	37
Citación a las partes.	38

CELEBRACIÓN DE AUDIENCIA SOBRE RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD Y EMISIÓN DE RESOLUCIÓN SOBRE RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD. PROCEDIMIENTO.	42
Celebración de audiencia.	42
Dictación de la Resolución.	47
MATERIAS SUSCEPTIBLES DE SER TRATADAS EN EL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN. .	51
Ingreso de reclamación y/o recurso de reposición por medio de casilla electrónica...	51
Inexistencia de Reclamación por parte de la comisión negociadora sindical.	51
Reclamación interpuesta fuera de plazo.	51
Reclamación referida a que la respuesta infringe los incisos primero al tercero del artículo 306 del Código.	52
Reclamación referida a que el empleador en su respuesta alega que existen materias en el proyecto que infringen el inciso cuarto del artículo 306.	52
Reclamación referida a que el empleador reclamó que el Sindicato de empresa infringe la disposición contenida en el artículo 227.	52
Reclamación referida a que el empleador reclamó que el Sindicato interempresa infringe el inciso segundo del artículo 364 en relación con el artículo 227.	53
Reclamación referida a que el empleador reclamó que el Sindicato interempresa infringe el inciso segundo del artículo 364 con relación a que tiene socios en empresas de diferentes rubros o actividades económicas.	55
Reclamación referida a que el empleador reclamó que el proyecto fue presentado de conformidad al inciso quinto del artículo 364 del Código del Trabajo sin haber sido presentado anteriormente por el Sindicato interempresa.	56
Reclamación referida a que el empleador reclamó que el proyecto fue presentado antes del tiempo estipulado por la norma legal respecto al inicio de la actividad de la empresa. (Art. 308 del Código del Trabajo)	56
Reclamación referida a que el empleador reclamó que el proyecto fue presentado en período no apto para iniciar negociaciones. (Art. 332 del Código del Trabajo).....	57
Reclamación referida a que el empleador reclamó que el proyecto fue presentado de manera extemporánea.	58
Proyecto presentado antes de los 60 días.	58
Proyecto presentado después de los 45 días.	58
Reclamación referida a que el empleador reclamó que el proyecto fue presentado sin cumplir con los requisitos que exige el artículo 328 del Código del Trabajo.	59
No acompañar al proyecto la nómina de socios del sindicato.	59
Proyecto que no individualiza a los miembros de la Comisión Negociadora.	59
Proyecto o cláusulas no redactadas en forma de contrato y/o con cláusulas imprecisas.	59
Omisión de cláusula que establece el plazo de vigencia del contrato.	60
Reclamación referida a que el empleador impugnó trabajadores contenidos en la nómina del proyecto de contrato colectivo.	60
Ser parte de un contrato o un convenio colectivo o fallo arbitral vigente.	60
Habérsele extendido los beneficios de un instrumento colectivo.	61
Ser parte de otro proceso de negociación colectiva en curso.	62

No pertenecer al sindicato que presentó el proyecto de contrato colectivo.	63
Estar afecto a un contrato de aprendizaje.	63
Haber sido contratado exclusivamente para el desempeño de una obra transitoria o de temporada.	63
Trabajadores impugnados por encontrarse impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente, acorde al artículo 305 del Código del Trabajo.	64
No ser trabajador de la empresa por encontrarse desvinculado de la misma.	64
No ser trabajador de la empresa, sino que de otra razón social.	64
Reclamación referida a que la Respuesta no cumple con los requisitos que exigen los artículos 335 y 336 del Código del Trabajo.	65
Respuesta que no cumple con el piso de la negociación.	65
No pronunciarse el empleador respecto de cada una de las cláusulas incluidas en el proyecto de contrato colectivo.	66
No acompañarse antecedentes que justifiquen las circunstancias económicas y demás pertinentes invocadas en la respuesta al proyecto.	66
Reclamación sobre la identidad y número de trabajadores afiliados al sindicato que deben conformar los equipos de emergencia.	66
Proyecto presentado a una empresa de las comprendidas en el artículo 304 del Código del Trabajo.	67
NOTIFICAR RESOLUCIÓN DE RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD.	68
RECURSO DE REPOSICION RESPECTO A RESOLUCION DE RECLAMACION DE LEGALIDAD. ..	69
NOTIFICAR RESOLUCIÓN DE REPOSICIÓN RESPECTO A RESOLUCIÓN DE RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD.	72
REGISTRO DE LA SENTENCIA SOBRE RESOLUCIÓN DE REPOSICIÓN.	73
RECEPCIONAR COPIA ÚLTIMA OFERTA.	74
RECEPCIÓN Y REGISTRO DEL ACUERDO DE AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE LA NEGOCIACIÓN Y DE POSTERGACIÓN DE LA VOTACIÓN DE HUELGA.	75
RECEPCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA SOLICITUD DE MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN DE LA HUELGA.	76
RECEPCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA SOLICITUD DE MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN DE NUEVA OFERTA.	78
DESIGNAR MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN DE LA HUELGA O PARA VOTACIÓN DE NUEVA OFERTA.	79
ACTUACIÓN DE MINISTRO DE FE EN VOTACIÓN DE HUELGA.	80
ACTUACIÓN DE MINISTRO DE FE EN VOTACIÓN DE NUEVA OFERTA.	84
ENTREGA DE INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RESULTADOS DE LA VOTACIÓN DE HUELGA O DE NUEVA OFERTA.	87
Entrega de información del resultado a las partes.	87
Entrega de información del resultado a otras instancias de la Dirección del Trabajo.	87
VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LA ÚLTIMA OFERTA PARA EFECTOS DE LA REINCORPORACIÓN INDIVIDUAL Y COMUNICACIÓN A PETICIÓN DE PARTE DE LOS RESULTADOS DE ESA VERIFICACIÓN.	89

RECLAMACIÓN SOBRE PROCEDENCIA DE LA DECLARACIÓN DE LOCK OUT O CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA.....	90
REGISTRO DE LA SENTENCIA JUDICIAL QUE DECLARE LA REANUDACIÓN DE FAENAS	91
Solicitud de reanudación de faenas.	91
Registro de la reanudación de faenas.	91
RECEPCIONAR Y REGISTRAR ACUERDO SUSPENSIÓN DE HUELGA.	92
RECEPCIONAR Y REGISTRAR CONTRATO COLECTIVO O FALLO ARBITRAL.	93
RECEPCIONAR Y REGISTRAR SUSCRIPCIÓN DEL PISO DE NEGOCIACIÓN.	94
AUTORIZAR COPIA DEL INSTRUMENTO COLECTIVO.	96
RECEPCIONAR Y REGISTRAR MODIFICACIÓN DE INSTRUMENTO COLECTIVO.	97
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN LA NEGOCIACION NO REGLADA	98
RECEPCIONAR Y REGISTRAR CONVENIO COLECTIVO.	99
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION ESPECIAL.....	101
RECEPCIONAR PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO PRESENTADO POR SINDICATO QUE REPRESENTA A TRABAJADORES EVENTUALES, DE OBRA O FAENA TRANSITORIA	102
NOTIFICAR PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO.....	104
RECEPCIONAR RESPUESTA DEL EMPLEADOR.....	106
RECEPCIONAR Y REGISTRAR SOLICITUD DE MEDIACIÓN VOLUNTARIA.....	107
RECEPCIONAR Y REGISTRAR CONVENIO COLECTIVO.	108
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION DE FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES	110
RECEPCIONAR Y REGISTRAR CONVENIO COLECTIVO.	111
ANEXOS	112
FORMULARIO DE REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN PERIODICA.....	113
OFICIO NEGATIVA A DAR CURSO A REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN PERIODICA.	114
OFICIO TRASLADO DE REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN PERIODICA. .	114
ACTA RESPECTO AL REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN PERIODICA.....	115
FORMULARIO DE REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN ESPECIFICA PARA LA NEGOCIACIÓN.	116
OFICIO NEGATIVA A DAR CURSO A REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN ESPECIFICA PARA LA NEGOCIACIÓN.....	118
OFICIO TRASLADO DE REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN ESPECIFICA PARA LA NEGOCIACIÓN.....	118
ACTA RESPECTO AL REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN ESPECIFICA PARA LA NEGOCIACION.	119

FORMULARIO DE REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN POR CARGOS O FUNCIONES.....	120
OFICIO NEGATIVA A DAR CURSO A REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN POR CARGOS O FUNCIONES.....	121
OFICIO TRASLADO DE REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN POR CARGOS O FUNCIONES.....	121
ACTA RESPECTO AL REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN POR CARGOS O FUNCIONES.	122
FORMULARIO DE DECLARACIÓN DE PERÍODO NO APTO PARA INICIAR PROCESO DE NEGOCIACION.	123
OFICIO RESPUESTA A DECLARACIÓN DE PERÍODO NO APTO PARA INICIAR PROCESO DE NEGOCIACION.	124
FORMULARIO DE SOLICITUD DE NOTIFICACION DE NEGATIVA A NEGOCIAR CON SINDICATO INTEREMPRESA.....	125
OFICIO DE NOTIFICACION DE NEGATIVA A NEGOCIAR CON SINDICATO INTEREMPRESA	125
OFICIO RESPUESTA A SOLICITUD DE NOTIFICACION DE NEGATIVA A NEGOCIAR CON SINDICATO INTEREMPRESA.....	126
OFICIO TRASLADO SOLICITANDO ANTECEDENTES QUE ACREDITEN IMPEDIMENTO PARA NEGOCIAR	127
RESOLUCION POR CONSTAR EN CONTRATO IMPEDIMENTO DE NEGOCIAR COLECTIVAMENTE	128
OFICIO INFORMANDO EXISTENCIA DE PROCESO DE CALIFICACION DE SERVICIOS MINIMOS EN CURSO.	129
FORMULARIO DE DEPOSITO DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO.	130
OFICIO COMUNICANDO EFECTO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 334.	131
ACTA DE NOTIFICACION DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO.....	132
SOLICITUD DE CERTIFICACION DE PROYECTO SE TRANSFORMO EN CONTRATO.	133
CERTIFICACION DE PROYECTO SE TRANSFORMO EN CONTRATO.....	134
FORMULARIO DE INGRESO DE RECLAMACION DE LEGALIDAD.	135
CITACION A AUDIENCIA.....	139
TRASLADO PREVIO A AUDIENCIA.....	139
MODELO PODER SIMPLE.....	140
MODELO ACTA DE AUDIENCIA.....	141
MODELO RESOLUCION DE RECLAMACION DE LEGALIDAD	142
MODELO RESOLUCION DE REPOSICION SOBRE RECLAMACION DE LEGALIDAD	144
MODELO NOTIFICACIÓN RESOLUCIÓN RECLAMACIONES DE LEGALIDAD O REPOSICIÓN	145
FORMULARIO DE DEPOSITO DE ACTA DE ACUERDO DE AMPLIACION DE PLAZO DE NEGOCIACION	146
FORMULARIO DE SOLICITUD DE MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN DE LA HUELGA.....	147
FORMULARIO DE RESPONSABILIDADES DE LA ORGANIZACIÓN Y RECOMENDACIONES PARA VOTACIÓN DE LA HUELGA.....	148

FORMULARIO DE SOLICITUD DE MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN DE NUEVA OFERTA.	149
FORMULARIO DE RESPONSABILIDADES DE LA ORGANIZACIÓN Y RECOMENDACIONES PARA VOTACIÓN DE NUEVA OFERTA.	150
MODELO OFICIO INFORMANDO RESULTADOS VOTACIÓN HUELGA.	151
MODELO OFICIO INFORMATIVO DE RESULTADOS VERIFICACIÓN CUMPLIMIENTO REQUISITOS DE LA ÚLTIMA OFERTA ACORDE AL ARTÍCULO 357.....	152
MODELO ACTA VOTACIÓN HUELGA.....	153
MODELO ACTA VOTACIÓN PARCIAL DE HUELGA CON ESCRUTINIO PARCIAL.	154
MODELO ACTA CONSOLIDADO DE VOTACIONES PARCIALES DE VOTACIÓN DE HUELGA.	155
MODELO ACTA VOTACIÓN PARCIAL DE HUELGA SIN ESCRUTINIO PARCIAL.	156
MODELO ACTA DE ESCRUTINIO DE VOTACIONES PARCIALES SIN ESCRUTINIO DE VOTACIÓN DE HUELGA.....	157
MODELO ACTA VOTACIÓN NUEVA OFERTA.....	158
MODELO ACTA VOTACIÓN PARCIAL DE NUEVA OFERTA CON ESCRUTINIO PARCIAL. ...	159
MODELO ACTA CONSOLIDADO DE VOTACIONES PARCIALES DE VOTACIÓN DE NUEVA OFERTA.	160
MODELO ACTA VOTACIÓN PARCIAL DE NUEVA OFERTA SIN ESCRUTINIO PARCIAL.	161
MODELO ACTA DE ESCRUTINIO DE VOTACIONES PARCIALES SIN ESCRUTINIO DE VOTACIÓN DE NUEVA OFERTA.....	162
DEPOSITO DE COPIA DE COMUNICACIÓN AL EMPLEADOR DE SUSCRIPCIÓN DEL PISO DE LA NEGOCIACIÓN.	163
MODELO ACTA DE NOTIFICACIÓN DE PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPECIAL.....	164
FORMULARIO DE DEPOSITO DE INSTRUMENTO COLECTIVO.....	165
MODELO DE RECLAMO SOBRE PROCEDENCIA DE LA DECLARACIÓN DE LOCK OUT O CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA.....	166
MODELO RESOLUCION DE PROCEDENCIA DE DECLARACION DE LOCK OUT	167
TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS.....	168

INTRODUCCION

El presente Manual contiene los procedimientos administrativos que debe aplicar esta Institución frente a los procesos de negociación colectiva, excluyendo servicios mínimos, mediación y arbitraje, que se encuentran regulados en otro marco instruccional.

Cabe indicar que para el logro de esa finalidad la norma vigente contiene un conjunto de incentivos e instituciones que contribuyen al diálogo social y al acuerdo al interior de las empresas, como, asimismo, consagra la buena fe como principio formador del proceso.

El principio de la buena fe le otorga sentido común y buen espíritu a la forma como se debe desarrollar el proceso de negociación colectiva, y envuelve una serie de deberes aplicables a la misma que exige a las partes actuar rectamente, de manera honrada y leal, tal como resulta con el deber de participar de las instancias de la negociación colectiva. Así, la buena fe se traduce en el hecho que las partes debiesen concurrir a las distintas instancias de negociación con una perspectiva abierta, seria y razonablemente dispuestas a alcanzar una solución justa y consensuada.

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

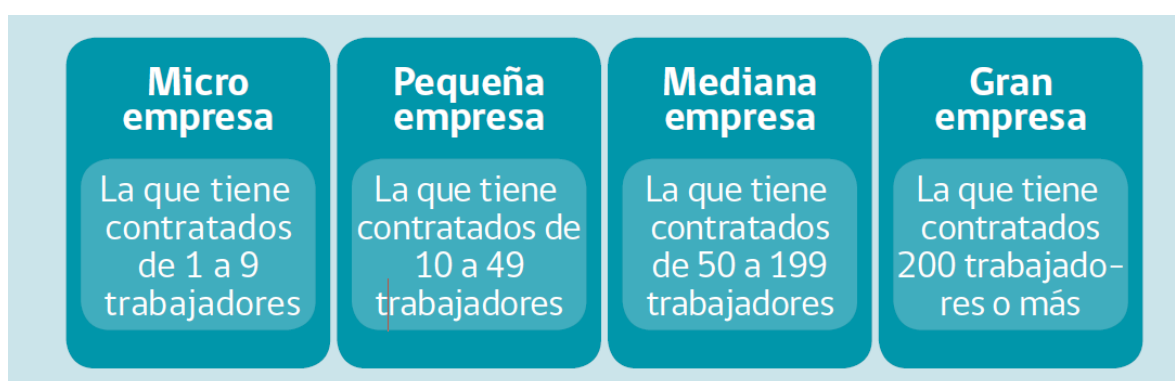
REQUERIMIENTO POR NO ENTREGA DE INFORMACIÓN PERIÓDICA A LOS SINDICATOS DE EMPRESA

Fuente legal.

Artículos 315, 318 y 319 del Código del Trabajo, y artículo 31 del D.F.L. N° 2 de 1967

Concepto.

Las empresas están obligadas a suministrar información periódica pertinente a su realidad económica y según su tamaño a los sindicatos de empresa constituidos en ellas. Como recordatorio cabe tener presente que, para los efectos del Código del Trabajo, de acuerdo con su artículo 505 bis, las empresas se clasifican de acuerdo con el número de trabajadores como sigue:



En cuanto al tipo de información y plazos de entrega para los empleadores son los siguientes:

Tamaño de la Empresa	Tipo de información	Periodicidad
Gran empresa	Sindicatos ya constituidos	
	1. El balance general 2. El estado de resultados 3. Los estados financieros auditados, si los tuviere 4. Toda otra información de carácter público que conforme a la legislación vigente estén obligados a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros	Anual. Los tres primeros deben ser entregados dentro de treinta días contados desde que se encuentren disponibles. La detallada en el número 4 debe ser entregada dentro de los 30 días contados desde que fue puesta a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros
	Sindicatos que se constituyan	
	La misma información señalada previamente	Dentro de los 30 días contados desde que la organización le comunique que se ha constituido, acorde a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 225 del Código del Trabajo
Micro, pequeña y mediana empresa	La que dé cuenta de sus ingresos o egresos, según el régimen tributario al cual se encuentren acogidas, por lo tanto, dependerá de si la empresa informante se encuentra obligada a llevar contabilidad completa o simplificada.	Anual, dentro de los treinta días siguientes a la declaración anual de impuesto a la renta que efectúe la empresa.

La norma comprendida en el artículo 319 del Código del Trabajo implica que el sindicato que no logró que la información le fuera entregada dentro del plazo o que este disconforme con el contenido de aquella, podrá solicitar a la Inspección del Trabajo que esta requiera al empleador su entrega, estableciéndose que si la diligencia no prospera, el o los sindicatos podrán recurrir al Tribunal laboral competente de conformidad a lo establecido en el artículo 504 del Código del Trabajo, es decir vía procedimiento monitorio, o a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales.¹ El procedimiento administrativo a tal efecto se detalla a continuación.

Se debe tener presente, además, que no hay diferencias entre el sindicato de empresa y el sindicato de empresa en base a un establecimiento respecto del ejercicio del derecho de información preceptuado en el artículo 315 del Código del Trabajo.²

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

Procedimiento administrativo.

Tener presente que, de no prosperar la instancia administrativa, a efectos de interponer la acción judicial, mediante el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, el inciso final del artículo 486 del Código dispone un plazo de 60 días desde que se produce la vulneración para esa acción.

El sindicato, al cual el empleador no ha hecho entrega de la información periódica a la que está obligado o de disconformidad con el contenido de ella, podrá solicitar aquella ingresando su requerimiento directamente en la Oficina de gestión documental³.

La Unidad de Relaciones Laborales verificará que el solicitante es un sindicato de empresa, en caso de que no lo sea responderá por oficio, físico o electrónico, informando a la organización que a su respecto la empresa no está obligada a entregar la información solicitada.⁴

Si se verifica que el requirente es un sindicato de empresa, se dará traslado al empleador de la solicitud del sindicato mediante oficio remitido física o electrónicamente, indicando que podrá hacer entrega de la información solicitada, y/o acreditar su cumplimiento o indicar las razones justificadas para no acceder a la solicitud del sindicato.⁵

El empleador tendrá un plazo de 3 días hábiles, computados de conformidad al inciso primero del artículo 25 de la Ley 19.880 desde la fecha de la notificación del oficio, para dar respuesta a la solicitud del Sindicato.

La respuesta al traslado deberá ser notificada por el empleador al Sindicato con copia a la Inspección del Trabajo.

¹¹ [Dictamen 5935/98 del 13.12.16](#)

² [Dictamen N°4139/103, 05/09/2017](#)

³ [FORMULARIO DE REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN PERIODICA O POR CARGO.](#)

⁴ [OFICIO NEGATIVA A DAR CURSO A REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN PERIODICA O POR CARGO](#)

⁵ [OFICIO TRASLADO DE REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN PERIODICA O POR CARGO](#)

Transcurrido el plazo otorgado sin que conste que la respuesta del empleador fue recibida en la Inspección, la Unidad de Relaciones levantará un Acta⁶, donde se deberá reflejar que habiendo transcurrido el plazo otorgado no consta depositada respuesta alguna en la Inspección. En caso de disconformidad con lo entregado, el Sindicato podrá solicitar a la Inspección que levante un acta al respecto, con antelación al vencimiento de los 60 días previstos en inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo.

El Acta será remitida al Sindicato vía correo electrónico o certificado, a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes de vencido el plazo otorgado al empleador.

Esa Acta, servirá de antecedente, en caso de que el o los sindicatos decidan concurrir a la instancia judicial vía el procedimiento monitorio dispuesto en el art 504 o de tutela de derechos fundamentales del artículo 485 del Código del Trabajo, acorde los artículos 289 letras b), 290 letra e) o 403 letra a) y 404 letra c).

⁶ [ACTA RESPECTO A LA NO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN PERIODICA O LA DISCONFORMIDAD CON LA ENTREGA.](#)

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

Fuente legal.

Artículos 317 y 319 del Código del Trabajo

Concepto.

Es un derecho restringido a los sindicatos de empresa. La norma diferencia el momento en que pueden ejercer el derecho y el tipo de información acorde al tamaño de la empresa.

Tamaño de la Empresa	Tipo de información y requisitos	Periodicidad
Gran empresa	<ol style="list-style-type: none">1. Remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa que se encuentren contenidas en el registro que alude el N°6 del artículo 154 del Código.⁷2. La información debe entregarse de manera innominada.3. Solo si cuenta con cinco o más trabajadores en cada cargo o función.4. Debe asegurarse la reserva de la información individual de cada trabajador5. No debe infringir lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código.	<p>Puede ser solicitada una vez año calendario</p> <p>Dentro de los 30 días contados desde que fue realizada la solicitud</p>
Mediana empresa	<ol style="list-style-type: none">1. Solo como información previa a la negociación colectiva.2. Solo de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento antes quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias.	<p>Ver plazo en procedimiento para derecho a información previa a la negociación</p>

En caso que el empleador no cumpla con la entrega de uno o más de los antecedentes señalados, independientemente, del tamaño de la empresa, el sindicato puede recurrir a la Inspección del Trabajo para que esta a su vez requiera la entrega de aquellos. En el evento que esta diligencia no prospere el o los sindicatos podrán solicitar directamente su entrega al Tribunal laboral competente ya sea vía procedimiento monitorio o de tutela de derechos fundamentales.⁸

⁷ [Dictamen 5935/98 del 13.12.16](#)

⁸ [Dictamen 5935/98 del 13.12.16](#)

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

Procedimiento administrativo.

Tener presente que, de no prosperar la instancia administrativa, a efectos de interponer la acción judicial, mediante el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, el inciso final del artículo 486 del Código dispone un plazo de 60 días desde que se produce la vulneración para esa acción.

El sindicato, al cual el empleador no ha hecho entrega de la información periódica a la que está obligado o de disconformidad con el contenido de ella, podrá solicitar aquella ingresando su requerimiento directamente en la Oficina de gestión documental⁹.

La Unidad de Relaciones Laborales verificará que el solicitante es un sindicato de empresa, en caso de que no lo sea se oficiará, física o electrónicamente, informando a la organización que a su respecto la empresa no está obligada a entregar la información solicitada.¹⁰

Si se verifica que el requirente es un sindicato de empresa, se dará traslado al empleador de la solicitud del sindicato mediante oficio remitido física o electrónicamente, indicando que el empleador podrá hacer entrega de la información solicitada, y/o acreditar su cumplimiento o indicar las razones justificadas para no acceder a la solicitud del sindicato.¹¹

El empleador tendrá un plazo de 3 días hábiles, computados de conformidad al inciso primero del artículo 25 de la Ley 19.880 desde la fecha de la notificación del oficio para dar respuesta a la solicitud del Sindicato.

La respuesta al traslado deberá ser notificada por el empleador al Sindicato con copia a la Inspección del Trabajo.

Transcurrido el plazo otorgado sin que conste que la respuesta del empleador fue recibida en la Inspección, la Unidad de Relaciones levantará un Acta¹², donde se deberá reflejar que habiendo transcurrido el plazo otorgado no consta depositada respuesta alguna en la Inspección. En caso de disconformidad con lo entregado el Sindicato podrá solicitar a la Inspección que levante un acta al respecto, con antelación al vencimiento de los 60 días previstos en inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo.

El Acta será remitida al Sindicato vía correo electrónico o certificado, a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes de vencido el plazo otorgado al empleador.

Esa Acta, servirá de antecedente, en caso de que el o los sindicatos decidan concurrir a la instancia judicial vía el procedimiento dispuesto en el artículo 504 o inicien, en este Servicio o directamente en Tribunales, procedimiento de tutela de derechos fundamentales, del artículo 485 del Código del Trabajo, acorde los artículos 289 letras b) 290 letra e) o 403 letra a) y 404 letra c).

⁹ [FORMULARIO DE REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN POR CARGO O FUNCIONES.](#)

¹⁰ [OFICIO NEGATIVA A DAR CURSO A REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN POR CARGOS O FUNCIONES](#)

¹¹ [OFICIO TRASLADO DE REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN POR CARGOS O FUNCIONES](#)

¹² [ACTA RESPECTO AL REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN POR CARGOS O FUNCIONES](#)

REQUERIMIENTO POR NO ENTREGA DE INFORMACIÓN ESPECÍFICA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Fuente legal.

Artículos 316, 318 y 319 del Código del Trabajo

Concepto.

A requerimiento de la organización sindical que tenga derecho a negociar con ellas las empresas estarán obligadas a suministrar la siguiente información pertinente a su realidad económica. El tipo de información a entregar dependerá del tamaño de aquella.¹³

Tamaño de empresa	Información que entregar
Gran y Mediana empresa	<p>a. Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.</p> <p>b. Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.</p> <p>c. Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y éste hubiere sido celebrado con duración superior a dos años, se deberán entregar los costos globales del periodo de duración del contrato.</p> <p>d. Toda la información periódica referida en los artículos 315 y 318 que no haya sido entregada oportunamente a los sindicatos de empresa, cuando corresponda.</p> <p>e. Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter de confidencial.</p> <p>f. En el caso de las empresas medianas, los sindicatos de empresa podrán requerir información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa como información previa a la negociación, respecto sólo de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento antes quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias.</p>
Micro y pequeña empresa	Las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios, desagregadas por haberes y la información específica señalada en los literales b) y c) del inciso segundo del artículo 316, esto es, valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente y los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años.

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

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

¹³ [Dictamen 5935/98 del 13.12.16](#)

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

En caso de que el empleador no cumpla con la entrega de uno o más de los antecedentes señalados, independientemente, del tamaño de la empresa, el sindicato puede recurrir a la Inspección del Trabajo para que esta a su vez requiera la entrega de aquellos. En el evento que esta diligencia no prospere el o los sindicatos podrán solicitar directamente su entrega al Tribunal laboral competente ya sea vía procedimiento monitorio o de tutela de derechos fundamentales.¹⁴

Procedimiento administrativo.

Tener presente que, de no prosperar la instancia administrativa, para efectos de interponer la acción judicial, mediante el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, el inciso final del artículo 486 del Código establece un plazo de 60 días desde que se produce la vulneración para esa acción.

La organización sindical, a la cual el empleador no ha hecho entrega de la información específica para la negociación o en caso de disconformidad con el contenido de ella, podrá solicitar aquella exponiendo su caso ingresando su requerimiento directamente en la Oficina de gestión documental¹⁵.

La Unidad de Relaciones Laborales verificará que el solicitante es una organización sindical, en caso de que no lo sea se informará mediante oficio que a su respecto la empresa no está obligada a entregar la información solicitada.¹⁶

De haberse verificado que el requirente es una organización sindical, se dará traslado al empleador de la solicitud, mediante oficio remitido física o electrónicamente, indicando que el empleador podrá hacer entrega de la información solicitada, y/o acreditar su cumplimiento o indicar las razones justificadas para no acceder a la solicitud.¹⁷

El empleador tendrá un plazo de 3 días hábiles, computados de conformidad al inciso primero del artículo 25 de la Ley 19.880 desde la fecha de la notificación del oficio, para dar respuesta a la solicitud de la organización sindical.

La respuesta al traslado deberá ser notificada por el empleador al Sindicato con copia a la Inspección del Trabajo.

Transcurrido el plazo otorgado sin que conste que la respuesta del empleador fue recibida en la Inspección, la Unidad de Relaciones levantará un Acta¹⁸, donde se deberá reflejar que habiendo transcurrido el plazo otorgado no consta depositada respuesta alguna en la Inspección. En caso de disconformidad con lo entregado el Sindicato podrá solicitar a la Inspección que levante un acta al respecto, con antelación al vencimiento de los 60 días previstos en inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo.

¹⁴ [Dictamen 5935/98 del 13.12.16](#)

¹⁵ [FORMULARIO DE REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN ESPECIFICA PARA LA NEGOCIACION.](#)

¹⁶ [OFICIO NEGATIVA A DAR CURSO A REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN ESPECIFICA PARA LA NEGOCIACIÓN](#)

¹⁷ [OFICIO TRASLADO REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN ESPECIFICA PARA LA NEGOCIACIÓN](#)

¹⁸ [ACTA RESPECTO AL REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN ESPECIFICA PARA LA NEGOCIACION](#)

El Acta será remitida al Sindicato vía correo electrónico o certificado, a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes de vencido el plazo otorgado al empleador.

Esa Acta, servirá de antecedente, en caso de que el o los sindicatos decidan concurrir a la instancia judicial vía el procedimiento dispuesto en el artículo 504 (Monitorio) o inicien, en este Servicio o directamente en Tribunales, procedimiento de tutela de derechos fundamentales, del artículo 485 del Código del Trabajo, acorde los artículos 289 letras b) 290 letra e) o 403 letra a) y 404 letra c).

Atendido que el legislador establece un procedimiento definido para efectos de la no entrega de información específica para la negociación, **si** en el procedimiento de reclamación de legalidad, **esta materia fuera la única reclamada, se deberá proceder de la manera descrita precedentemente.**

En tanto **si esta materia, junto con otras, fuera parte de la reclamación** del sindicato, en el Acta de audiencia se dejará constancia de lo que el empleador declare al respecto, correspondiendo **abstenerse de resolver.**

De llegar a acuerdo en la audiencia de reclamación respecto a la entrega de los antecedentes, esa siempre deberá verificarse en una continuación de audiencia, levantando acta al respecto. Lo señalado prevé la posibilidad de abrir un procedimiento adicional, atendido el principio de economía procedimental establecido en el artículo 9 de la Ley 19.880.

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN LA NEGOCIACION REGLADA

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

RECEPCIÓN Y TRAMITACION DE LA DECLARACIÓN DE PERÍODO NO APTO PARA INICIAR PROCESO DE NEGOCIACION.

Fuente legal.

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

Concepto.

En las empresas en que no exista instrumento colectivo vigente el empleador está facultado para declarar, previo a la presentación de un proyecto de contrato colectivo, un período de hasta 60 días corridos al año durante el cual no será posible iniciar un proceso de negociación colectiva.¹⁹

Esa declaración debe comunicarse por medios idóneos a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores, y tendrá una vigencia de 12 meses.

Procedimiento.

El empleador podrá efectuar el depósito de esta declaración mediante el formulario que se incluye en el presente Manual²⁰.

Realizado el depósito, la Unidad de Relaciones Laborales deberá verificar, dentro del lapso máximo de 5 días hábiles contados desde el ingreso de la declaración en la Inspección, que la declaración cumple, copulativamente, con los siguientes requisitos legales:

1. Inexistencia de un instrumento colectivo vigente suscrito por el empleador.
2. Que consta en ella que fue comunicada a todos los trabajadores de la empresa por medios idóneos.²¹ Lo anterior implica que el empleador debe acompañar elementos de prueba que acrediten fehacientemente haber realizado esta comunicación.
3. Que, el período invocado se encuentra dentro de los doce meses siguientes y es igual o inferior a 60 días corridos, teniendo presente que ese período no puede ser fraccionado.
4. Que, entre la fecha de declaración y el inicio del período en cuestión media un plazo razonable. Ahora bien, lo que se estime plazo razonable dependerá de un conjunto de circunstancias, como, a vía ejemplar, existencia de un solo centro de trabajo, dispersión geográfica de los trabajadores, número de estos, etc., lo cual hace imposible fijar un lapso definido, debiendo estar al caso a caso.

De la revisión realizada podemos tener los siguientes resultados.

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

En caso de que se recepcione una declaración de período no apto para negociar y que no cumpla con alguno de los requisitos señalados precedentemente, se le enviará un oficio al empleador informándole que dicha declaración no tendrá efecto alguno.²² El oficio en cuestión deberá ser enviado en un plazo máximo de 10 días hábiles contados desde la fecha de ingreso de la declaración en la Inspección.

¹⁹ [Dictamen 5781/0093 del 01.12.16](#)

²⁰ [FORMULARIO DE DEPOSITO DE DECLARACION DE PERIODO NO APTO](#)

²¹ [Dictamen 4584/111 del 03.10.17](#)

²² [OFICIO RESPUESTA A DECLARACIÓN DE PERÍODO NO APTO PARA INICIAR PROCESO DE NEGOCIACION](#)

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

En caso de que se recepcione una declaración de período no apto para negociar y que aparezca formalmente cumpliendo con los requisitos señalados precedentemente, se le informará al empleador, dentro del mismo plazo ya señalado, que ante la presentación de un proyecto de contrato colectivo durante ese período estará obligado a responder, formulando en su respuesta la respectiva reclamación de legalidad. La que podrá ser controvertida por la comisión negociadora en el proceso correspondiente, en cuyo caso se deberá analizar en la audiencia el cumplimiento efectivo de los requisitos por parte del empleador.

Situación especial.

a) Presentación de proyecto con anterioridad al inicio del período no apto.

En este caso el proceso seguirá su curso, atendido que el período en cuestión dice relación con el impedimento de iniciar negociaciones durante el mismo y no afecta los procesos iniciados previamente.

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

Fuente legal.

Artículo 364 del Código del Trabajo

Concepto.

Los sindicatos interempresa podrán presentar a una micro o pequeña empresa un proyecto de contrato colectivo, sin embargo, para este tamaño de empresas la negociación colectiva reglada es un proceso voluntario, que se transforma en un proceso vinculante cuando el empleador manifieste explícitamente, por escrito, su intención de negociar, dentro del plazo de 10 días que le otorga la ley, o tácitamente, al haber dejado transcurrir dicho plazo sin expresar voluntad alguna.²³

Ante la negativa de un empleador de la micro o pequeña empresa los trabajadores afiliados a dicho sindicato que pertenezcan a esa empresa, siempre que reúnan el quórum como para constituir un sindicato de empresa, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo a la empresa, entendiéndose que conforman un sindicato de empresa, para el sólo efecto de la negociación.

Procedimiento administrativo.

Para efectos del depósito de un proyecto de contrato colectivo la organización sindical depositante podrá llenar el formulario que se incluye en el presente Manual²⁴.

Todo proyecto de contrato colectivo presentado por un sindicato interempresa se debe registrar en el sistema. Si el empleador manifiesta expresamente su voluntad negativa a negociar, esa deberá ser ingresada en el menú de respuesta del empleador en la glosa, e indicando como causal de término de la negociación: "instrumento no afinado".

En el evento que el empleador manifieste explícita o tácitamente su voluntad de negociar se seguirá el procedimiento descrito en este Manual, para la negociación colectiva reglada de sindicatos de empresa.

De controvertir el sindicato el tamaño de la empresa a través de reclamación de legalidad se seguirá ese procedimiento a efectos de resolver.

²³ [Dictamen N°1078/28 del 08.03.17](#)

²⁴ [FORMULARIO DE DEPÓSITO DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO](#)

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

Fuente legal.

Artículo 364 del Código del Trabajo

Concepto.

Frente a la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte de un sindicato interempresa a una micro o pequeña empresa, el empleador tiene el derecho a manifestar su negativa a negociar, en forma expresa, dentro del plazo de 10 días que le otorga la ley.

Procedimiento administrativo.

Una micro o pequeña empresa, estando dentro del plazo de los 10 días que le otorga la norma legal, podrá solicitar²⁵ en cualquier Inspección que notifique al Sindicato Interempresa su negativa a negociar, siempre y cuando haya agotado los restantes medios de notificación que prevé la norma de manera alternativa a la notificación personal.

En caso de que se verifique que la solicitud fue ingresada fuera del lapso de 10 días, se le deberá responder por escrito que no es factible acceder a su petición dado que ya ha transcurrido el plazo legal para efectuar su manifestación de voluntad, con los efectos previstos en la norma legal²⁶.

Si la solicitud fue efectuada dentro de los 10 días se tomarán las providencias del caso para que la notificación sea practicada ese mismo día o más tardar el día hábil siguiente. Si la notificación, por parte de la Inspección, es realizada fuera del plazo de los 10 días que le otorga la norma al empleador, se entenderá notificada dentro de plazo, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que recae en el o la funcionario/a responsable de la notificación extemporánea.

Se reitera que todo proyecto notificado por un Sindicato Interempresa a una micro o pequeña empresa deberá ser ingresado al sistema informático al momento de su depósito, ingresando en el menú de Respuesta del empleador la negativa de este a negociar.²⁷

²⁵ [FORMULARIO DE SOLICITUD DE NOTIFICACIÓN DE NEGATIVA A NEGOCIAR CON SINDICATO INTEREMPRESA](#)

²⁶ [OFICIO RESPUESTA A SOLICITUD DE NOTIFICAR NEGATIVA A NEGOCIAR](#)

²⁷ [OFICIO DE NOTIFICACIÓN](#)

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

Fuente legal.

Artículo 305 del Código del Trabajo

Concepto.

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

Procedimiento.

Efectuado un reclamo de esta índole el/la Inspector/a Provincial o Comunal deberá dar traslado al empleador a fin de que aporte los antecedentes²⁸ que permitan acreditar que el trabajador efectivamente tiene y ejerce facultades de representación del empleador y, copulativamente, se encuentra dotado de facultades generales de administración, como por ejemplo gerentes y subgerentes.

En el caso de pequeña y microempresa, se deberán exhibir antecedentes mediante los cuales se acredite que los trabajadores están dentro de la figura descrita en el párrafo anterior o son trabajadores de confianza que ejercen cargos superiores de mando, los que de conformidad al dictamen N° 5781/93 del 01.12.16, deben determinarse en función de las atribuciones de dirección y fiscalización que detentan, por cuanto el tamaño de la empresa dificulta identificar el cargo a nivel jerárquico.

Con el mérito de los antecedentes y la respuesta que otorgue el empleador, el Inspector dictará la Resolución que se pronuncie al respecto²⁹.

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

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

²⁸ [OFICIO TRASLADO SOLICITANDO ANTECEDENTES QUE ACREDITEN IMPEDIMENTO PARA NEGOCIAR](#)

²⁹ [RESOLUCIÓN POR CONSTAR EN CONTRATO IMPEDIMENTO DE NEGOCIAR COLECTIVAMENTE](#)

RECEPCION Y TRAMITACIÓN DE COPIA DE PROYECTO PRESENTADO A EMPRESA EN PROCESO DE CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS.

Fuente legal.

Inciso cuarto del Artículo 360 del Código del Trabajo

Concepto

Habiéndose formulado el requerimiento de calificación de servicios mínimos por parte del empleador, no se podrá iniciar la negociación colectiva en tanto no se encuentre ejecutoriada la respectiva Resolución de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

Procedimiento.

En tanto no exista un sistema que permita la verificación automática del estado en que se encuentra una determinada empresa, en forma previa al registro en el Sirela se debe verificar el RUT del empleador en el sistema de Servicios Mínimos.

En caso de que se constate que la empresa se encuentra en proceso de calificación y no cuenta con Resolución ejecutoriada, se deberá remitir a las partes el oficio cuyo modelo consta en Anexos³⁰, informando que la presentación señalada no ha producido los efectos previstos en la norma, y, en consecuencia, una vez producida la ejecutoria de la resolución – correspondiendo a la fecha en que es notificado cada sindicato - comenzarán a correr los plazos para presentar el proyecto de contrato colectivo, considerándose el día siguiente a la ejecutoria como el día 60° previo al término de vigencia del contrato colectivo anterior, para los efectos de lo previsto en el art. 333 del Código del Trabajo, tratándose de un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente.

Una vez que se notifique el proyecto a la comisión negociadora sindical, se deberá computar el plazo que el empleador tendrá para formular su respuesta.

Lo anterior implica que se extenderá la vigencia del instrumento colectivo vigente, hasta el día 60°, contado desde el día siguiente de producida la ejecutoria de la resolución de calificación de servicios y equipos de emergencia. Lo anterior, para efectos de compatibilizar aquella con lo dispuesto en el artículo 324 en lo referido a la duración y vigencia del instrumento colectivo que se suscriba con ocasión del proceso de negociación iniciado con posterioridad a la resolución de calificación ya señalada.

En caso de que no exista instrumento colectivo vigente entre las partes, se entenderá que el proyecto debe volver a ser presentado, cuando el o los sindicatos estimen pertinente, a contar desde el día siguiente de producida la ejecutoria de la resolución.

En el eventual caso que se deposite una respuesta del empleador, se verificará la fecha del proyecto al cual le está dando respuesta, si esa se encuentra dentro del lapso en que se estaba resolviendo la calificación, se le informará al empleador que debe esperar se le notifique nuevamente el proyecto atendido que el originalmente notificado no produjo efecto alguno.

³⁰ [OFICIO INFORMANDO EXISTENCIA DE PROCESO DE CALIFICACION DE SERVICIOS MINIMOS EN CURSO](#)

Ahora bien, en el caso que el sindicato interponga reclamación de legalidad respecto a esa respuesta se procederá como se indica en la sección correspondiente de este Manual.

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DURANTE EL PROCESO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA.

RECEPCIÓN Y REGISTRO DE COPIA DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO PRESENTADO POR SINDICATO DE EMPRESA A SU EMPLEADOR.

Fuente legal.

Artículos 327 y 364 del Código del Trabajo

Concepto.

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

Procedimiento.

Todo proyecto de contrato colectivo deberá ser ingresado directamente en la Oficina de Gestión Documental, para cuyos efectos se le hará entrega a cada usuario del formulario de depósito que se incluye en los Anexos.³¹

En caso de que el depositante haya marcado que solicita se notifique el proyecto, la Oficina de Gestión Documental deberá derivarlo en forma inmediata a la Unidad de Relaciones Laborales, quien activará el procedimiento contemplado en este Manual en la sección Notificación del proyecto de contrato colectivo.

En forma posterior al ingreso de un proyecto de contrato colectivo en la Oficina de Gestión Documental de la Inspección, este deberá ser registrado en el sistema existente al efecto.

Situaciones especiales.

a) En el evento que se verifique que, en la copia del proyecto, a pesar de lo señalado en el formulario de depósito, no consta: la fecha de notificación, o la firma de quien lo recibió se dará traslado mediante oficio al empleador a fin de que este, dentro del plazo de 3 días hábiles, se pronuncie respecto a cuándo y en la persona de quien fue notificado.

Si en el intertanto se interpone una denuncia por despido de trabajadores con fuero, el fiscalizador actuante deberá reunir antecedentes que le permitan establecer de manera fehaciente la fecha de notificación, por cuanto esa permitirá determinar el momento en que nace el derecho previsto en el artículo 309 del Código del Trabajo.

En tanto, si se solicita se emita certificado acreditando la llegada del vigésimo día sin que el empleador haya dado su respuesta, se activará el procedimiento contemplado en este Manual en la sección Certificación de la omisión oportuna al proyecto de contrato colectivo.

³¹ [FORMULARIO DE DEPOSITO DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO](#)

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

La Inspección deberá recepcionar y registrar el proyecto de contrato colectivo que sea depositado fuera del plazo de 5 días corridos que establece la ley, atendido que no existe efecto sobre el proceso.

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

Si la Unidad de Relaciones Laborales verifica que el proyecto fue presentado al empleador después del día 45, deberá informar a las partes al tenor de lo dispuesto en el artículo 334 del Código del Trabajo.³²

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

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

Ahora bien, si se recibe en la Unidad de Relaciones Laborales un proyecto de contrato colectivo en que se constate que los trabajadores han notificado a su empleador en una fecha anterior a la que correspondería, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 333 del Código del Trabajo, dentro de los dos días hábiles siguientes a recibido copia del proyecto, se informará por oficio a las partes que el proyecto de contrato colectivo se entenderá notificado al empleador al día sexagésimo del vencimiento del instrumento vigente, acorde lo estipulado en el artículo 333 del Código del Trabajo, plazo desde el cual se computará el proceso de negociación colectiva. Agregando, que, existiendo un contrato colectivo vigente, las partes pueden adelantar su proceso de negociación sólo vía negociación no reglada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo.

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

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

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

³² [OFICIO COMUNICANDO EFECTO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 334](#)

e) **Proyecto de contrato colectivo depositado en una Inspección del Trabajo incompetente en relación con el domicilio de la empresa.**

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

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

RECEPCIÓN Y REGISTRO DE COPIA DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO PRESENTADO AL AMPARO DEL INCISO QUINTO DEL ARTÍCULO 364.

Fuente legal.

Inciso quinto del artículo 364 del Código del Trabajo

Concepto.

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

Procedimiento.

Se seguirá el procedimiento ya detallado para la recepción de un Proyecto de contrato colectivo de sindicato de empresa,³³ la controversia referente a que el Sindicato interempresa no cumplió con el requisito de haber notificado como tal a la empresa, se verá en el procedimiento de reclamación de legalidad.

³³ [FORMULARIO DE DEPOSITO DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO](#)

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

Fuente legal.

Artículo 364 del Código del Trabajo

Concepto.

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

Procedimiento.

En el caso de la gran y mediana empresa, los sindicatos interempresa se sujetarán al procedimiento detallado previamente en este Manual, atendido lo dispuesto en los incisos uno y seis del artículo 364 del Código del Trabajo, que implican que este tipo de organizaciones en este tamaño de empresas negocia de conformidad a lo dispuesto en el título V del Libro IV.³⁴

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

³⁴ [FORMULARIO DE DEPOSITO DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO](#)

NOTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO.

Fuente legal.

Inciso segundo del artículo 329 del Código del Trabajo

Concepto.

Si el empleador se niega a firmar la copia del proyecto de contrato colectivo o a certificar la recepción de ese la Comisión Negociadora Sindical puede recurrir a la Inspección del Trabajo³⁵, dentro del plazo de los tres días siguientes a la negativa del empleador, para que esa notifique el proyecto de contrato colectivo.

Se entiende como negativa del empleador a recepcionar el proyecto cualquier acto destinado a eludir o impedir el conocimiento del proyecto, obstaculizando de esta manera el normal desarrollo del proceso de negociación colectiva.

Procedimiento.

La Unidad de Relaciones Laborales recepcionará copia de la solicitud escrita de la Comisión Negociadora, depositada en la Oficina de Gestión Documental, mediante la cual requieren la intervención de la Inspección del Trabajo³⁶. A dicha solicitud la Comisión debe acompañar a lo menos tres ejemplares del proyecto de contrato colectivo, cada uno con su respectiva nómina.

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

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

El funcionario a quien se le asigne esta comisión deberá concurrir en forma inmediata a entregar un ejemplar del proyecto y de la nómina, al empleador o a la persona que actúa en su representación, mediante acta de notificación³⁷. Los datos de dicha acta deben completarse debidamente, por el funcionario que notifica, identificando y haciendo firmar a la persona que la recibe.

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

En tanto, es responsabilidad de la Unidad de Relaciones Laborales de entregar al notificador el Acta de notificación³⁸, donde conste claramente quien es la entidad que se encuentra representando a los trabajadores, asimismo copia del proyecto de contrato colectivo más la respectiva nómina.

³⁵ [Dictamen N° 5291/244 14.09.1992](#) y [Dictamen N° 2391/102 08.06.04](#)

³⁶ [FORMULARIO DE DEPOSITO DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO](#)

³⁸ [ACTA DE NOTIFICACION DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO](#)

Situaciones especiales.

a) Requerimiento de notificación de proyecto fuera de plazo.

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

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

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

c) Notificación efectuada fuera de plazo por la Inspección.

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

RECEPCIÓN Y REGISTRO DE LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR.

Fuente legal.

Artículo 338 del Código del Trabajo

Concepto.

Copia de la respuesta del empleador, entregada en forma personal a uno de los integrantes de la comisión negociadora o enviada a la dirección electrónica del o los sindicatos, debe remitirse a la Inspección del Trabajo, dentro los 5 días corridos siguientes a la fecha en que ha sido enviada, juntamente con comprobante de recepción por parte del sindicato.

Procedimiento.

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

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

- a) En caso de que no conste comprobante de recepción por parte de la comisión negociadora:
 - i) Se esperará a que el sindicato estampe la reclamación correspondiente, en cuyo caso el punto será tratado en la audiencia pertinente, o
 - ii) Solicite se aplique la sanción prevista en el artículo 406 acorde a lo dispuesto en el artículo 337, ambos del Código del Trabajo, para cuyos efectos se aplicará el procedimiento contemplado en este Manual al respecto, o
 - iii) Solicite se certifique que el empleador no ha dado respuesta produciéndose el efecto previsto en el inciso segundo del artículo 337 del mismo Código, para cuyos efectos se aplicará el procedimiento contemplado en este Manual al respecto.
- b) Se verificará la **fecha de recepción de la respuesta**, sólo con el objeto de registrar en el sistema que fue o no entregada dentro del plazo legal.
 - i) Si la respuesta ha sido entregada después de los 10 días de presentado el proyecto y antes de llegado el vigésimo día, es decir, hasta el día 19, se verificará si consta en la Inspección depositado el acuerdo de prórroga del plazo de la respuesta, prórroga que tiene como máximo 10 días. Si no consta ese acuerdo se esperará a que el sindicato emprenda alguna de las acciones señaladas en los literales i) al iii) del punto a) anterior.
- c) Se verificará, para efectos de hacer el registro en el sistema, si en la respuesta consta que se han impugnado a trabajadores y/o que se han formulado reclamaciones, y si estas afectan o no a más de 1000 trabajadores, a efectos de coordinar con la Unidad de Procedimientos en Negociación Colectiva y Organizaciones sindicales la eventual Resolución de reclamación de legalidad.
- d) Se verificará, para efectos de hacer el registro en el sistema, si se proponen los trabajadores del sindicato que conformarán el equipo de emergencia.

Respuesta que no cumple con los requisitos de la norma.

El que la respuesta no cumpla con los requisitos señalados en el artículo 335 del Código del Trabajo, podrá ser materia de reclamación por parte del Sindicato, encontrándose las posibles alternativas en la sección de este Manual referente al procedimiento de

reclamación, a vía ejemplar, será materia de reclamación el que empleador se limite a responder que se niega a negociar porque el proyecto se ha presentado en un período declarado como no apto para iniciar negociaciones, o durante el curso de un proceso de calificación de servicios mínimos, o por no reunir el quórum, sin responder en subsidio con los requisitos establecidos en el artículo 335 del Código del Trabajo. En consecuencia, existiendo manifestación de voluntad expresa, al no encontrarse sancionada la falencia de la respuesta en el Código del Trabajo, no corresponderá emitir el Certificado por falta de respuesta.

SANCIÓN POR RESPUESTA FUERA DE PLAZO

Fuente legal.

Artículo 337 del Código del Trabajo

Concepto.

Si el empleador no da respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los 10 días corridos siguientes a la presentación o dentro de la prórroga acordada, será sancionado con la multa prevista en el inciso primero del artículo 406 a petición de parte.

Procedimiento.

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

- i) En caso de que no exista acuerdo la Unidad de Relaciones Laborales ingresará la solicitud de fiscalización al DT Plus, consignando en el respectivo ingreso la totalidad de los datos referidos al proyecto de contrato colectivo, con indicación del RUT y domicilio de la empresa y del representante legal, si correspondiere, y la fecha en que el empleador debió haber entregado la respuesta a la Comisión negociadora.
El fiscalizador deberá reunir los antecedentes necesarios que le permitan determinar la fecha exacta y el medio a través del cual se entregó la respuesta, aplicando la sanción prevista en el artículo 406 del Código del Trabajo en los siguientes casos:
 - Cuando se verifique que la respuesta efectivamente fue notificada en una fecha posterior al día décimo y anterior al día vigésimo, esto es, cuando la respuesta del empleador se ha dado entre el día 11 y el día 19, contados desde la notificación del proyecto de contrato colectivo.
 - Cuando el empleador no logre acreditar que la respuesta fue notificada dentro de plazo.
- ii) En caso de que exista acuerdo de prórroga y la respuesta hubiese sido notificada a la comisión negociadora sindical al día siguiente del vencimiento de esa, se deberá aplicar el procedimiento previsto en este Manual denominado Certificación donde conste la omisión de respuesta.³⁹

³⁹ [Dictamen 5781/93 del 01.12.16](#)

EMISION DE CERTIFICADO DONDE CONSTE LA OMISIÓN DE RESPUESTA AL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

Fuente legal.

No tiene.

Concepto.

De conformidad al inciso segundo del artículo 337, si llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, o habiendo vencido la prórroga acordada por las partes, el empleador no le ha dado respuesta se entenderá que lo ha aceptado.

Al vencimiento de ese plazo cabe aplicar lo dispuesto en el artículo 312.⁴⁰

Procedimiento.

En el evento que la Comisión Negociadora solicite a la Inspección que emita Certificado⁴¹ donde conste tal circunstancia corresponderá que la Unidad de Relaciones Laborales:

1. Revise si existe copia de respuesta en la Inspección
2. En caso que no exista dé traslado del requerimiento al empleador, otorgando plazo de 3 días corridos, a objeto que efectúe sus descargos, bajo el apercibimiento contenido en el artículo 337.
 - a) En el evento que el empleador evacue el traslado dando cuenta de elementos y antecedentes de que notificó la respuesta a la comisión negociadora antes de llegado el vigésimo día de notificado el proyecto:
 - Si demuestra que entregó la respuesta antes de llegado del vigésimo día, se deberá registrar la respuesta. Respondiendo a los dirigentes que no es factible certificar lo solicitado.
 - Si la respuesta no cumple con uno o más de los requisitos previstos en el artículo 335 del Código del Trabajo, como por ejemplo se limitó a negarse a negociar aduciendo una razón legal. Se responderá a los dirigentes que no es factible certificar lo solicitado, indicando que procedía haber reclamado de legalidad aquella.
 - b) Si no evacua el traslado, o no comparece o se demuestra que entregó la respuesta después de llegado el vigésimo día o vencido el plazo de la prórroga acordada, se emitirá certificado donde conste que se aplica el apercibimiento previsto en el artículo 337 del Código del Trabajo.
 - c) Si demuestra que no estaba obligado a responder, ejemplo un proyecto de contrato colectivo presentado en representación de un número de socios inferior a 8 por parte de un sindicato interempresa a una gran empresa, se informará por oficio del que el efecto del incumplimiento de requisito mínimo legal a cumplir es que el empleador no se encuentra obligado a responder.

Debido a lo anterior, todo Certificado⁴² que se extienda al respecto, en que se de cuenta que se acoge la hipótesis referente a que el proyecto ha pasado a ser contrato colectivo, debe contener los siguientes datos:

- Fecha de presentación o notificación del proyecto de contrato colectivo.
- Individualización de las partes que negociaron.
- Circunstancia de haberse dado traslado y su resultado.

⁴⁰ [Dictamen N°2899/049 23/06/2006](#)

⁴¹ [SOLICITUD DE CERTIFICACION PROYECTO SE TRANSFORMO EN CONTRATO](#)

⁴² [CERTIFICADO PROYECTO TRANSFORMADO EN CONTRATO COLECTIVO](#)

- Circunstancia de que el empleador no acreditó, ya sea en el evacua traslado y/o en la comparecencia frente a la ulterior citación, haber otorgado respuesta dentro del plazo legal
- Circunstancia de haber llegado al vigésimo día sin que hubiera constancia de la formulación de la respuesta dentro de ese lapso, señalándose expresamente que se ha materializado la sanción prevista en la norma, con indicación de la fecha en que se procedió al registro del término de este proceso.

RECEPCIÓN DE RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD Y CITACIÓN A LAS PARTES.

Fuente legal.

Artículos 339 y 340 del Código del Trabajo.

Concepto.

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

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

De conformidad al Dictamen 2320/56 del 30.05.17, la audiencia solo tendrá lugar cuando el sindicato haya interpuesto reclamación respecto a las impugnaciones y/o reclamaciones y/o respuesta del empleador.

Por lo tanto, ante la ausencia de reclamación por parte del sindicato, entenderemos que este se ha allanado a la(s) impugnación(es) y/o reclamación(es) formulada(s) por el empleador, lo cual podrá tener efecto sobre el curso del proceso dependiendo de la naturaleza de aquellas, por ejemplo, las que tendrán como efecto el impedir que el proceso continúe su normal desarrollo, de no ser reclamadas, pueden ser:

- Aquella sobre la falta de quórum alegada por el empleador, tratándose de sindicatos interempresa, o, en este mismo caso,
- La relativa a que ese sindicato no afilia a trabajadores de un mismo rubro; o,
- La que trata de una empresa impedida por ley para negociar colectivamente, o
- La referente a que el proyecto ha sido presentado de manera extemporánea.
- Inexistencia de nómina acompañada al proyecto de contrato colectivo

Toda reclamación de legalidad deberá ser ingresada por la comisión negociadora sindical⁴³ en la Inspección del Trabajo en cuya jurisdicción se esté desarrollando el proceso negociador, diferenciando si debe resolverla en esa sede, porque la reclamación afecta hasta mil trabajadores, o debe resolverla el Director Nacional del Trabajo porque la cantidad de trabajadores comprendidos en la reclamación supera dicha cifra.

Procedimiento de recepción.

Se verificará la existencia de impugnaciones o reclamaciones del empleador revisando la respuesta al proyecto de contrato colectivo del que se trate. En el caso que se constate su existencia se deberán registrar en el sistema informático existente, debiendo, además, escanear la respuesta y subirla a aquel.

⁴³ [INGRESO DE RECLAMACION DE LEGALIDAD](#)

La reclamación de legalidad de la comisión negociadora sindical podrá ser ingresada ya sea en forma personal, en la oficina de gestión documental, o a través de correo electrónico dirigido al jefe de oficina correspondiente, dentro del plazo de 5 días de recibida la respuesta. En caso de que la reclamación ingrese a la oficina vía correo electrónico, bastará con que sea registrada en el sistema de gestión documental asignándole el número de expediente correspondiente.

Recibida la reclamación de legalidad interpuesta por el sindicato en la Unidad de Relaciones Laborales, se deberá determinar la cantidad de trabajadores afectados por ella, a fin de establecer, si debe resolver la Inspección del Trabajo (hasta mil trabajadores) o el Director Nacional del Trabajo (más de mil trabajadores).

A vía ejemplar, si el proyecto involucra a 1001 trabajadores, y la empresa ha reclamado que este es extemporáneo, en los hechos tenemos que, de existir reclamación por parte del sindicato, esta afectará a la totalidad de los trabajadores que son más de 1000, debiendo, por tanto, resolver el Director del Trabajo. Es decir, la determinación debe adoptarse no sólo revisando el total de trabajadores reclamados por estar impugnados, sino también verificando el total de trabajadores afectados por la reclamación si esta dice relación con otra materia.

Asimismo, determinará (si no lo ha hecho al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo) si la Oficina es competente para pronunciarse acerca del proceso de que se trata, debido al ámbito territorial que a cada Inspección del Trabajo le corresponde y que, tratándose de esta materia, está determinado por el domicilio de la empresa. Entendiéndose por domicilio de la empresa todo aquel en que exista un representante con facultades del artículo 4° del Código del Trabajo.

De ser competente otra oficina, se remitirá el expediente de negociación colectiva, mediante correo electrónico al Inspector Provincial o Comunal y al Encargado de Relaciones Laborales, con copia a los correos señalados por las comisiones negociadoras en el proyecto y respuesta, respectivamente.

Citación a las partes.

- a) Audiencia a realizarse de manera presencial.

La Unidad de Relaciones Laborales citará, mediante correo electrónico, a la audiencia a celebrarse dentro de los 5 días siguientes al ingreso de la reclamación de los trabajadores, debiendo verificar mediante la revisión de los correos ingresados que la citación en cuestión no haya sido devuelta.⁴⁴

En el evento que ingresada la reclamación del sindicato el empleador se encuentre aún dentro del plazo legal para depositar en la Inspección copia de la respuesta y no haya realizado tal acción, se deberá esperar al vencimiento de los 5 días que tiene para esos efectos. Vencido ese plazo o habiendo depositado la respuesta el empleador, o acompañada esa por el Sindicato, se citará a audiencia dentro del plazo de los 5 días señalados en la letra c) del artículo 340 del Código del Trabajo, los que se computaran desde la fecha en que conste depositada la respuesta en la Inspección, o desde la fecha en que haya vencido el plazo para ese trámite.

⁴⁴ [CITACION A AUDIENCIA](#)

En la citación se deberá indicar que atendido lo dispuesto en las letras a), b) y d) del artículo 340 del Código del Trabajo, es de absoluta responsabilidad de las partes exhibirse los antecedentes al momento de la audiencia, que sean fundantes de la impugnación y/o reclamación realizadas, en caso de que no se hubiesen acompañado aquellos en la respuesta o en la reclamación.

En el evento que ambas partes hubiesen acompañado dichos antecedentes, esos deberán ser anexados a la citación de la contraparte, escaneándolos y acompañándolos al correo en que se realice la citación, en la cual se requerirá, además, que todo listado de trabajadores debe ser portado en formato digital ordenado alfabéticamente, en un pendrive.

b) Audiencia a realizarse mediante plataforma teams.

En este evento, de manera previa a citar a las partes, se le dará traslado, vía correo electrónico, a la parte empleadora de la reclamación de legalidad, junto con los antecedentes acompañados por el sindicato, a fin que responda y remita los antecedentes que sustenten sus argumentos a la comisión negociadora sindical, en un plazo de 2 días hábiles.

El correo electrónico de traslado indicará que vencido ese plazo, en caso que el sindicato manifieste mantener parcial o totalmente sus reclamaciones se citará a audiencia de reclamación para dentro del quinto día de interpuesta la reclamación. Debiendo, además, señalarse que habiendo precluido el plazo para formular impugnaciones y/o reclamaciones aquellas que son parte del proceso corresponden a las efectuadas en la respuesta o reclamación, según corresponda.

Situaciones especiales:

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

En este caso, en forma previa a la realización de la audiencia, la Unidad de Relaciones Laborales respectiva se deberá coordinar con la Unidad de Procedimientos en Negociación Colectiva y Organizaciones sindicales del Dpto. de Relaciones Laborales, a fin preparar la audiencia. Efectuada esa deberá remitir los antecedentes que no obren en el expediente electrónico de la negociación, a la casilla de esa Unidad, quien elaborará el proyecto de Resolución para la firma del Sr. Director Nacional.

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

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

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

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

La letra b) del Art. 340 del Código del Trabajo radica en la Comisión Negociadora sindical la facultad de formular reclamación de legalidad, por tanto, ante una reclamación, de esta índole, ingresada por otras personas que no sean miembros de la comisión negociadora, se informará por oficio a los interesados de la improcedencia de su gestión.

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

Atendido el carácter de cuerpo colegiado de la comisión negociadora sindical, en los casos en que la reclamación no sea suscrita por la mayoría absoluta de los integrantes de esta, podrá ser ratificada por los que no la suscriben, hasta el momento de la celebración de la audiencia.

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

e) Reclamación por respuesta del empleador fuera de plazo.

En caso que la reclamación de legalidad diga solo relación con el hecho de que el empleador entregó su respuesta fuera del plazo dado por la ley, vale decir, después de 10 días corridos de presentado o notificado el proyecto de contrato colectivo y antes de llegado el vigésimo día, la Inspección no dará curso a la reclamación, informando mediante oficio a los interesados, que esta circunstancia es susceptible de ser sancionada, en conformidad al Art. 337 del Código del Trabajo, acorde como se indica en el procedimiento contenido en este Manual. De solicitar expresamente en la “reclamación” que se sancione al empleador se deberá ingresar la denuncia correspondiente informando mediante oficio al sindicato que no será tratada su solicitud como reclamación, sino que se realizará la fiscalización a efecto de aplicar la sanción que dispone el Código del Trabajo.

Ahora bien, si juntamente con la reclamación por respuesta del empleador fuera de plazo, se interponen otras reclamaciones, se procederá a citar a audiencia, en el curso de la cual se informará a las partes sobre el efecto que tiene el haber formulado la respuesta fuera de plazo. En este caso será el sindicato el que determine si se deriva o no a fiscalización, y eventual sanción, este punto o si entiende subsanado el vicio. En cualquiera de las dos opciones el funcionario a cargo de la audiencia deberá dejar constancia clara de lo que el sindicato decida. En el evento que el sindicato no llegue a acuerdo al respecto con el empleador, el resolvo deberá indicar que se declara inadmisibile la reclamación por respuesta fuera de plazo, señalando expresamente que existe otro procedimiento al efecto por el cual ha optado el Sindicato que siga su curso. Sin perjuicio de lo anterior, las restantes materias controvertidas se verán de conformidad al procedimiento general de reclamación contenido en el presente Manual.

f) Reclamación por inexistencia de respuesta del empleador.

No será objeto del procedimiento general de reclamación la controversia respecto a que el empleador no ha dado respuesta antes del vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, debido a que, por expreso mandato de la ley, se entiende que el empleador aceptó el citado proyecto. (Art. 337, inciso segundo del Código del Trabajo), encontrándose detallado el procedimiento a seguir para la Certificación de esa circunstancia en este Manual.

En el evento que el sindicato interponga reclamación sólo a este respecto, se le informará mediante oficio el procedimiento que corresponde.

Ahora bien, en el hipotético caso que el Sindicato reclamara por la inexistencia de respuesta, y a renglón seguido controvirtiera materias que están en la respuesta, se citará a audiencia a las partes, a efecto de resolver conforme a lo que en ella se trate y acuerde.

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

De conformidad al dictamen N°2320/56 del 30.05.17 sólo se citará a audiencia en caso de que la comisión negociadora sindical interponga reclamación.

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

Fuente legal.

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

Concepto.

Atendido el carácter bipartito de la negociación colectiva, la Inspección del Trabajo, frente a la reclamación de legalidad de la comisión negociadora sindical, deberá realizar una audiencia donde se instará a las partes a alcanzar un acuerdo, dentro del marco legal vigente, sobre la o las materias parte de la reclamación.

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

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

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

En ambos casos, la Resolución se deberá dictar y notificar dentro del plazo de cinco días, contados desde celebración de la audiencia.

La fecha de la Resolución deberá coincidir con la fecha real de dictación de ésta.

Procedimiento.

Celebración de audiencia.

a. Oficina competente

La audiencia siempre deberá ser celebrada en la Inspección del Trabajo donde se encuentra registrado el proceso de negociación colectiva. La excepción a esta regla la constituirá la celebración de una audiencia vía plataforma telemática, en cuyo caso podrá ser efectuada por el o la funcionaria que haya designado el Departamento de Relaciones Laborales.

En aquellos casos en que la Resolución deba ser dictada por el Director del Trabajo, la audiencia podrá ser asistida por el o la funcionaria del Dpto. de Relaciones Laborales que se designe, ya sea de manera presencial o remota.

b. Funcionario Encargado de la Audiencia

El Jefe de oficina será quien determine el o los funcionarios que conducirán la audiencia, salvo que aquellos no se encuentren bajo su dependencia, en cuyo caso será el Dpto. de Relaciones Laborales en conjunto con las Inspecciones donde se encuentre registrado el proceso y de donde provenga el o la funcionaria a cargo de la audiencia.

c. Funciones, responsabilidades y atribuciones del Encargado de la Audiencia

A continuación, se describen tanto las funciones como responsabilidades y atribuciones de quien esté a cargo de la audiencia, sea que es se realice de manera presencial o telemática.

Deberá iniciar la audiencia presentándose y solicitando a las partes su individualización.

Atendido lo dispuesto en el artículo 29 del DFL 2 de 1967, la mayoría absoluta de cada comisión negociadora podrá otorgar poder simple a quien o quienes estimen pertinente de sus miembros, dejando expresamente señalado que tiene amplias facultades para transigir, en lo que se refiere a las materias controvertidas en la reclamación.⁴⁵ En este evento se deberá dejar constancia de los miembros de la comisión negociadora que delegaron poder en uno o más de sus integrantes, y de la exhibición de aquel en la respectiva audiencia.

Luego explicará de manera breve en qué consiste este procedimiento.⁴⁶

Teniendo presente que si bien el rol del funcionario encargado de la audiencia es instar a que las partes lleguen a acuerdo, según lo que indica el artículo 340 letra d) del Código del Trabajo, este debe tener siempre a la vista que dentro de ese rol se encuentra el resguardar que los pactos a los que arriben las partes no pueden significar infracciones a la legislación laboral y/o previsional, o constituir vulneración a los derechos irrenunciables en los términos del artículo 5° del Código del Trabajo. Prevención de la cual deberá constancia en el acta.

Dentro del rol de resguardar la validez de los acuerdos, quien conduzca la audiencia tiene la obligación de informar, de oficio y/o a solicitud de las partes, respecto a la legislación y doctrina vigentes relacionadas con las materias controvertidas, debiendo dejar constancia en el acta de estas circunstancias.

Enseguida se dará lectura a las materias reclamadas resumidamente, esto es, indicando solo la infracción alegada y no los argumentos vertidos en ella, por cuanto esos le corresponden exponerlos a las partes en el desarrollo de la audiencia.

Para esos efectos se seguirá el orden en que hubiesen sido consignadas por la comisión negociadora sindical en su reclamación, para luego proceder a analizarlas en el mismo orden, dando la palabra a cada parte para que se pronuncie y/o exhiba antecedentes a la contraparte quien deberá revisarlos e indicar, fundadamente, si mantiene o no la controversia. En caso que ellos hayan sido revisados previamente la parte correspondiente indicará tal circunstancia señalando su conclusión.

Si una o ambas partes declaran que no revisarán los antecedentes solicitando que la Inspección realice una fiscalización al respecto, se señalara que atendido que el proceso de negociación es de índole bipartito, la verificación de los antecedentes que fundan lo alegado les corresponde a los involucrados, debiendo aquellos señalar expresamente los puntos sobre los cuales mantienen su reclamación, una vez finalicen con esa labor. Por consiguiente, se suspenderá la audiencia, por una única vez, y se fijará la continuación de esta en otra hora y/o fecha, citando a las partes bajo el apercibimiento de resolver en esa oportunidad con los antecedentes que obran en poder de la Inspección, de no llegar a acuerdo en la materia controvertida.

En el acta se deberá dejar constancia de las materias controvertidas y de los argumentos de las partes al respecto, consignando con precisión y detalle los antecedentes exhibidos por las partes y los acuerdos alcanzados por ellas.

En el evento que una o ambas partes no hayan exhibido en la audiencia los antecedentes pertinentes para la resolución de la controversia, o no los hayan acompañado en las

⁴⁵ [MODELO DE PODER SIMPLE](#)

⁴⁶ [MODELO ACTA DE AUDIENCIA](#)

oportunidades jurídicas pertinentes, el funcionario a cargo tendrá la facultad, de oficio o a petición de parte, **de suspender la audiencia, por una única vez**, y fijar la continuación de esta en otra hora y/o fecha, citando a las partes bajo el apercibimiento de resolver en esa oportunidad con los antecedentes que obran en poder de la Inspección, de no llegar a acuerdo en la materia controvertida.

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

Finalizada la audiencia remota se consignará la fecha y hora de término en el acta, dando previa lectura a la misma a las partes, siendo este el instante donde aquellas pueden efectuar correcciones a esta. En este caso una vez que ambas partes manifiesten su conformidad, el acta será suscrita solo por el o los encargados de la audiencia, remitiendo aquella por correo electrónico de la negociación colectiva.

Contenidos formales del Acta de audiencia.

Los que se detallan a continuación constituyen los contenidos mínimos obligatorios a toda acta de audiencia:

1. Fecha y hora de inicio de la audiencia.
2. Individualización del (la) o los (as) funcionarios (as) que llevarán a cabo la audiencia, se indica que en el caso que la audiencia se celebre en más de un día, esos (as) podrán ser diferentes. De llevarse a cabo vía remota, se indicará tal circunstancia en el acta.
3. Identificación de las partes del proceso, fecha de presentación del proyecto y fecha de la respuesta.
4. Identificación de los comparecientes por cada parte, dejando constancia de quienes comparecen por poder.
5. Constancia de la consulta a las partes respecto a la existencia o no de acuerdo por cada materia en el orden en que se haya formulado la reclamación por parte de la comisión negociadora sindical.
6. Constancia de la o las materias contenidas en la impugnación y/o reclamación de la empleadora que no fueron controvertidas por la parte trabajadora.
7. Constancia de información legal y doctrinaria comunicada a las partes respecto a las materias controvertidas.
8. Constancia de los medios de prueba acompañados por cada parte, ya sea en la respuesta, en la reclamación y/o en la audiencia.
9. Constancia detallada de los acuerdos a los cuales han llegado las partes.
10. Constancia que se dio lectura previa al acta y de la existencia o no de observaciones de las partes.
11. Constancia de la hora y fecha de cierre de la audiencia, como, asimismo, en caso de audiencia presencial, de la firma de todos y cada uno de los participantes en aquella. El acta en caso de audiencia remota solo deberá ser suscrita por el o los funcionarios encargados de la audiencia. En ambos casos se debe dejar estipulado el ingreso o retiro anterior de alguno de los comparecientes.

Situaciones especiales.

- i. **En la audiencia se verifica que la comisión negociadora sindical no reclamó respecto a todos los trabajadores impugnados o respecto de la totalidad de las reclamaciones de legalidad formuladas por el empleador.**

Si el sindicato no controvierte la totalidad de los trabajadores impugnados por el empleador o las reclamaciones formuladas por este, en aplicación del dictamen N°2320/56 del 30.05.17, el efecto es entender que se ha allanado respecto a la exclusión de los trabajadores no reclamados o a las reclamaciones formuladas por la parte empleadora.

Salvo que la falta de reclamación pudiese interpretarse por las partes como un impedimento para que el trabajador quede afecto al instrumento colectivo resultante, una vez finalizada la vigencia de aquel al cual está sujeto, esto es la norma comprendida en la sección final del inciso segundo del artículo 323 del Código del Trabajo. En cuyo caso, de detectar esta situación, el funcionario deberá dejar constancia en el acta del efecto previsto por la norma respecto a los trabajadores que se excluyeron por el silencio de la comisión negociadora.

Quien conduzca la audiencia deberá tener claridad respecto a cuáles impugnaciones y/o reclamaciones formuladas por el empleador que no fueron reclamadas por el sindicato podrían afectar la continuidad del proceso de negociación. Sin perjuicio que las partes puedan acordar continuar con aquel, dando por subsanada la omisión de reclamación por parte del sindicato.

ii. Las partes proponen llegar a un acuerdo a cumplir en otra fecha, hora y/o lugar.

El cumplimiento de acuerdos entre las partes debe ser en el curso de la audiencia, por lo tanto, si aquellas pactan hacerlo efectivo en otra fecha y hora, el funcionario deberá suspender la audiencia para reanudarla en la oportunidad definida por las partes. En este caso, el plazo para dictar la Resolución se computará desde la conclusión efectiva de la audiencia.

El límite a la suspensión de una audiencia está dado por el plazo en que el empleador debe formular su última oferta y se deben considerar, además, los plazos comprendidos en el procedimiento, esto es los que corresponde a la dictación de la resolución y la eventual reposición.

iii. Comparecencia vía poder.

A la audiencia debe asistir la mayoría absoluta de las comisiones negociadoras de ambas partes, sin embargo, en el evento que esto no fuera posible atendido lo dispuesto en el artículo 29 del DFL 2 de 1967, la mayoría absoluta de cada comisión negociadora podrá otorgar poder simple a quien o quienes estimen pertinente de los integrantes de la misma comisión, dejando expresamente señalado que tiene facultades de transigir en lo que se refiere a las materias controvertidas en la reclamación.

Quien se encuentre a cargo de la audiencia deberá dejar constancia en el acta de los poderes exhibidos y de a quienes les fueron otorgados.⁴⁷

En caso de que una o ambas partes comparezcan sin la presencia de la mayoría absoluta de sus comisiones negociadoras, y/o quienes comparezcan no lo hagan premunidos de los poderes necesarios, el funcionario deberá suspender la audiencia fijando nuevo día u hora a fin de que la o las partes comparezcan debidamente representadas, bajo apercibimiento de tenerse por inasistente.

El límite a la suspensión de una audiencia está dado por el plazo en que el empleador debe formular su última oferta y se deben considerar, además, los plazos comprendidos en el procedimiento, esto es los que corresponde a la dictación de la resolución y la eventual reposición.

⁴⁷ [MODELO DE PODER EN ANEXOS](#)

iv. Presencia de asesores en la audiencia

Atendido que el procedimiento ordinario de reclamación forma parte del desarrollo de la negociación entre las partes, en consideración de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 330 del Código del Trabajo no existe impedimento alguno en que concurren los asesores de ambas partes a la audiencia, los que no podrán exceder de tres por cada parte.

De la comparecencia de los asesores se dejará constancia en el acta.

v. Inasistencia de una o ambas partes, o atrasos

i. Inasistencia injustificada de ambas partes a la audiencia.

De conformidad a lo establecido en la letra d) del artículo 340 del Código del Trabajo, las partes se encuentran obligadas a comparecer a la audiencia que la norma dispone como integrante del proceso de reclamación, por tanto, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 14 de la Ley 19.880, se tendrá por abandonado este, cuando ninguna de las partes, debidamente citadas, concurre a la audiencia.

De manera previa a finalizar el procedimiento, se verificará si no existen errores de digitación en la citación, que no haya devolución de los correos electrónicos, y se contactará telefónicamente a las partes.

- a) En caso de que se detecten errores atribuibles al servicio de correo electrónico o telefónicamente se indique que existió un imponderable que imposibilitó la asistencia, se volverá a citar a las partes.
- b) En tanto de verificarse que no existen falencias en la notificación y las partes no contestan el llamado telefónico, se esperará a que transcurran treinta minutos, finalizado ese plazo, se levantará acta al respecto, debiendo pronunciarse la Resolución en orden a declarar que el proceso se entiende abandonado y por tanto se abstiene de pronunciarse.

ii. Inasistencia injustificada de una de las partes a la audiencia.

Si solo concurre una de las partes, se deberá primero realizar el procedimiento descrito en el punto anterior, a efectos de verificar que la inasistencia de la otra parte es injustificada. De lo cual se dejará constancia en el acta de la audiencia que a continuación se procederá a realizar con la parte asistente, para cuyos efectos se le exhibirán a ella los antecedentes que la parte ausente haya acompañado a su respuesta o reclamación, a fin de que se pronuncie sobre los mismos y exhiba los propios.

En consecuencia, se deberá resolver en base a la audiencia sostenida con la parte asistente, si aquella hubiese mantenido sus alegaciones total o parcialmente.

vi. Postergación a petición de las partes de la fecha u hora de la audiencia

Si la petición de la postergación es formulada por ambas partes, se estará a la fecha que ellas concuerden con el funcionario a cargo del procedimiento.

En tanto si la solicitud es efectuada solo por una de las partes, con antelación a la celebración de la audiencia, se fijará, por única oportunidad, una nueva audiencia, cuya fecha y hora se notificará a ambas partes por la vía más expedita.

vii. Potestad de las partes de precisar, aclarar o complementar su reclamación y/o impugnación en la audiencia

Atendido el carácter bipartito de la negociación y del proceso general de reclamación, si la propuesta en orden a precisar, aclarar o complementar su reclamación y/o impugnación en

la audiencia es formulada por una de las partes, se estará a si la otra manifiesta su acuerdo al respecto.

Ahora bien si las acciones señaladas tienen como origen el que una de las partes dejó en la indefensión a la otra al no haber esta última podido formular de manera correcta su impugnación y/o reclamación, y la que cometió la negligencia no se muestra llana a permitir que la otra precise, aclare o complemente su impugnación y/o reclamación; el funcionario a cargo deberá fijar una continuación de audiencia a fin que en esa se le exhiban los antecedentes pertinentes, que soporten la precisión, aclaración o complementación.

viii. Número de asistentes por cada comisión atendido el contexto de emergencia sanitaria

En el caso de realizarse audiencias presenciales, el número de asistentes por cada comisión y de sus asesores, estará limitado a aquel que permita el aforo máximo del lugar donde se va a llevar a cabo la audiencia. De desear asistir la totalidad de ellos, no siendo posible por el aforo permitido, podrá disponerse que:

- a) Se celebre una audiencia mixta, citando a los asistentes, que las partes designen para que participen vía plataforma teams
- b) Se celebre una audiencia remota en su integridad.

Dictación de la Resolución.

Producto de la audiencia, pueden darse a lo menos estas situaciones:

- i) Que **exista acuerdo** entre las partes respecto a la totalidad de las materias reclamadas, en cuyo caso la Resolución se limitará a señalar que consta en el Acta, que es parte integrante de la resolución, que las partes llegaron a acuerdo respecto a la totalidad de las materias controvertidas, declarando que el resolutor se abstiene de pronunciarse.
- ii) Que **exista acuerdo sobre algunas** materias y otras no, en cuyo caso el resolutor se abstendrá de pronunciarse respecto a las materias en que exista acuerdo, teniendo que resolver aquellas respecto a las que las partes no llegaron a acuerdo.
- iii) Que **no exista acuerdo respecto a ninguna** de las materias reclamadas, en cuyo caso el resolutor deberá resolver conforme a los criterios que se indican en la sección Materias posibles de ser tratadas en el procedimiento general de reclamación.

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

En caso de que no exista acuerdo entre las partes, cabe tener presente que el legislador ha pretendido que la Inspección actué de manera breve y sumaria, en base a los antecedentes que las partes deben entregar al momento de formular su respuesta o su reclamación, según corresponda, y en la audiencia respectiva.

No se dictará medida para mejor resolver. El que una o ambas partes no hayan exhibido antecedentes que funden sus alegatos, atendido lo dispuesto en las letras a) b) y d) del artículo 340 del Código del Trabajo, no será argumento para dictar medida para mejor resolver

a) Contenidos formales de la resolución.

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

La resolución se dividirá en tres partes:

Vistos.

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

Considerando.

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

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

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

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

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

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

En el quinto considerando, se indicará la o las fechas en que se llevó a cabo la audiencia, señalando que el Acta de audiencia es parte integral de la resolución para todos los efectos legales señalando **sumariamente** el resultado de esta, en caso de que en la audiencia se hubiera producido acuerdo total sobre las materias controvertidas, se indicará aquello. En caso de que el acuerdo no fuese total, sólo se reflejarán las materias a las que las partes llegaron a acuerdo. Luego en los considerandos restantes se procederá como se indica a continuación.

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

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

Respecto de cada materia reclamada, a continuación de cada una de ellas, se desarrollarán los fundamentos de hecho y de derecho que digan relación con aquella, debiendo citar obligatoriamente la(s) norma(s) legal(es) pertinente(s), y en caso de existir, doctrina vigente de este Servicio.

Parte resolutive.

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

En los casos que una reclamación no hubiese sido acogida o rechazada totalmente, se resolverá acogéndola parcialmente.

Se acompaña Modelo de Resolución⁴⁸ que servirá de base para la dictación de las resoluciones con las debidas adecuaciones a introducir según sea el caso.

Situaciones especiales.

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

Este podría darse antes de la celebración de la audiencia, durante esa o post celebración de esa.

- i. Si el desistimiento ingresa antes de haber citado a audiencia, se dictará resolución absteniéndose de emitir pronunciamiento alguno y de citar a audiencia.
- ii. Si el desistimiento ingresa después de haber citado a audiencia, se dictará resolución absteniéndose de emitir pronunciamiento alguno y dejando sin efecto la citación a audiencia.
- iii. Si el desistimiento se produce durante la audiencia o se ingresa en forma posterior a la celebración de la audiencia, se dictará Resolución de reclamación de legalidad, indicando la circunstancia del desistimiento por parte del sindicato, considerando que este tiene como efecto entender que se ha allanado a las impugnaciones y/o reclamaciones, si las hubiere formulado el empleador.
- iv. Se producirá el mismo efecto si la mayoría absoluta de ambas comisiones negociadoras acuerdan desistirse de las impugnaciones y/o reclamaciones formuladas.

⁴⁸ [MODELO RESOLUCION DE RECLAMACION DE LEGALIDAD](#)

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

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

c) Resolución en la que se rechaza una reclamación que ponga fin al procedimiento, subsistiendo otras reclamaciones de legalidad.

En caso de que se rechace una reclamación de legalidad que implique que el proceso de negociación colectiva no pueda seguir su curso, por ejemplo, incumplimiento al requisito del quórum en las negociaciones de los sindicatos interempresas, en primer lugar, se deberá resolver aquella. Luego, en el evento que hubiese otras reclamaciones, corresponderá pronunciarse respecto a estas últimas en subsidio, a fin que las partes no queden en la indefensión frente a una reclamación judicial que se pronuncie sobre aquella que puso término al proceso de negociación.

MATERIAS SUSCEPTIBLES DE SER TRATADAS EN EL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN.

Como consta en el artículo 339 del Código del Trabajo, el empleador puede impugnar uno o más trabajadores por no ajustarse a las disposiciones del Código. En tanto, las partes pueden formular reclamaciones respecto del proyecto o de la respuesta, por no ajustarse a las normas del Libro IV del Código del Trabajo.

En esta sección se revisarán distintas situaciones que se pueden presentar en las reclamaciones de legalidad, indicándose el criterio a ocupar para efectos de resolver aquellas cuando las partes no hayan arribado a acuerdo al respecto en la audiencia. La revisión que se realiza, a continuación, no es de carácter taxativo, por lo que, de presentarse una situación distinta deben contactarse con el Dpto. de Relaciones Laborales a efectos de definir el criterio que ocupará el Servicio al respecto.

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

En prácticamente todos los casos se cita uno o más dictámenes. Sin embargo, no todos dicen relación directa con la situación tratada, sino que aportan criterios para la resolución de una materia controvertida.

Ingreso de reclamación y/o recurso de reposición por medio de casilla electrónica.

Mientras no se ponga en uso una Oficina de Gestión Documental Virtual será responsabilidad de los Inspectores/as Comunes o Provinciales tomar las medidas pertinentes a fin de informar a los usuarios a lo menos tres casillas electrónicas donde ellos podrán comunicarse con la Inspección.

Inexistencia de Reclamación por parte de la comisión negociadora sindical.

Si la Comisión Negociadora Sindical no interpone reclamación, la Inspección no citará a audiencia aun cuando la parte empleadora haya formulado reclamaciones de legalidad y/o impugnaciones a trabajadores, entendiendo que la parte trabajadora se ha allanado a aquellas. En caso de que una o ambas partes consulten respecto al curso del proceso se evacuará la respuesta por oficio analizando si las reclamaciones han tenido como efecto entender que el proceso ha finalizado.

Reclamación interpuesta fuera de plazo.

Si la Comisión Negociadora Sindical presenta su reclamación a la Inspección del Trabajo fuera del plazo otorgado por la ley, vale decir, después de los 5 días corridos, contados desde la recepción de la respuesta dada por el empleador, la Inspección no citará a audiencia aun cuando la parte empleadora haya formulado reclamaciones de legalidad y/o impugnaciones a trabajadores. Procediendo a dictar Resolución de conformidad al artículo 40 de la Ley 19.880, señalando que es inadmisibles por haber sido interpuesta fuera de plazo.

El efecto de la interposición extemporánea de una reclamación es del tenerse por allanada la parte trabajadora a las reclamaciones y/o impugnaciones formuladas por el empleador, por tanto, en caso de que una o ambas partes consulten respecto al curso del proceso se

evacuará la respuesta por oficio analizando si las reclamaciones han tenido como efecto entender que el proceso ha finalizado.

Tener presente, que al plazo de interposición de la reclamación de legalidad le es aplicable lo dispuesto en el artículo 312 del Código del Trabajo, por lo que, si el plazo vence un sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado para el día hábil siguiente.

Reclamación referida a que la respuesta infringe los incisos primero al tercero del artículo 306 del Código.

Cabe tener presente que las materias de negociación quedan entregadas a la autonomía de las partes, quienes tienen la potestad para determinar los contenidos del instrumento colectivo que suscriban. Por lo tanto, en la resolución corresponde abstenerse.⁴⁹

Reclamación referida a que el empleador en su respuesta alega que existen materias en el proyecto que infringen el inciso cuarto del artículo 306.

Esta materia exige que el empleador en su respuesta haya alegado expresamente que una o más cláusulas del proyecto infringen lo dispuesto en el inciso cuarto del Art. 306⁵⁰, del Código del Trabajo, esto es que *“No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la mismas.”* En cuyo caso, atendido lo dispuesto en las letras a) y d) del artículo 340 del mismo Código, será de obligación del empleador acompañar los antecedentes en que funde su alegación, ya sea en su respuesta o exhibiendo aquellos a su contra parte en la audiencia.

En caso que no exista acuerdo en la audiencia, si el empleador acreditó fehacientemente que se trata de materias que restringen o limiten su facultad, la resolución en su resuelto se abstendrá de pronunciarse, atendido lo dispuesto en el artículo 339 del Código del ramo.

En el evento que esta reclamación haya sido alegada por el sindicato como incumplimiento del piso de la negociación, de verificarse que las cláusulas alegadas por el empleador constituyen efectivamente parte de ese piso, se deberá acoger la reclamación de la comisión negociadora sindical.

Reclamación referida a que el empleador reclamó que el Sindicato de empresa infringe la disposición contenida en el artículo 227.

En la resolución de reclamación, si se mantiene la controversia, se indicará que, en el caso de los sindicatos de empresa, la ley no exige cumplimiento de quórum para negociar colectivamente, y mientras no se declare su disolución por Juez Competente, mediante sentencia firme y ejecutoriada, el sindicato goza de personalidad jurídica para todos los efectos legales, entre los cuales se encuentra el derecho a negociar⁵¹, correspondiendo, por tanto, acoger la reclamación.

⁴⁹ Dictamen ORD. [Nº 5094/340 del 01.12.00](#)

⁵⁰ [Dictamen 4217/204 del 12.12.02](#)

⁵¹ [Dictamen Nº 683/27 20/02/01](#)

Reclamación referida a que el empleador reclamó que el Sindicato interempresa infringe el inciso segundo del artículo 364 en relación con el artículo 227.

El sindicato en la presentación del proyecto siempre deberá indicar si esa ha sido efectuada con relación a la empresa o a un establecimiento de esta, a efectos de determinar si debe cumplir el quórum previsto en el inciso primero o en el cuarto del artículo 227 del Código del Trabajo a la fecha de la presentación del referido proyecto.

a) Negociación en una gran o mediana empresa.

Si la empresa a la que se le presentó proyecto de contrato colectivo por el sindicato interempresa tiene más de cincuenta trabajadores y reclama respecto a que el sindicato no cumple con el requisito del quórum para negociar, en la respuesta o en la audiencia, de conformidad a las letras a) y d) del artículo 340 del Código, deberá acreditar fehacientemente el número de trabajadores que la empresa registraba a la fecha de la presentación del proyecto.

En tanto, el sindicato deberá acompañar en su reclamación o en la audiencia el o los documentos mediante los cuales estatutariamente debe llevar el registro de sus afiliados a efectos de acreditar fehacientemente que cumple con el requisito del quórum, a la fecha de la presentación del proyecto⁵². Teniendo presente que el requisito a cumplir dependerá de si se está negociando en base a la empresa o a un establecimiento de ella, lo que debería haber quedado expresamente señalado en su proyecto, como se indicó previamente.⁵³

En consecuencia, tendríamos las siguientes situaciones de no llegar a acuerdo las partes al respecto:

- A partir de los antecedentes exhibidos por el empleador y el sindicato se constata que este no cumple con el quórum a la fecha de la presentación del proyecto en relación con el número de trabajadores que tiene la empresa a esa data, por lo tanto, cabe rechazar la reclamación.
- A partir de los antecedentes exhibidos por el empleador y el sindicato se constata que este cumple con el quórum a la fecha de la presentación del proyecto en relación con el número de trabajadores que tiene la empresa a esa data, por lo tanto, cabe acoger la reclamación.
- El empleador no exhibe antecedentes respecto al número de trabajadores que posee a la fecha de la presentación del proyecto. El sindicato exhibe antecedentes respecto a sus afiliados en esa empresa, por lo tanto, cabe acoger la reclamación.
- El empleador exhibe antecedentes respecto al número de trabajadores que posee a la fecha de la presentación del proyecto. El sindicato no exhibe antecedentes respecto a sus afiliados en esa empresa, por lo tanto, cabe rechazar la reclamación.
- Ni el empleador ni el sindicato exhiben antecedente alguno que permita sostener sus alegaciones, por lo tanto, quien conduzca la audiencia debe suspender aquella y citar a una continuación de esta. Si en la continuación de la audiencia la situación se mantiene, cabe rechazar la reclamación.

⁵² Dictamen [1078/28 del 08.03.17](#)

⁵³ Dictamen [1078/28 del 08.03.17](#)

Se debe tener presente que para efectos de determinar el número de afiliados del sindicato en la empresa a la fecha de la presentación del proyecto hay que considerar a la totalidad de los afiliados al sindicato que laboran en ella, independientemente tengan o no derecho a negociar. Lo anterior supone que no corresponde descontar a los socios del sindicato que laboran en esa empresa y que a la fecha están afectos a instrumento colectivo vigente.

b) Presentación de proyecto a una empresa que aduce ser micro o pequeña.

En la hipótesis que el empleador se negó a negociar colectivamente aduciendo que es una micro o pequeña empresa, y el sindicato controvirtió ese hecho se deberá tratar la reclamación como se indica en la letra a) anterior.

c) Presentación de proyecto a una micro o pequeña empresa.

Cuando la empresa tenga cincuenta o menos trabajadores, el sindicato interempresa deberá contar con ocho afiliados, que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores, porcentaje que se calculará sobre el número par inmediatamente anterior, cuando el número de trabajadores de la empresa corresponda a número impar.⁵⁴

En tanto, el sindicato deberá acompañar en su reclamación o en la audiencia el o los documentos mediante los cuales estatutariamente debe llevar el registro de sus afiliados a efectos de acreditar fehacientemente que cumple con el requisito del quórum, a la fecha de la presentación del proyecto⁵⁵.

Se deben descontar del número de trabajadores de la empresa a aquellos que no tienen derecho a negociar colectivamente por encontrarse en alguna de las situaciones que contempla el Art. 305 del Código del Trabajo.

En consecuencia, tendríamos las siguientes situaciones:

- A partir de los antecedentes exhibidos por el empleador y el sindicato se constata que este no cumple con el quórum en relación con ese número, por lo tanto, cabe rechazar la reclamación.
- A partir de los antecedentes exhibidos por el empleador y el sindicato se constata que este cumple con el quórum en relación con ese número, por lo tanto, cabe acoger la reclamación.
- El empleador no exhibe antecedentes respecto al número de trabajadores que posee a la fecha de la presentación del proyecto. El sindicato exhibe antecedentes respecto a sus afiliados en esa empresa, por lo tanto, cabe acoger la reclamación.
- El empleador exhibe antecedentes respecto al número de trabajadores que posee a la fecha de la presentación del proyecto. El sindicato no exhibe antecedentes respecto a sus afiliados en esa empresa, por lo tanto, cabe rechazar la reclamación.
- Ni el empleador ni el sindicato exhiben antecedente alguno que permita sostener sus alegaciones, por lo tanto, quien conduzca la audiencia debe suspender

⁵⁴ [Dictamen 1078/28 del 08.03.17](#)

⁵⁵ [Dictamen 1078/28 del 08.03.17,](#)

aquella y citar a una continuación de esta. Si en la continuación de la audiencia la situación se mantiene, cabe rechazar la reclamación.

Para efectos de determinar el número de afiliados del sindicato en la empresa a la fecha de la presentación del proyecto se debe considerar a la totalidad de los afiliados al sindicato que laboran en ella, independientemente tengan o no derecho a negociar, no deben descontarse los trabajadores afectos a instrumento colectivo vigente que a esa data sean sus socios.

Reclamación referida a que el empleador reclamó que el Sindicato interempresa infringe el inciso segundo del artículo 364 con relación a que tiene socios en empresas de diferentes rubros o actividades económicas.

De mantenerse la controversia, quien resuelva debe verificar que el Sindicato en la audiencia, en caso de que no lo haya hecho en la reclamación, exhibió antecedentes– a modo ejemplar Registro de socios acorde a la norma estatutaria- donde consten todos sus socios con indicación de la individualización de las empresas para las que labora cada uno de ellos, a fin de acreditar a la empresa que todos ellos laboran para empleadoras que se encuentran dentro del mismo rubro o actividad económica de la empresa a la que se le presentó el proyecto de contrato colectivo.⁵⁶

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

Luego se deben verificar los códigos de actividad económica de cada empleador respecto a los cuales declaró el sindicato tener socios, en Consultar Situación Tributaria De Terceros (<https://zeus.sii.cl/cvc/stc/stc.html>) comparando sus códigos de actividad económica con los de los empleadores restantes a fin de determinar si están en los ámbitos productivos de los otros empleadores, siguiendo como indicación lo que está en el portal del Servicios de Impuestos Internos (http://www.sii.cl/ayudas/ayudas_por_servicios/1956-codigos-1959.html) sobre los ámbitos productivos.

En consecuencia, tendríamos las siguientes situaciones:

- A partir de los antecedentes exhibidos por el empleador y el sindicato se constata que este no cumple el requisito de tener únicamente afiliados laborando en empresas del mismo rubro o actividad económica, por lo tanto, cabe rechazar la reclamación.
- A partir de los antecedentes exhibidos por el empleador y el sindicato se constata que este cumple el requisito de tener afiliados que laboran en empresas del mismo rubro o actividad económica, por lo tanto, cabe acoger la reclamación.
- El empleador no exhibe antecedentes respecto al rubro o actividad económica en que se desarrolla su giro. El sindicato exhibe antecedentes respecto a las empresas en las que laboran sus afiliados, por lo tanto, cabe acoger la reclamación.

⁵⁶ ORD. [N°1250 del 07.03.18](#)

- El empleador exhibe antecedentes respecto al rubro o actividad económica en que se desarrolla su giro. El sindicato no exhibe antecedentes respecto a las empresas en las que laboran sus afiliados, por lo tanto, cabe rechazar la reclamación.
- Ni el empleador ni el sindicato exhiben antecedente alguno que permita sostener sus alegaciones, por lo tanto, quien conduzca la audiencia debe suspender aquella y citar a una continuación de esta. Si en la continuación de la audiencia la situación se mantiene, cabe rechazar la reclamación.

Reclamación referida a que el empleador reclamó que el proyecto fue presentado de conformidad al inciso quinto del artículo 364 del Código del Trabajo sin haber sido presentado anteriormente por el Sindicato interempresa.

Si el “sindicato de empresa” no exhibe antecedentes que den cuenta que este presentó el proyecto como sindicato interempresa y que el empleador manifestó su voluntad en orden a no negociar con aquel, cabe rechazar la reclamación.

La conclusión anterior implica que el sindicato interempresa puede presentar el proyecto nuevamente como tal, en cuya circunstancia el empleador conservará el derecho a manifestar su negativa a negociar con el sindicato interempresa.

Si el “sindicato de empresa” exhibe antecedentes que den cuenta que este presentó el proyecto como sindicato interempresa y que el empleador manifestó su voluntad en orden a no negociar con aquel, cabe acoger la reclamación.⁵⁷

Reclamación referida a que el empleador reclamó que el proyecto fue presentado antes del tiempo estipulado por la norma legal respecto al inicio de la actividad de la empresa. (Art. 308 del Código del Trabajo)

El artículo 308 del Código del Trabajo distingue el plazo mínimo para negociar, esto es la antigüedad de la empresa según tamaño de esta, esto es 18 meses para la micro y pequeña empresa, 12 meses para la mediana y 6 meses para la grande.

El ejercicio de este derecho, por parte del empleador, está vinculado a la inexistencia de instrumento colectivo vigente en la empresa, de conformidad a lo indicado en el inciso primero del artículo 332 del mismo Código.⁵⁸

Luego, para resolver la controversia sobre la antigüedad de la empresa se estará a la doctrina vigente de este Servicio, conforme a la cual la fecha de inicio de actividades será aquella en que empezó efectivamente a desarrollar sus funciones, ya sean las preparatorias para generar las condiciones que le permitan iniciar las labores de su giro, o bien aquellas propias de su rubro, siempre que tal circunstancia se pueda comprobar a través de medios o hechos que lo pongan de manifiesto; sólo si ello no fuera posible, se entenderá que la fecha de inicio es aquella que indica el Servicio de Impuestos Internos.⁵⁹

En el caso de la fusión, división o filialización de una empresa la fecha de inicio de las actividades de las nuevas entidades empleadoras, para los efectos de efectuar la primera

⁵⁷ [Dictamen N°607/11 del 31.01.18](#)

⁵⁸ [Dictamen N° 5781/93 del 01.12.16](#)

⁵⁹ [Dictamen 5891/257 25/1096](#)

negociación colectiva, se computará desde el momento en que se originó el proceso productivo o la función que a las nuevas empresas les correspondía dentro de la entidad matriz de la que formaban parte.⁶⁰

Por lo tanto, en este caso la empleadora debió haber acompañado a su respuesta o haber exhibido en la audiencia, todos los antecedentes que acrediten que el inicio de actividad de la empresa es inferior al legal - a vía de ejemplo escritura de constitución de sociedad y/o inscripción en el registro de comercio, inicio de actividades, tramitación <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-114448.html> patente municipal, etc.-.

Por consiguiente, podremos estar frente a las siguientes situaciones al momento de resolver una controversia respecto a la cual no hubo acuerdo:

- A partir de los antecedentes exhibidos por el empleador se constata que la empresa no cumple con la antigüedad para negociar, cabe rechazar la reclamación.
- A partir de los antecedentes exhibidos por el empleador se constata que la empresa cumple con la antigüedad para negociar, cabe acoger la reclamación.

Reclamación referida a que el empleador reclamó que el proyecto fue presentado en período no apto para iniciar negociaciones. (Art. 332 del Código del Trabajo).

El ejercicio de este derecho supone la inexistencia de instrumento colectivo vigente en la empresa.

La empleadora deberá acreditar en su respuesta o en la audiencia que realizó la declaración, la depositó en la Inspección y que la comunicación se efectuó a todos los trabajadores.

La doctrina de este Servicio, contenida en dictámenes N°5781/93, de 01.12.2016 y 4584/111 del 03.10.17, ha precisado dicha comunicación debe efectuarse:

- por escrito
- por medios públicos y visibles,
- en todos los establecimientos, sucursales e instalaciones de la empresa.
- a todos los trabajadores y
- con una anticipación razonable al período fijado, permitiendo así que todos los trabajadores conozcan con la suficiente antelación el lapso durante el cual no podrán iniciar negociaciones colectivas”.

En conclusión, una declaración que no cumpla con los supuestos señalados no producirá el efecto de impedir el inicio de la negociación colectiva, durante el período fijado.

De no llegar a acuerdo las partes al respecto, se resolverá acoger o rechazar acorde a la doctrina expuesta, como sigue:

- A partir de los antecedentes exhibidos por el empleador se verifica que la empresa no cumplió con la totalidad de los requisitos para declarar período no apto, por lo tanto, cabe acoger la reclamación.

⁶⁰ [Dictamen N° 5691/247 19/10/96](#)

- A partir de los antecedentes exhibidos por el empleador se constata que la empresa cumplió con la totalidad de los requisitos para declarar período no apto, por lo tanto, cabe rechazar la reclamación.

Reclamación referida a que el empleador reclamó que el proyecto fue presentado de manera extemporánea.

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

Proyecto presentado antes de los 60 días.

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

En este caso, tenemos los siguientes escenarios posibles:

- A partir de los antecedentes exhibidos por el empleador se verifica que se ha producido el efecto previsto en el inciso final del artículo 333 del Código del Trabajo, esto es, el proyecto fue presentado antes de los 60 días previos al vencimiento del instrumento colectivo anterior, y ese día se cumplió con posterioridad a la presentación del proyecto, pero con anterioridad a la audiencia. O, se verifica que el proyecto fue presentado en la oportunidad prevista en el artículo 333. En ambos casos, cabe acoger la reclamación.
- A partir de los antecedentes exhibidos por el empleador se verifica que la oportunidad jurídica que genera el instrumento colectivo que rige a las partes no se ha iniciado aún, por lo tanto, cabe rechazar la reclamación
En la eventualidad que las partes acuerden continuar con el proceso éste quedará sujeto a lo previsto en el artículo 314 del mismo cuerpo legal.

Proyecto presentado después de los 45 días.

Dado el efecto previsto en el inciso primero del artículo 334 del Código del Trabajo, tendremos las siguientes situaciones:

- Si se constata que el proyecto fue presentado de manera extemporánea, no existiendo acuerdo al respecto⁶¹, en la Resolución se rechazará la reclamación de la comisión negociadora sindical, señalándole que puede presentar su proyecto una vez ocurra el término de la vigencia del instrumento que rige a las partes.
- En caso contrario, comprobándose que el proyecto fue presentado dentro de plazo se acogerá la reclamación indicando que la negociación debe seguir su curso.

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

⁶¹ En caso de existir acuerdo entre las partes, el proceso de negociación deberá durar 45 días computados desde la fecha de la presentación del proyecto.

Reclamación referida a que el empleador reclamó que el proyecto fue presentado sin cumplir con los requisitos que exige el artículo 328 del Código del Trabajo.

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

En este caso dado que la norma legal no prevé un lapso para corregir la eventual infracción, la Comisión Negociadora podrá presentar reclamación de legalidad al respecto, debiendo, como regla general, salvo la excepción que se revisa a continuación, acreditar al empleador que ha corregido la infracción al momento de la reclamación o en la audiencia.

No acompañar al proyecto la nómina de socios del sindicato.

En la reclamación o en la audiencia la comisión negociadora deberá exhibir antecedentes en orden a acreditar que hizo entrega de ella de manera simultánea a la presentación del proyecto o, en defecto, con anterioridad a la notificación de la respuesta del empleador.

En caso que la nómina no haya sido notificada y, de no llegar a acuerdo las partes al respecto, se resolverá rechazar la reclamación, teniendo como efecto que se deberá entender por no presentado el referido proyecto.

Lo anterior atendido que la inexistencia de nómina impide determinar el colectivo de trabajadores que está afecto a las prerrogativas y derechos del proceso, por una parte, y por otra, imposibilita que el empleador pueda ejercer el derecho a impugnar trabajadores.

Proyecto que no señala por quienes está integrada la Comisión Negociadora.

Si la comisión negociadora acompañó a su reclamación o exhibió en la audiencia su integración, se entenderá que ha subsanado la infracción al inciso primero del artículo 328 o, de corresponder, al inciso séptimo del artículo 364, ambos del Código del Trabajo. En cuyo caso corresponderá acoger la reclamación.

Si la comisión negociadora no acompañó a su reclamación o no exhibió en la audiencia como se encuentra integrada, se entenderá que no ha subsanado la infracción al inciso primero del artículo 328 o, de corresponder, al inciso séptimo del artículo 364, ambos del Código del Trabajo. En cuyo caso corresponderá rechazar la reclamación e indicar cual es la composición de esa comisión.

Cabe tener presente que la norma no contempla apercibimiento alguno al respecto, por lo tanto, si la organización no reclama de legalidad la reclamación efectuada por el empleador o interponiéndola, no corrige el defecto en cuestión, no puede concluirse que el proceso llega a su término, sino que se entiende que la comisión estará integrada por quienes señala la norma. En consecuencia, una vez indicado lo anterior en la resolución, corresponderá abstenerse.

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

En caso de que la controversia entre las partes verse sobre la forma en que se han presentado las peticiones de los trabajadores, cabe indicar que el artículo 328 del Código del Trabajo no contempla exigencia alguna al respecto, por tanto, de no llegar a acuerdo las partes, corresponderá acoger la reclamación del sindicato.

Si la organización no reclamó de legalidad la reclamación efectuada por el empleador o interponiéndola, no realiza corrección alguna, no puede concluirse que el proceso llega a

su término, sino que se entiende que la cláusula o cláusulas reclamadas subsisten en los términos planteados en el proyecto, correspondiendo abstenerse.

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

Si la comisión negociadora acompañó a su reclamación o exhibió en la audiencia su propuesta de vigencia, se entenderá que ha subsanado la infracción al inciso primero del artículo 328. En cuyo caso corresponderá acoger la reclamación.

Si la comisión negociadora no acompañó a su reclamación o no exhibió en la audiencia su propuesta de vigencia, corresponderá rechazar la reclamación e indicar que la vigencia propuesta debe ser la mínima contemplada en el artículo 324 del Código del Trabajo, o sea dos años.

Cabe tener presente que la norma no contempla apercibimiento alguno al respecto, por lo tanto, si la organización no reclama de legalidad la reclamación efectuada por el empleador o interponiéndola, no corrige el defecto en cuestión, no puede concluirse que el proceso llega a su término, sino que se entiende que la vigencia propuesta es la mínima contemplada en el artículo 324 del Código del Trabajo, o sea dos años. En consecuencia, una vez indicado lo anterior en la resolución, corresponderá abstenerse.

Reclamación referida a que el empleador impugnó trabajadores contenidos en la nómina del proyecto de contrato colectivo.

Respecto de este punto, con el objeto de establecer un criterio común y el procedimiento a seguir, cabe mencionar como causas posibles de impugnación de un trabajador las que se detallan a continuación.

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

En este punto tenemos las siguientes 4 situaciones en que un instrumento colectivo es oponible a un trabajador impugnado, es decir está afecto a aquel con las consecuencias previstas en el inciso segundo del artículo 323 del Código del Trabajo.

1. Contrato colectivo suscrito al amparo de una negociación colectiva reglada.

Por aplicación del inciso final del artículo 323 del Código del ramo, a este Contrato estarán afectos, es decir les será oponible, a todos los trabajadores que estaban afiliados, al Sindicato que lo suscribió, a la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo o que se afiliaron dentro de los cinco días siguientes acorde al artículo 331 del mismo Código.

En consecuencia, el empleador debe exhibir al Sindicato la nómina del Contrato colectivo donde consten los trabajadores impugnados, la hoja del instrumento donde conste la cláusula de vigencia de aquel y los antecedentes que le corresponde a él tener respecto a la afiliación de esos trabajadores al Sindicato que suscribió ese Contrato. En caso de que el Sindicato que es parte del proceso en curso haya controvertido que esos trabajadores eran sus socios a la firma del Contrato alegado, deberán exhibir los antecedentes necesarios para probar aquello.

2. Convenio colectivo suscrito al amparo de una negociación colectiva no reglada prevista en el artículo 314.

Por aplicación del inciso final del artículo 323 del Código del ramo, a este Convenio estarán afectos, es decir les será oponible, a todos los trabajadores que estaban afiliados, al Sindicato que lo suscribió, a la fecha en que ello ocurrió.

En consecuencia, el empleador debe exhibir al Sindicato la nómina del Convenio colectivo donde consten los trabajadores impugnados, la hoja del instrumento donde conste la cláusula de vigencia de aquel y los antecedentes que le corresponde a él tener respecto a la afiliación de esos trabajadores al Sindicato que suscribió ese Convenio. En caso de que el Sindicato que es parte del proceso en curso haya controvertido que esos trabajadores eran sus socios a la firma del Convenio alegado, deberán exhibir los antecedentes necesarios para probar aquello.

3. Convenio colectivo suscrito al amparo de una negociación colectiva semi reglada prevista en el artículo 314 bis vigente hasta el 31.03.17

En este caso se debe tener presente, la disposición contenida en el artículo 2° transitorio de la Ley 20.940, que indica *“Los instrumentos colectivos suscritos por sindicatos o grupos negociadores con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley regirán hasta la fecha convenida en ellos.”*

Atendido la doctrina dispuesta en el dictamen [N° 1589/93 del 24 de mayo de 2002](#), vigente hasta que expire el último convenio suscrito al amparo de la norma en cuestión, se deben exhibir al Sindicato las actas de elección de comisión negociadora y votación de última propuesta del empleador, como esas no se encuentran en poder de aquel, ese deberá individualizar la Inspección donde se encuentra registrado el referido convenio a efectos que aquella ubique y entregue los antecedentes a quien lleve la audiencia, para ser exhibidas a las partes, atendido que esas actas son el medio probatorio de la oponibilidad del Convenio a los trabajadores impugnados.

4. Acuerdo de grupo negociador.

En este caso, será de cargo del empleador demostrar que el instrumento fue depositado en la Inspección del Trabajo, verificándose en ese caso si el trabajador consta o no en la nómina de este, y que a esa fecha no era socio de la organización sindical parte del proceso de negociación en curso.

En consecuencia:

Por lo tanto, si el empleador acreditó al sindicato, en la audiencia o en la respuesta, que se dan los supuestos revisados para cada caso respecto a determinados trabajadores controvertidos, y el sindicato no puede desvirtuar aquello, corresponderá rechazar la reclamación respecto a esos trabajadores. En este caso, se señalará que ellos no forman parte del proceso, pero que el instrumento resultante les será aplicable una vez finalice la vigencia de aquel al cual están afectos.

En tanto, si el empleador no acredita al sindicato, en la audiencia o en la respuesta, que se dan los supuestos revisados anteriormente en cada caso para determinados trabajadores controvertidos, corresponderá acoger la reclamación respecto a esos trabajadores. En este caso, se señalará que ellos forman parte del proceso.

Ahora, si se constata que los trabajadores reclamados por haber sido impugnados debido a encontrarse afectos a un instrumento colectivo están involucrados en otro instrumento cuya oportunidad legal para negociar, conforme al artículo 333 del Código del Trabajo, coincide con aquella que tiene el sindicato que los representa en el proceso de negociación en curso, cabrá acoger la reclamación respecto a ellos.

Habérsele extendido los beneficios de un instrumento colectivo.

El Dictamen N°303/1 de 18.01.2017 señala que “...la nueva regulación eliminó las limitaciones relacionadas con la oportunidad para negociar colectivamente contempladas en el antiguo artículo 322 del Código del Trabajo, entre las cuales se incluían a los trabajadores a los que se les hubiere extendido la totalidad de los beneficios de un instrumento colectivo. Dado lo anterior, y sin perjuicio de lo señalado precedentemente en orden a que las extensiones efectuadas al amparo de la norma antigua se mantienen vigentes, con la entrada en vigencia de la Ley N°20.940 el trabajador al que se le extendieron los beneficios en la hipótesis en comento no tiene limitación alguna para ser parte de un proceso de negociación colectiva.”

Por consiguiente, se nos pueden presentar las siguientes situaciones:

El empleador exhibe antecedentes al sindicato donde se verifica que a los trabajadores se les extendió el instrumento colectivo afiliándose de manera posterior al sindicato parte de la negociación en curso, en ese caso cabrá acoger la reclamación de legalidad del sindicato

El empleador exhibe antecedentes al sindicato donde se verifica que los trabajadores se encuentran en algunas de las hipótesis descritas en el punto previo, en ese caso cabrá rechazar la reclamación de legalidad del sindicato.

Ser parte de otro proceso de negociación colectiva en curso.

Un proyecto de contrato colectivo es oponible a un trabajador impugnado por este motivo de acuerdo con el inciso final del artículo 323 del Código del Trabajo, si a la fecha de iniciada la negociación colectiva reglada alegada – esto es a la fecha de presentación del proyecto, o dentro de los cinco días siguientes, por aplicación del art. 331 - el trabajador, efectivamente, era socio del Sindicato parte ese proceso usado como base de la impugnación.

Por consiguiente, se nos pueden presentar las siguientes situaciones:

El empleador exhibe antecedentes al sindicato donde se verifica que esos trabajadores se encuentran involucrados en otro proceso y que a la fecha en que le fue presentado ese proyecto eran socios del otro sindicato, el Sindicato parte del proceso no logra desvirtuar aquellos, ya sea porque no tiene antecedentes donde conste la afiliación a su organización a esa fecha o porque los trabajadores se le afiliaron en forma posterior, en ese caso cabrá rechazar la reclamación de legalidad del sindicato.

El empleador exhibe antecedentes al sindicato donde se verifica que esos trabajadores figuran en la nómina del proyecto alegado, pero no logra acreditar que a esa data eran socios del otro sindicato, el Sindicato parte del proceso logra desvirtuar aquellos, exhibiendo al empleador antecedentes donde conste la afiliación a su organización a esa fecha, en ese caso cabrá acoger la reclamación de legalidad del sindicato.

El empleador exhibe antecedentes al sindicato donde se verifica que esos trabajadores figuran en la nómina del proyecto alegado, pero no logra acreditar que a esa data eran socios del otro sindicato, el Sindicato parte del proceso no logra acreditar al empleador que los trabajadores impugnados eran socios de su organización a esa fecha, en ese caso cabrá dar traslado a la otra organización a fin de que exhiba antecedentes al respecto. Acogiendo o rechazando la reclamación de legalidad del sindicato según los antecedentes tenidos a la vista.

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

Se nos pueden presentar las siguientes situaciones:

1. El empleador los impugna solo debido a no estar afiliados a esa organización:

El sindicato exhibe antecedentes al empleador donde se verifica que los trabajadores impugnados son socios de esa organización con anterioridad a la presentación del proyecto o que se afiliaron dentro de los 5 días siguientes a la notificación del proyecto.⁶² Corresponde acoger la reclamación de legalidad del sindicato.

El sindicato no exhibe antecedentes al empleador que permitan verificar que los trabajadores impugnados son socios de esa organización con anterioridad a la presentación del proyecto o que se afiliaron dentro de los 5 días siguientes a la notificación del proyecto. Corresponde rechazar la reclamación de legalidad del sindicato.

2. El empleador los impugna debido a estar afiliados a otra organización:

En caso de que el empleador haya alegado que los trabajadores son socios de otra organización sindical, deberá exhibir los antecedentes al Sindicato parte del proceso, quien, a su vez, deberá exhibirle los que correspondan, acorde a su norma estatutaria, debiendo definirse lo reclamado acorde a lo dispuesto en el artículo 214 del Código del Trabajo. Acogiendo la reclamación respecto a los trabajadores impugnado cuya fecha de afiliación respecto al sindicato parte del proceso sea posterior a la exhibida por el empleador y rechazando la reclamación en caso de que esa fecha sea anterior, no sea demostrada o se determine que es simultánea.

Estar afecto a un contrato de aprendizaje.

En el caso de la gran empresa, atendido lo dispuesto en el inciso final del artículo 305 del Código del Trabajo, se acogerá la reclamación efectuada por esta causa.

En lo que corresponde a la micro, pequeña y mediana empresa, el empleador deberá acreditar al sindicato, en su respuesta o en la audiencia, el tamaño de la empresa y que se ha excusado de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje. En caso de no haber acreditado ambas circunstancias en alguna de las oportunidades que el artículo 340 prevé para ello, se acogerá la reclamación de legalidad al respecto.

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

El empleador deberá exhibir al Sindicato los antecedentes, en su respuesta y/o en la audiencia, que sustenten su afirmación en orden a que la obra reviste las características de una obra transitoria o de temporada, no resultando suficiente para esos efectos con la mera exhibición de los contratos de trabajo de los trabajadores impugnados. En lo que respecta

⁶² En el primer caso deberá acompañar todos los antecedentes que, conforme a los estatutos vigentes de la organización permitan acreditar la afiliación del o los trabajadores impugnados. Incluyendo las solicitudes de descuento de las cuotas sindicales remitidas al empleador.

En el segundo deberán exhibir los antecedentes que permitan acreditar que el o los trabajadores impugnados se afiliaron dentro de los 5 días siguientes de notificado el proyecto al empleador y que a este le fueron comunicadas esas afiliaciones, a más tardar, dentro de los dos días siguientes a la fecha en que ellas se efectuaron.

al Sindicato, de tener acceso a información que permita desvirtuar lo aseverado por el empleador, deberá exhibir esos antecedentes, en la reclamación y/o en la audiencia.

En caso de que no se suscite acuerdo entre las partes cabrá analizar los antecedentes a efectos de determinar si se cumplen los criterios contenidos en el Dictamen ORD. N° 2389/100 del 08.06.04 para una obra de esas características. Lo que permitirá resolver en orden a Acoger o Rechazar la reclamación interpuesta por el Sindicato.

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

En este caso el empleador en su respuesta y/o en la audiencia deberá exhibir antecedentes, en primer lugar, para acreditar a la comisión negociadora sindical que la prohibición se encuentra expresamente establecida en el o los respectivos contratos de trabajo.

En el caso de la gran y mediana empresa respecto a los gerentes y subgerentes, o cargos de similar nivel jerárquico, deberá exhibir antecedentes a fin de sustentar su argumentación en orden a que los trabajadores se desarrollan en uno de esos cargos y que se encuentran dotados de facultades generales de administración. En tanto en la micro y pequeña empresa deberá acreditar que los trabajadores impugnados se desempeñan como personal de confianza y que ejercen un cargo superior de mando o inspección.

En caso de que en la audiencia no se produzca acuerdo al respecto, para Acoger o Rechazar la reclamación del Sindicato se deberá establecer fehacientemente que el o los trabajadores impugnados, en el caso de los gerentes, subgerentes o similares, tienen facultades de supervisión o fiscalización de las labores desarrolladas por otros trabajadores de la misma empresa.⁶³

Por último, cabe tener presente que esta materia es propia a una reclamación de legalidad, aun cuando el sindicato o el o los afectados no hubieran hecho uso del procedimiento establecido en el inciso 3° del artículo 305.⁶⁴

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

La comisión negociadora de la empresa deberá exhibir al Sindicato la totalidad de los finiquitos o renunciaciones voluntarias ratificadas ante ministro de fe. ya sea en su respuesta y/o en la audiencia. El sindicato deberá indicar respecto a que trabajadores mantiene su reclamación señalando los argumentos al respecto, no correspondiendo que indique que eso es de facultad del funcionario a cargo de la audiencia.

Se acogerá la reclamación respecto a los trabajadores impugnados respecto a los cuales el empleador no haya exhibido los antecedentes que acrediten que el trabajador ya no labora para la empresa, señalando que aquellos son parte del proceso en curso, salvo que el empleador le demuestre a la organización sindical lo contrario. Se rechazará la reclamación respecto a aquellos trabajadores que el sindicato pretenda delegar la revisión de los antecedentes y no verifique con los antecedentes exhibidos por el empleador si el vínculo laboral subsiste o no.

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

Respecto a esta reclamación referida a una impugnación formulada por la empleadora:

⁶³ No están comprendidos en esa definición aquellos que cuentan con atribuciones decisionales exclusivamente en el nivel de ejecución de políticas y procesos productivos o de comercialización toda vez que esas atribuciones son propias de los cargos de rango medio que existen en una empresa.

⁶⁴ [Dictamen 5781/93 del 01.12.16](#)

La comisión negociadora de la empresa deberá exhibir los antecedentes a la comisión sindical en orden a demostrar que el o los trabajadores impugnados no son trabajadores de la empresa parte del proceso de negociación, en caso que el sindicato logre desvirtuar lo aseverado por la empleadora mediante la correspondiente exhibición de antecedentes, cabrá acoger la reclamación.

La comisión negociadora de la empresa deberá exhibir los antecedentes a la comisión sindical en orden a demostrar que el o los trabajadores impugnados no son trabajadores de la empresa parte del proceso de negociación, en caso que el sindicato no logre desvirtuar lo aseverado por la empleadora, cabrá rechazar la reclamación.

En caso que la comisión negociadora de la empresa no exhiba antecedente alguno a la comisión sindical en orden a demostrar que el o los trabajadores impugnados no son trabajadores de la empresa parte del proceso de negociación, cabrá acoger la reclamación, aun cuando el sindicato no aporte antecedentes.

Reclamación referida a que la Respuesta no cumple con los requisitos que exigen los artículos 335 y 336 del Código del Trabajo.

Respuesta que no cumple con el piso de la negociación.

De conformidad a lo dispuesto en el dictamen. N°3379/90 de fecha 25.07.17, la reclamación interpuesta en el marco de un proceso de negociación colectiva por la comisión negociadora sindical, por no contener la respuesta al proyecto de contrato colectivo el piso de la negociación es de aquellas previstas en el artículo 339 del Código del Trabajo y, por ende, debe tramitarse con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 340 del mismo Código.

En esta materia reclamada podremos encontrarnos con las siguientes situaciones:

1. Existe un instrumento colectivo vigente suscrito entre el Sindicato y el empleador.

En este caso, el Sindicato ya sea en la reclamación y/o en la audiencia deberá especificar cual o cuales son los beneficios de ese instrumento que no fueron contemplados en la respuesta.

2. No existe un instrumento colectivo vigente suscrito entre el Sindicato y el empleador.

En esta hipótesis, el Sindicato en la reclamación y/o en la audiencia deberá cual o cuales son los beneficios que el empleador les ha otorgado de manera regular y periódica, que no están contenidos en la respuesta. Respecto a la periodicidad de entrega de los beneficios, se debe tener en cuenta que pueden existir beneficios de carácter anual o bianual, correspondiendo que el funcionario a cargo de la audiencia determine la continuación de esa en otra fecha si los antecedentes exhibidos no fueran suficientes para determinar si el beneficio es periódico al no haber acompañado los de años anteriores a aquel en curso.

En cualquiera de las dos situaciones, la infracción es una sola, esto es al artículo 336 del Código por no contemplar el piso de la negociación, y el apercibimiento a aplicar es aquel que establece el artículo 337 en su inciso tercero. En conclusión, no corresponde orientar a las partes a que se haga entrega de otra respuesta ni menos que se fije un plazo para aquello.

En caso de que las partes no lleguen a acuerdo, el resolutor deberá cotejar la respuesta versus el instrumento colectivo vigente o los beneficios de carácter regular o periódico, ⁶⁵ resolviendo Acoger o Rechazar conforme se determine que el beneficio existe y que ese no se encuentra dentro de los supuestos de exclusión previstos en el artículo 336 del Código del ramo.

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

La comisión negociadora de la empleadora en su respuesta debe pronunciarse respecto de todas las cláusulas incluidas en el proyecto de contrato colectivo, en caso de que haya omitido pronunciarse expresamente sobre una de ellas y no corrija tal falencia en la audiencia, se acogerá la reclamación del sindicato señalando que respecto a aquella se da el efecto previsto en el inciso segundo del artículo 337 del Código del Trabajo.

Si la parte empleadora indicó que no acepta ninguna de las cláusulas propuestas por la comisión negociadora sindical, sin pronunciarse una a una, se deberá rechazar la reclamación al respecto.

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

En este caso la reclamación puede ser interpuesta por estimar infracción a las normas que a continuación se indican:

1. Incumplimiento de las normas referentes al derecho a información.

Atendido que la norma contemplada en el artículo 319 del Código del Trabajo establece un trámite administrativo y judicial específico para la infracción al derecho a la información previsto en los artículos 315 al 318, de ser esta una de las materias reclamadas por el sindicato, en la audiencia respectiva se informara a las partes del marco legal existente.

Luego, atendido el principio de economía procedimental contemplado en el artículo 9° de la Ley 19.800, se seguirá un procedimiento similar al establecido para estos efectos en el presente Manual, obviando los traslados. De llegar las partes a acuerdo en orden a que los antecedentes serán entregados en otra fecha, se indicará que de no cumplirse ese acuerdo o de no estar conforme el sindicato con lo entregado, será aplicable el mismo procedimiento previsto en este Manual para esta materia.

En consecuencia, respecto a esta materia en la resolución se dará cuenta del procedimiento seguido absteniéndose de emitir pronunciamiento al respecto.

2. Infracción al inciso segundo del artículo 335, por estimar que no se han acompañado los antecedentes que soportan sus fundamentos y el contenido de la propuesta del empleador, o se indique que los acompañados son insuficientes o deficientes.

Dado el carácter facultativo de la norma en cuestión, de no llegar a acuerdo voluntario las partes al respecto, se rechazará la reclamación en cuestión.

Reclamación sobre la identidad y número de trabajadores afiliados al sindicato que deben conformar los equipos de emergencia.

Atendido que este trámite no es parte del procedimiento de reclamación de legalidad, se dejará constancia en el acta de lo que manifiesten las partes, y, al momento de pronunciarse

⁶⁵ Los siguientes son los dictámenes que se pueden utilizar como guía para efecto de la resolución de controversias sobre esta materia: N° [5781/93 del 01.12.16](#), N° [5298/122 del 06.11.17](#), N° [3016/80 del 06.07.17](#), N° [4457/110 del 22.09.17](#)

al respecto, se declara inadmisibile la reclamación que el sindicato haya interpuesto sobre esta materia.

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

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

La comisión negociadora de empresa deberá exhibir al Sindicato la totalidad de los antecedentes que funden su alegato al respecto ya sea en la respuesta y/o en la audiencia de reclamación.

En el evento que no se produzca acuerdo, la Inspección o la Dirección del Trabajo, en su caso, resolverá con los antecedentes tenidos a la vista de conformidad a la doctrina vigente al respecto, contenida en el [Dictamen N°258/4 del 18.01.19](#)

NOTIFICAR RESOLUCIÓN DE RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD.

Fuente Legal.

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

Concepto.

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

Procedimiento:

Suscrita la Resolución por el Inspector Comunal o Provincial del Trabajo, o por el Director del Trabajo, según sea el caso, el funcionario de la Unidad de Relaciones Laborales que se encuentre cargo del proceso escaneará tanto la Resolución como el Acta de audiencia, cuando aquella se haya llevado a cabo, en formato pdf verificando que ambos documentos se encuentren legibles e íntegros, procediendo luego a notificarlas a los correos electrónicos que las partes hayan indicado en el proyecto y en la respuesta. Verificando que esos no sean devueltos.

Situación especial

Inexistencia de servicios de internet o del sistema informático.

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

En caso de que alguna de las partes, al ser notificada en forma personal, se niegue a recibir la copia de la Resolución o a suscribir el acta de notificación⁶⁶, en el acta se indicará tal hecho señalando que se entiende notificada.

⁶⁶ [NOTIFICACION DE RESOLUCION DE RECLAMACION DE LEGALIDAD](#)

RECURSO DE REPOSICION RESPECTO A RESOLUCION DE RECLAMACION DE LEGALIDAD.

Fuente Legal.

Artículo 340 letra f) Código del Trabajo.

Concepto.

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

Procedimiento:

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

El Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, en su caso, deberá pronunciarse dentro de los 3 días corridos de presentado el recurso, por medio de resolución fundada, en la que se acogerá, total o parcialmente o rechazará la solicitud, según corresponda.⁶⁷

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

Situación especial.

Interposición de otros recursos (jerárquico y extraordinario de revisión)

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

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

La existencia de un procedimiento administrativo especial entonces permite sostener que no resulta jurídicamente procedente aplicar en esta materia, las normas contenidas en la

⁶⁷ [MODELO DE RESOLUCION DE REPOSICION](#)

mencionada Ley 19.880, entre las que se encuentra el artículo 59 que reconoce la interposición del recurso jerárquico.

A mayor abundamiento cabe señalar que aceptar la procedencia de este Recurso sería contrario a la institución de la negociación colectiva, toda vez que podría privarla de sus efectos conforme a los plazos y etapas que se han establecido para el cumplimiento de su objetivo final, que es el contrato colectivo de trabajo, en el que intervienen fundamentalmente las partes involucradas, esto es, trabajadores representados por una comisión negociadora y empleadores, de manera que la intervención de este Servicio se limita, por expresa disposición del legislador, a velar por la legalidad formal del referido proceso, en aquellas instancias que el propio legislador así lo ha dispuesto, en el Capítulo IV a que se ha hecho referencia.

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

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

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

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

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

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

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

Fuente legal

Artículo 340 letra f) del Código del Trabajo

Concepto

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

Procedimiento:

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

Situación especial

Inexistencia de servicios de internet o del sistema informático.

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

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

REGISTRO DE LA SENTENCIA SOBRE RESOLUCIÓN DE REPOSICIÓN.

Fuente legal

Artículo 340 letra f)

Concepto

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

Procedimiento.

Una vez que el fallo se encuentre ejecutoriado, se determinará si dicha sentencia tiene un efecto sobre el proceso de negociación a efectos de realizar los registros pertinentes.

RECEPCIONAR COPIA ÚLTIMA OFERTA.

Fuente Legal.

Artículo 346 del Código del Trabajo.

Concepto.

La norma legal vigente no obliga a que el empleador deposite copia de la última oferta en la Inspección, por tanto, en caso que la última oferta sea depositada en la Inspección, el funcionario de la Unidad de Relaciones Laborales, a cargo del proceso, se limitará a registrarla en el sistema y a dejar la copia pertinente en el expediente de la negociación.

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

Fuente legal.

Artículo 348 del Código del Trabajo

Concepto.

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

Procedimiento.

En forma posterior al ingreso ⁶⁸ en la Oficina de Gestión Documental, previo a su registro en el sistema, se procederá a revisar el documento que las partes hayan depositado, al objeto de verificar lo siguiente:

1. Que no se haya realizado la votación de huelga.
2. Que el acuerdo haya sido suscrito por la mayoría de los integrantes de ambas comisiones negociadoras.
3. Que se especifique la fecha de vencimiento de la ampliación.

Constando esa información en el acuerdo se procederá a registrar en el sistema informático la ampliación del proceso de negociación y la modificación de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo vigente, cuando corresponda. Atendido que el objetivo de la garantía legal es que las partes puedan acordar ampliar el plazo de negociación y que como resultado de ese acuerdo se prorroga el instrumento vigente, cabe indicar que no existe inconveniente legal alguno que en virtud de la ampliación el instrumento termine teniendo una vigencia superior 3 años.

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

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

⁶⁸ [FORMULARIO DE DEPOSITO DE ACTA DE ACUERDO DE AMPLIACION DE PLAZO DE NEGOCIACION](#)

RECEPCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA SOLICITUD DE MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN DE LA HUELGA

Fuente legal.

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

Concepto.

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

Procedimiento.

La mayoría absoluta de la Comisión Negociadora Sindical podrá solicitar ministro de fe mediante el Formulario que consta en los Anexos⁶⁹ ya sea en forma presencial, depositando su solicitud en la Oficina de Gestión Documental, o vía correo electrónico dirigido al Inspector Provincial o Comunal.

Los dirigentes declararán la fecha de la última oferta recibida.

La solicitud deberá ser analizada en la Unidad de Relaciones Laborales, a fin de determinar:

Requisito que verificar	Acción que se debe realizar de encontrarse que no se cumple el requisito
Que el día de la votación esté comprendido dentro del plazo legal.	Informar vía correo electrónico o presencialmente, mediante acta, que no es factible otorgar ministro de fe para la o las fechas contenidas en la solicitud
Que el día de votación no está comprendido dentro del plazo definido en Acuerdo de ampliación de plazo de la negociación	indicando el plazo que corresponde a fin de que los usuarios puedan rectificar su requerimiento a la brevedad
Que la empresa parte de la negociación no se encuentre afecta a la Resolución triministerial vigente	De verificar que la empresa se encuentra afecta a arbitraje obligatorio se negará por escrito la solicitud.
Que la resolución de reclamación de legalidad no haya concluido que el proceso de negociación no puede seguir su curso.	Informar vía correo electrónico o presencialmente, mediante acta, que no es factible otorgar ministro de fe porque se determinó vía Resolución de Reclamación de legalidad que el proceso no puede seguir su curso
Que no se haya declarado la suspensión judicial del proceso	Informar vía correo electrónico o presencialmente, mediante acta, que no es factible otorgar ministro de fe porque se determinó la suspensión judicial del proceso de negociación colectiva

⁶⁹ [FORMULARIO DE SOLICITUD DE MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN DE LA HUELGA](#)

Deberá remitirse al correo electrónico, formulario⁷⁰ que contiene las funciones y responsabilidades de la organización. Este formulario podrá ser entregado también de manera personal.

Situaciones especiales:

a) La fecha de la última oferta del empleador declarada por el sindicato no reviste esas características.

En caso de que exista una denuncia de esta índole por parte del empleador, se le informará por escrito que la eventual nulidad del acto debe ser reclamada en sede judicial.

b) Solicitud de ministro de fe para votación fuera de plazo por causas ajenas a los trabajadores

Si los trabajadores indican que la votación de huelga no se pudo realizar dentro del plazo legal por causas ajenas a ellos, previo a otorgar ministro de fe se deberá verificar lo aseverado por los trabajadores, respondiendo mediante oficio suscrito por el Inspector Comunal o Provincial respectivo si se otorga o no ministro de fe.

c) Solicitud de ministro de fe para votación presencial durante la emergencia sanitaria

Si la votación de huelga se realizará de manera presencial en un lugar que se encuentre en cuarentena (fase 1 o la denominación dada por la autoridad sanitaria) se rechazará aquella, salvo que se hubiera previsto la existencia de un permiso de desplazamiento para esos efectos.

Si la votación de huelga se realizará de manera presencial en un lugar que se encuentre en fase 2 en adelante, o la denominación dada por la autoridad sanitaria, se entregará a la organización la indicación de las medidas vigentes de resguardo y aforo que deberán adoptar indicando que de verificarse que ello no ocurre el ministro de fe podrá retirarse del lugar.

⁷⁰ [FORMULARIO CON RESPONSABILIDADES Y RECOMENDACIONES PARA EL ACTO DE VOTACION DE HUELGA](#)

RECEPCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA SOLICITUD DE MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN DE NUEVA OFERTA

Fuente legal.

Artículo 356 del Código del Trabajo

Concepto.

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

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

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

Procedimiento.

La mayoría absoluta de la Comisión Negociadora Sindical podrá solicitar ministro de fe mediante el Formulario que consta en los Anexos⁷¹ ya sea en forma presencial, depositando su solicitud en la Oficina de Gestión Documental, o vía correo electrónico dirigido al Inspector Provincial o Comunal.

Los dirigentes declararán la fecha de la nueva oferta que están votando en la solicitud de ministro de fe.

La solicitud deberá ser analizada en la Unidad de Relaciones Laborales, a fin de determinar:

Requisito que verificar		Acción que realizar
Que el día de la votación esté comprendido dentro del plazo legal.	No se cumple requisito	Informar vía correo electrónico o presencialmente, mediante acta, que no es factible otorgar ministro de fe para la o las fechas contenidas en la solicitud indicando el plazo que corresponde a fin de que los usuarios puedan rectificar su requerimiento a la brevedad
	Se cumple requisito	Remitir por correo electrónico, formulario que contiene las funciones y responsabilidades de la organización. Este podrá ser entregado en persona

Recepcionada una solicitud de ministro de fe para votación de nueva oferta, la Unidad de Relaciones Laborales remitirá al correo electrónico, formulario⁷² que contiene las funciones y responsabilidades de la organización. Este podrá ser entregado de manera personal también.

⁷¹ [FORMULARIO DE SOLICITUD DE MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN DE NUEVA OFERTA](#)

⁷² [FORMULARIO DE RESPONSABILIDADES DE LA ORGANIZACIÓN Y RECOMENDACIONES PARA VOTACIÓN DE NUEVA OFERTA.](#)

DESIGNAR MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN DE LA HUELGA O PARA VOTACIÓN DE NUEVA OFERTA.

Fuente legal:

Artículos 350 y 356 del Código del Trabajo.

Concepto.

Solicitado ministro de fe, la Inspección deberá asignar el o los funcionarios necesarios para el respectivo cometido.

Procedimiento:

A los/as funcionarios designados, sean o no dependientes de la Unidad de Relaciones Laborales, deberá hacerse entrega de la siguiente documentación e información:

- Copia de la solicitud de ministro de fe.
- Fecha tope en que las partes pueden solicitar mediación obligatoria
- Fecha en que la huelga debiese hacerse efectiva.
- Modelo de Acta de votación de huelga o de Acta de votación de nueva oferta.
- Copia de la Resolución de reclamación de legalidad en la cual conste la nómina de trabajadores que se encuentran excluidos del proceso.

Situaciones especiales:

a) Designación de ministro de fe en actos parciales.

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

b) Solicitud de ministro de fe para votación presencial durante la emergencia sanitaria

Si la votación de nueva oferta se realizará de manera presencial en un lugar que se encuentre en cuarentena (fase 1 o la denominación dada por la autoridad sanitaria) se rechazará aquella, salvo que se hubiera previsto la existencia de un permiso de desplazamiento para esos efectos.

Si la votación de nueva oferta se realizará de manera presencial en un lugar que se encuentre en fase 2 en adelante, o la denominación dada por la autoridad sanitaria, se entregará a la organización la indicación de las medidas vigentes de resguardo y aforo que deberán adoptar indicando que de verificarse que ello no ocurre el ministro de fe podrá retirarse del lugar.

ACTUACIÓN DE MINISTRO DE FE EN VOTACIÓN DE HUELGA.

Fuente legal:

Artículo 350 del Código del Trabajo.

Concepto y Procedimiento.

Funciones y responsabilidades del ministro de fe en los actos de votación de huelga:

Acto único:

Debe tomar la votación, efectuar el escrutinio y levantar el acta⁷³, dejando constancia en ella de las situaciones que observe y aquellas que le sean requeridas por los participantes.

En el acta debe dejar constancia de la declaración efectuada por los dirigentes al momento de la solicitud o en el acto de votación respecto a la fecha que corresponde a la última oferta.

También debe indicar la fecha del escrutinio final a fin de contabilizar el plazo de 4 días para solicitar la mediación obligatoria a que alude el artículo 351 del Código del Trabajo.

Una vez constatado que la huelga se ha aprobado, debe, si así lo requiere la Comisión Negociadora o el empleador, recepcionar la solicitud de mediación obligatoria, la que deberá entregar a la brevedad a la Unidad de Relaciones Laborales a fin de que se coordine la citación y asignación de mediador. Dejando constancia que esa se considerará como recepcionada al día siguiente hábil, dado que el plazo para formularla es de días completos y no de horas.

Acto parcial con escrutinio:

Debe tomar la votación, efectuar el escrutinio y levantar el acta⁷⁴, dejando constancia en ella de las situaciones que observe y aquellas que le sean requeridas por los participantes.

Debe remitir el Acta debidamente escaneada juntamente con la nómina en forma inmediata o más tardar al día laboral siguiente a la Inspección de origen. O, en defecto hacer entrega de aquella a la Unidad de Relaciones Laborales de su oficina en el mismo plazo.

Acto parcial sin escrutinio.

Debe tomar la votación y levantar el acta⁷⁵, dejando constancia en ella de las situaciones que observe y aquellas que le sean requeridas por los participantes.

Debe remitir el Acta juntamente con la nómina en forma inmediata, más los votos sin escutar -éstos en un sobre sellado con la firma del coordinador- vía correo certificado, a más tardar al día laboral siguiente a la Inspección de origen. O, en defecto hacer entrega de aquella a la Unidad de Relaciones Laborales de su oficina en el mismo plazo.

⁷³ [Modelo de ACTA DE VOTACION HUELGA.](#)

⁷⁴ [Modelo Acta Votación parcial de Huelga con escrutinio parcial](#)

⁷⁵ [Modelo ACTA DE VOTACION PARCIAL HUELGA SIN ESCRUTINIO PARCIAL](#)

Acto final de votaciones parciales con o sin escrutinio:

Si el acto fue sin escrutinio deberá efectuar el escrutinio y luego levantar el acta,⁷⁶ dejando constancia en ella de los lugares donde se llevó a cabo el acto, dejando constancia, además, de las situaciones que observe y aquellas que le sean requeridas por los participantes.

Si el acto fue con escrutinio se limitará⁷⁷ a dejar constancia en ella de los lugares donde se llevó a cabo el acto, indicando los resultados por cada acto parcial, dejando constancia, además, de las situaciones que observe y aquellas que le sean requeridas por los participantes.

En ambos casos debe dejar constancia de la declaración efectuada por los dirigentes al momento de la solicitud o en el acto de votación respecto a la fecha que corresponde a la última oferta.

Deberá indicar la fecha del escrutinio final a fin de contabilizar el plazo de 4 días para solicitar la mediación obligatoria a que alude el artículo 351 del Código del Trabajo.

Una vez constatado que la huelga se ha aprobado, debe, si así lo requiere la Comisión Negociadora o el empleador, recepcionar la solicitud de mediación obligatoria, la que deberá entregar a la brevedad a la Unidad de Relaciones Laborales a fin de que se coordine la citación y asignación de mediador. Dejando constancia que esa se considerará como recepcionada al día siguiente hábil, dado que el plazo para formularla es de días completos y no de horas.

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

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

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

- En el evento que el proceso de negociación esté radicado en una oficina distinta a aquella donde se tomó la votación parcial, el Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, o el Jefe de Oficina, en ausencia del primero, deberá enviar el Acta (incluyendo la nómina), de votación de huelga, según sea el caso, a la Unidad de Relaciones Laborales correspondiente **de manera inmediata**, por correo electrónico.

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

- Si el proceso de negociación está radicado en una oficina distinta a aquella donde se tomó la votación parcial, el Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, o el Jefe de Oficina, en ausencia del primero, deberá enviar el Acta y el sobre sellado a la Unidad de Relaciones Laborales correspondiente, de manera inmediata, por correo certificado expreso.

⁷⁶ [Modelo Acta consolidado resultados votaciones parciales con escrutinio](#)

⁷⁷ [Modelo Acta de escrutinio de votaciones de huelga parciales sin escrutinio](#)

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

Como calcular el quórum de aprobación de la huelga.

La huelga debe ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el Sindicato, esto es, por más de la mitad de ellos.

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

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

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

Esta información deberá ser proporcionada por la empresa a solicitud del sindicato, en caso que ello no ocurriese, se procederá como se indica a continuación.

Si al término del acto, ya sea único o de consolidación de resultados, el ministro de fe no cuenta con la información respecto al número de trabajadores a descontar y este incide en el resultado, deberá cerrar el acta sin señalar si se aprobó o no la huelga. Luego comunicará a la comisión negociadora de los trabajadores que el Acta donde constará el resultado se levantará al día siguiente hábil. En el intertanto, la Jefatura de la Inspección designará a un fiscalizador que recabará el número de trabajadores que, a la fecha de la votación, se encontraba en las circunstancias ya señaladas. A partir de esa información, el Ministro de Fe levantará un acta complementaria donde constarán las circunstancias de esta, el resultado del acto y la fecha en que se determinó cual fue ése.

En caso de que no se apruebe la huelga corresponde informar al sindicato que la mayoría de la comisión negociadora puede remitir comunicación escrita al empleador indicando que han decidido suscribir un contrato colectivo con las estipulaciones establecidas en el piso de la negociación, conforme al artículo 342. Para cuyos efectos tienen plazo de 3 días contados desde la votación. Si no ejercen esa facultad, se entenderá que el sindicato ha optado por aceptar la última oferta del empleador.

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

El dictamen N°3362/053, de 01.09.2014, concluye que no existe inconvenientes para que se pueden llevar a cabo mediante votaciones electrónicas las votaciones propias de las organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su implementación se realice ajustándose a las garantías informadas a este Servicio, esto es garantizando el secreto del voto y que el desarrollo del acto en presencia de ministro de fe.

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

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

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

ACTUACIÓN DE MINISTRO DE FE EN VOTACIÓN DE NUEVA OFERTA.

Fuente legal:

Artículo 356 del Código del Trabajo.

Concepto y Procedimiento.

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

Acto único:

Debe tomar la votación, efectuar el escrutinio y levantar el acta⁷⁸, dejando constancia en ella de las situaciones que observe y aquellas que le sean requeridas por los participantes.

En el acta debe dejar constancia de la declaración efectuada por los dirigentes al momento de la solicitud o en el acto de votación respecto a la fecha que corresponde a la nueva oferta.

Acto parcial con escrutinio:

Debe tomar la votación, efectuar el escrutinio y levantar el acta⁷⁹, dejando constancia en ella de las situaciones que observe y aquellas que le sean requeridas por los participantes.

Luego tiene que remitir el Acta debidamente escaneada juntamente con la nómina en forma inmediata o más tardar al día laboral siguiente a la Inspección de origen. O, en defecto hacer entrega de aquella a la Unidad de Relaciones Laborales de su oficina en el mismo plazo.

Acto parcial sin escrutinio.

Debe tomar la votación y levantar el acta⁸⁰, dejando constancia en ella de las situaciones que observe y aquellas que le sean requeridas por los participantes.

Luego tiene que remitir el Acta juntamente con la nómina en forma inmediata más los votos sin escrutar -estos en un sobre sellado con la firma del coordinador- vía correo certificado, a más tardar al día laboral siguiente a la Inspección de origen. O, en defecto hacer entrega de aquella a la Unidad de Relaciones Laborales de su oficina en el mismo plazo.

Acto final de votaciones parciales con o sin escrutinio:

Si el acto fue sin escrutinio deberá efectuar el escrutinio y luego levantar el acta⁸¹, dejando constancia en ella de los lugares donde se llevó a cabo el acto, dejando constancia, además, de las situaciones que observe y aquellas que le sean requeridas por los participantes.

⁷⁸ [Modelo Acta Votación Nueva oferta](#)

⁷⁹ [Modelo de acta de votación y escrutinio parcial de votación de nueva oferta](#)

⁸⁰ [Modelo de acta de votación parcial sin escrutinio de nueva oferta](#)

⁸¹ [Modelo Acta de Escrutinio de Votaciones parciales sin escrutinio de votación de Nueva oferta](#)

Si el acto fue con escrutinio se limitará⁸² a dejar constancia en ella de los lugares donde se llevó a cabo el acto, indicando los resultados por cada acto parcial, consignando por escrito las situaciones que observe y aquellas que le sean requeridas por los participantes.

En ambos casos debe dejar constancia de la declaración efectuada por los dirigentes al momento de la solicitud o en el acto de votación respecto a la fecha que corresponde a la nueva oferta.

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

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

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

- En el evento que el proceso de negociación esté radicado en una oficina distinta a aquella donde se tomó la votación parcial, el Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, o el Jefe de Oficina, en ausencia del primero, deberá enviar el Acta (incluyendo la nómina), de votación de nueva oferta, según sea el caso, a la Unidad de Relaciones Laborales correspondiente **de manera inmediata**, por correo electrónico.

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

- Si el proceso de negociación está radicado en una oficina distinta a aquella donde se tomó la votación parcial, el Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, o el Jefe de Oficina, en ausencia del primero, deberá enviar el Acta y el sobre sellado a la Unidad de Relaciones Laborales correspondiente, de manera inmediata, por correo certificado expreso.
- El Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, de la Inspección donde se encuentra radicada la negociación, levantará un Acta de Escrutinio Final de votación de nueva oferta, consignando como fecha de escrutinio final la correspondiente al día en que este se realice.
- Los resultados de esa Acta de Escrutinio final, deberán ser ingresados de manera inmediata al Sistema Informático.

Quórum de aprobación de la aceptación de la nueva oferta.

La nueva oferta debe ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el Sindicato, esto es, por más de la mitad de ellos, por lo tanto, si el resultado no alcanza dicho quórum la huelga se mantiene, pudiendo el empleador efectuar una nueva oferta.

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

- licencia médica,
- feriado legal o

⁸² [Modelo Acta Consolidado de votaciones parciales de Votación de Nueva oferta](#)

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

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

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

Fuente legal:

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

Concepto:

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

Procedimiento:

Entrega de información del resultado a las partes

Si la votación de huelga o de nueva oferta se ha llevado a cabo en un solo acto, el ministro de fe, a requerimiento verbal del empleador, deberá también informarle el resultado.

En el caso de la comisión negociadora sindical, siempre se deberá hacer entrega a ella de su copia del acta a la brevedad.

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

Copia de las actas de votación, podrá ser entregada al empleador solo si es solicitada mediante Ley de Transparencia.

Si la votación de huelga o de nueva oferta se ha llevado a cabo en actos parciales, a quien le corresponderá informar, vía correo electrónico, a los trabajadores y al empleador, es a la Oficina donde está radicada la negociación, siempre y cuando se haya recibido la información necesaria para determinar el resultado.

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

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

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

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

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

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

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

Fuente legal:

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

Concepto.

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

Procedimiento.

La información acerca de la oportunidad jurídica en que se podrá producir la reincorporación de los trabajadores en huelga sólo será entregada por la Inspección donde se encuentra radicada la negociación a petición de parte, la cual deberá contener los fundamentos al respecto.

De la petición se dará traslado a la otra parte mediante oficio, notificado dentro de un máximo de 3 días hábiles siguientes al ingreso de la solicitud, en el cual se indicará cual es la opinión de la Inspección al respecto, en base a la revisión efectuada basada en los antecedentes que obran en poder de esa oficina, a fin que en el plazo de 3 días hábiles se responda al respecto.

Dentro de los 3 días siguientes a que haya vencido el plazo dado en el traslado, haya o no contestado la parte pertinente, la Inspección emitirá un oficio que contendrá su pronunciamiento fundado respecto a la oportunidad en que se puede producir la reincorporación individual. Lo anterior implica que en el cuerpo de ese se deberá indicar clara y específicamente cual(es) (son) el(los) fundamento(s) por los cuales la Inspección, a esa fecha, opina que los trabajadores pueden reincorporarse individualmente a partir de una data determinada.

El eventual reclamo respecto al resultado de la revisión efectuada por la Inspección dará origen a una revisión y a la emisión de la Resolución correspondiente.

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

Fuente legal:

Artículos 353 y 354 del Código del Trabajo.

Concepto:

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

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

Procedimiento:

Realizado el reclamo,⁸³ por parte de la comisión negociadora o cualquier trabajador afectado, la Inspección del Trabajo, deberá resolver dentro de los 3 días siguientes de presentado aquel, el cumplimiento o no de las circunstancias señaladas precedentemente y que habilitan al empleador a declarar lock out en su empresa o establecimiento según el caso.

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

Realizada la Fiscalización, se emitirá una resolución⁸⁴ que se notificará al correo electrónico o en persona según sea el caso, resolviendo el asunto controvertido y declarando la procedencia o legalidad de la declaración de lock out, o su ilegalidad, dejando sin efecto el cierre temporal mencionado precedentemente. Esta resolución será reclamable judicialmente en los términos del artículo 504 del Código del Trabajo.

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

⁸³ [Modelo de reclamo sobre procedencia declaración de lock out](#)

⁸⁴ [Resolución reclamación procedencia declaración de lock out](#)

REGISTRO DE LA SENTENCIA JUDICIAL QUE DECLARE LA REANUDACIÓN DE FAENAS

Fuente legal:

Artículo 363 del Código del Trabajo.

Concepto:

En caso de producirse una huelga o el cierre temporal de la empresa, que por sus características, oportunidad o duración causará grave daño a la salud, el medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Tribunal de Letras del Trabajo respectivo podrá decretar la reanudación de faenas, previa solicitud de la empresa (s), o de la Dirección del Trabajo o de los sindicatos.

Solicitud de reanudación de faenas.

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

Registro de la reanudación de faenas.

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

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

RECEPCIONAR Y REGISTRAR ACUERDO SUSPENSIÓN DE HUELGA.

Fuente legal.

Artículo 358 del Código del Trabajo

Concepto.

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

Procedimiento.

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

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

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

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

RECEPCIONAR Y REGISTRAR CONTRATO COLECTIVO O FALLO ARBITRAL.

Fuente legal.

Artículos 320 y 321 del Código del Trabajo

Concepto.

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

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

Procedimiento.

A efectos del ingreso en la Oficina de Gestión Documental de la copia de un Contrato colectivo se utilizará el Formulario⁸⁵ que se incluye.

En caso de que se verifique el instrumento fue suscrito por un grupo negociador y no por un Sindicato, aun cuando las partes lo hayan denominado Contrato Colectivo se registrará como Acuerdo de grupo negociador.⁸⁶

Recibida la copia en la Unidad de Relaciones Laborales, se procederá a efectuar su ingreso en el sistema informático en un plazo no superior a 4 días hábiles contados desde la fecha del depósito en la Inspección.

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

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

⁸⁵ [Formulario deposito instrumento colectivo](#)

⁸⁶ Dictamen [1163/0029 del 13.03.17](#)

RECEPCIONAR Y REGISTRAR SUSCRIPCIÓN DEL PISO DE NEGOCIACIÓN.

Fuente legal.

Artículos 341 y 342 del Código del Trabajo

Concepto.

De conformidad al artículo 342 del Código del Trabajo, durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, la comisión negociadora sindical podrá poner término al proceso de negociación comunicándole al empleador, por escrito, su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.

El empleador no podrá negarse a esta exigencia, salvo cuando exista un acuerdo suscrito por las partes donde acordaron rebajar el piso de la negociación debido a las condiciones económicas de la empresa⁸⁷. El contrato que se celebre conforme a las disposiciones de este artículo tendrá una duración de dieciocho meses y se entenderá suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora sindical comunique su decisión al empleador.

Procedimiento.

A efectos del ingreso en la Oficina de Gestión Documental de la copia de la comunicación efectuada al empleador en orden a que la mayoría absoluta de la comisión negociadora sindical ha determinado acogerse al 342 del Código del Trabajo se utilizará el Formulario que se incluye⁸⁸.

Antes de registrar la comunicación como mecanismo de término del proceso de negociación colectiva, se verificará que cumpla con los requisitos de:

- a) Formalidad: esto es que:
 - Haya sido suscrita por la mayoría absoluta de la comisión negociadora sindical y
 - Haya sido notificada al empleador

- b) Oportunidad: que haya sido notificada en cualquier momento de la negociación, mientras no:
 - Se haya suscrito previamente el contrato colectivo o se haya notificado el fallo arbitral;
 - No hayan transcurrido más de 3 días siguientes a la votación de huelga que no alcanzó el quórum necesario;

Toda comunicación que cumpla con los requisitos de formalidad y de oportunidad, será trasladada por la Unidad de Relaciones Laborales al empleador, vía correo electrónico, a fin de que este se pronuncie en el plazo de 3 días corridos, respecto a la existencia de acuerdo suscrito por las partes donde se haya rebajado el piso de la negociación debido a las condiciones económicas.

Las copias de las comunicaciones que no cumplan con requisitos de formalidad, mientras se encuentren dentro de la oportunidad jurídica que lo permita, serán devueltas a la comisión negociadora sindical a fin de que las rectifiquen. En caso de que la oportunidad jurídica haya vencido, se les informara mediante oficio que no se realizara el registro de ella como medio de término del proceso de negociación por el defecto que corresponda, indicando el efecto que ello tiene, acorde a la etapa en que se encuentre el proceso.

⁸⁷ [Dictamen 5781/93 del 01.12.16](#)

⁸⁸ [Formulario de Depósito de comunicación artículo 342](#)

Recibida la respuesta de empleador indicando la inexistencia de acuerdo o ante el silencio de este, se deberá registrar el contrato colectivo forzado en el sistema informático en un plazo no superior a 4 días hábiles contados desde la fecha del depósito en la Inspección.

En caso que exista acuerdo suscrito por las partes en orden a rebajar el piso de la negociación, la Unidad de Relaciones Laborales deberá informar a la comisión negociadora sindical que no es factible registrar como término del proceso la suscripción del piso de la negociación.

AUTORIZAR COPIA DEL INSTRUMENTO COLECTIVO.

Fuente legal.

Artículo 326 del Código del Trabajo

Concepto.

Suscrito un instrumento colectivo y efectuado el depósito del documento en la Inspección del Trabajo, cualquier trabajador afecto a aquél puede solicitar se le autorice copia de este.

Procedimiento.

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

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

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

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

Situaciones especiales.

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

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

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

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

c) Solicitud de verificación de involucrados en la negociación.

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

RECEPCIONAR Y REGISTRAR MODIFICACIÓN DE INSTRUMENTO COLECTIVO.

Fuente legal.

Inciso segundo del Artículo 311 del Código del Trabajo

Concepto.

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

Procedimiento.

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

Si la modificación se encuentra debidamente suscrita por ambas partes se registrarán las modificaciones en el instrumento colectivo en cuestión en el sistema informático existente al efecto.

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

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN LA NEGOCIACION NO REGLADA

RECEPCIONAR Y REGISTRAR CONVENIO COLECTIVO.

Fuente legal.

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

Concepto.

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

Procedimiento.

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

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

- Que haya sido suscrito por una organización sindical.

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

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

En caso de que se verifique el instrumento fue suscrito por un grupo negociador y no por una organización sindical se registrará como Acuerdo de grupo negociador.⁸⁹

En caso de que se verifique que el instrumento depositado fue suscrito por una organización sindical se registrará como Convenio colectivo en el sistema informático.

En ambos casos el plazo para el registro del instrumento deberá efectuarse en un plazo no superior a 4 días hábiles contados desde la fecha del depósito.

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

⁸⁹ Dictamen [1163/0029 del 13.03.17](#)

Situaciones especiales.

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

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

b) Depósito de convenio colectivo con omisiones.

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

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

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION ESPECIAL

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

Fuente legal.

Artículos 365 y 366 del Código del Trabajo

Concepto.

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

Procedimiento.

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

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

Situaciones especiales.

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Notificación del proyecto con vicios de legalidad.

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

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

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

NOTIFICAR PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO.

Fuente legal.

Inciso final del artículo 367 del Código del Trabajo

Concepto.

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

Procedimiento.

La Unidad de Relaciones Laborales recepcionará copia de la solicitud escrita de la Comisión Negociadora sindical, depositada en la Oficina de Gestión Documental, mediante la cual requieren la intervención de la Inspección del Trabajo.

A dicha solicitud la Comisión debe acompañar tres ejemplares del proyecto de convenio colectivo, cada uno con su respectiva nómina. Además, en la solicitud podrán individualizar la(s) persona(s) que se negó(aron) a recibir tal notificación y en qué fecha ello acaeció. Sin embargo, la ausencia de esta información no será impedimento para que la Inspección acceda a lo requerido.

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

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

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

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

Situaciones especiales.

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

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

RECEPCIONAR RESPUESTA DEL EMPLEADOR.

Fuente legal.

Artículo 368 del Código del Trabajo

Concepto.

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

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

Procedimiento.

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

RECEPCIONAR Y REGISTRAR SOLICITUD DE MEDIACIÓN VOLUNTARIA.

Fuente legal:

Artículo 370

Concepto:

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

Procedimiento:

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

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

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

RECEPCIONAR Y REGISTRAR CONVENIO COLECTIVO.

Fuente legal.

Artículo 371 del Código del Trabajo

Concepto.

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

Procedimiento.

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

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

- Que haya sido suscrito por una organización sindical.

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

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

En caso de que se verifique el instrumento fue suscrito por un grupo negociador y no por una organización sindical se registrará como Acuerdo de grupo negociador.⁹⁰

En caso de que se verifique que el instrumento depositado fue suscrito por una organización sindical se registrará como Convenio colectivo en el sistema informático. En ambos casos el plazo para el registro del instrumento deberá efectuarse en un plazo no superior a 4 días hábiles contados desde la fecha del depósito.

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

Situaciones especiales:

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

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

Durante la vigencia de un convenio de provisión de puestos de trabajo, sus estipulaciones beneficiarán a todos los afiliados a la organización que los negocie, que sean expresamente considerados en la nómina del convenio. Las estipulaciones del convenio referidas al monto de la remuneración acordada para el respectivo turno se harán extensivas a los trabajadores no considerados en la nómina antes señalada cada vez que sean contratados por el empleador. A estos últimos trabajadores no se les extenderán los demás beneficios del convenio, ni la garantía de ofertas de trabajo de la letra a) del artículo 142, salvo que medie acuerdo expreso del empleador.

⁹⁰ Dictamen [1163/0029 del 13.03.17](#)

En cuanto a su contenido, los convenios de provisión de puestos de trabajo quedarán enteramente sujetos a lo dispuesto en el artículo 142.

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION DE FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

RECEPCIONAR Y REGISTRAR CONVENIO COLECTIVO.

Fuente legal.

Artículo 408 del Código del Trabajo

Concepto.

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

Procedimiento.

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

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

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

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

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

ANEXOS

FORMULARIO DE REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN PERIODICA.

FECHA:

A: SR. INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

DE: SINDICATO _____

RUT _____ RSU _____
DOMICILIO FISICO _____ (dato obligatorio)

DOMICILIO ELECTRONICO _____ (dato obligatorio)

Mediante el presente, atendido lo dispuesto en el artículo 319 del Código del Trabajo, requerimos que esa Inspección requiera al empleador haga entrega a esta organización de:

Indicar tamaño de la empresa	Seleccionar lo que se requiere	Tipo de información
Gran empresa	<input type="checkbox"/>	El balance general
	<input type="checkbox"/>	El estado de resultados
	<input type="checkbox"/>	Los estados financieros auditados.
	<input type="checkbox"/>	El/ la _____ que está obligado a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros
Micro, pequeña y mediana empresa	<input type="checkbox"/>	El/La (s) _____ que da(n) cuenta de sus ingresos o egresos, según su régimen tributario.

Por cuanto no fue entregada en la oportunidad legal prevista.

Por cuanto si bien fue entregada en la oportunidad legal prevista, no estamos conforme con _____

Para todos los efectos legales y trámites pertinentes al proceso de negociación colectiva, los domicilios físico y electrónico del Sindicato corresponden a aquellos indicados en la información del depositante.

INDIVIDUALIZACIÓN Y FIRMA DE LOS DEPOSITANTES (MAYORÍA ABSOLUTA DEL DIRECTORIO DE LA ORGANIZACIÓN)

OFICIO NEGATIVA A DAR CURSO A REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN PERIODICA.

OFICIO ORD. N°

MAT.: Responde al tenor de lo solicitado

ANT.: Solicitud de fecha, del Sindicato
.....

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

Mediante el presente, habiendo verificado que vuestra organización no cumple con el requisito establecido en el artículo 315 del Código del Trabajo, esto es, no se trata de un Sindicato de empresa, cumpla con informar a Ustedes que no es factible dar curso al requerimiento efectuado reflejado en los Antecedentes.

INSPECTOR(A) DEL TRABAJO DE

.../....

Distribución:

- O.G.D.
- RRL
- Empleador/Sindicato

OFICIO TRASLADO DE REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN PERIODICA.

OFICIO ORD. N°

MAT.: Da traslado para su respuesta

ANT.: Solicitud de fecha, del Sindicato
.....

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

A : SEÑOR EMPRESA

Mediante el presente, atendido lo dispuesto en el artículo 319 del Código del Trabajo, cumpla con trasladar a Usted requerimiento efectuado por el Sindicato, el que se adjunta al presente oficio, a fin que haga entrega de la información solicitada, y/o acredite su cumplimiento o indique las razones justificadas para no acceder a la solicitud del sindicato.

Para los efectos señalados, tendrá un plazo de 3 días hábiles, computados de conformidad al inciso primero del artículo 25 de la Ley 19.880 desde la fecha de la notificación del presente oficio, a fin que dé respuesta directamente a la organización ya individualizada con copia a@dt.gob.cl, y@dt.gob.cl.

INSPECTOR(A) DEL TRABAJO DE

.../....

Distribución:

- O.G.D.
- RRL
- Empleador/Sindicato

ACTA RESPECTO AL REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN PERIODICA.

Con fecha, en, el/la funcionario/a, cumple con levantar Acta que da cuenta de lo obrado ante el requerimiento de entrega de información periódica, derecho establecido en el artículo 315 del Código del Trabajo.

Con fechase recibió requerimiento del Sindicato, a fin que se solicitase al empleadorhiciera entrega de

	Gran empresa		El balance general
			El estado de resultados
			Los estados financieros auditados.
			El/ la _____ que está obligado a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros
	Micro, pequeña y mediana empresa		El/La (s) _____ que da(n) cuenta de sus ingresos o egresos, según su régimen tributario.

Lo anterior, fundamentado en que el empleador (...) no hizo entrega de aquella en la oportunidad legal prevista, y/o (....) si bien fue entregada en la oportunidad legal prevista, el Sindicato manifestó no encontrarse conforme con

Con fecha, el/la Inspector/aComunal/Provincial del Trabajo de, dio traslado de ese requerimiento.

Habiendo transcurrido el plazo otorgado de 3 días hábiles, computados de conformidad al inciso primero del artículo 25 de la Ley 19.880 desde la fecha de la notificación del oficio ocurrida el, se constata que el empleador (...) hizo entrega de los antecedentes requerido, antecedente que se le hará llegar al Sindicato atendido lo dispuesto en el artículo 319 del Código del Trabajo

FIRMA Y RUT

**FORMULARIO DE REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN
ESPECIFICA PARA LA NEGOCIACIÓN.**

FECHA:

A: SR. INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

DE: SINDICATO _____

RUT _____ RSU _____
DOMICILIO FISICO _____ (dato obligatorio)

DOMICILIO ELECTRONICO _____ (dato obligatorio)

Mediante el presente, atendido lo dispuesto en el artículo 319 del Código del Trabajo, requerimos que esa Inspección requiera al empleador haga entrega a esta organización de:

Indicar tamaño de la empresa	Seleccionar lo que se requiere	Tipo de información
Gran empresa		Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.
Mediana empresa		
Gran empresa		Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.
Mediana empresa		
Gran empresa		Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años o de la duración del contrato colectivo vigente
Mediana empresa		
Gran empresa		La información periódica referida en los artículos 315 y 318 no entregada oportunamente, cuando corresponda.
Mediana empresa		
Gran empresa		Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter de confidencial.
Mediana empresa		
Mediana empresa		Las remuneraciones asignadas a trabajadores de los cargos o funciones de la empresa denominados _____ antes quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias.
Micro y Pequeña empresa		Las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios, desagregadas por haberes.
		Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.
		Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años o de la duración del contrato colectivo vigente.

Por cuanto no fue entregada dentro de los 30 días de haber sido solicitada, lo que ocurrió el

Por cuanto si bien fue entregada dentro del plazo legal, no estamos conforme con _____

Para todos los efectos legales y trámites pertinentes al proceso de negociación colectiva, los domicilios físico y electrónico del Sindicato corresponden a aquellos indicados en la información del depositante.

INDIVIDUALIZACIÓN Y FIRMA DE LOS DEPOSITANTES (MAYORIA ABSOLUTA DEL DIRECTORIO DE LA ORGANIZACIÓN)

OFICIO NEGATIVA A DAR CURSO A REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN ESPECIFICA PARA LA NEGOCIACIÓN.

OFICIO ORD. N°

MAT.: Responde al tenor de lo solicitado

ANT.: Solicitud de fecha, del Sindicato
.....

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

A : SEÑORES

Mediante el presente, habiendo verificado que vuestra organización no cumple con el requisito establecido en el artículo 316 del Código del Trabajo, esto es(no se trata de un Sindicato y/o la solicitud al empleador no fue efectuada dentro del plazo legal), cumpla con informar a Ustedes que no es factible dar curso al requerimiento efectuado detallado en los Antecedentes.

INSPECTOR(A) DEL TRABAJO DE

.../....

Distribución:

- O.G.D.
- RRL
- Empleador/Sindicato

OFICIO TRASLADO DE REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN ESPECIFICA PARA LA NEGOCIACIÓN.

OFICIO ORD. N°

MAT.: Da traslado para su respuesta

ANT.: Solicitud de fecha, del Sindicato
.....

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

A : SEÑOR EMPRESA

Mediante el presente, atendido lo dispuesto en el artículo 319 del Código del Trabajo, cumpla con trasladar a Usted requerimiento efectuado por el Sindicato, el que se adjunta al presente oficio, otorgándole un plazo de 3 días hábiles a fin que de respuesta al traslado directamente a la organización ya individualizada con copia a@dt.gob.cl, y@dt.gob.cl.

INSPECTOR(A) DEL TRABAJO DE

.../....

Distribución:

- O.G.D.
- RRL
- Empleador/Sindicato

ACTA RESPECTO AL REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN ESPECÍFICA PARA LA NEGOCIACION.

Con fecha, en, el/la funcionario/a, cumple con levantar Acta que da cuenta de lo obrado ante el requerimiento de entrega de información específica para la negociación, derecho establecido en los artículos 316 y 318 del Código del Trabajo.

Con fechase recibió requerimiento del Sindicato, a fin que se solicitase al empleadorhiciera entrega de

	Gran empresa		Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.
	Mediana empresa		
	Gran empresa		Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.
	Mediana empresa		
	Gran empresa		Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años o de la duración del contrato colectivo vigente
	Mediana empresa		
	Gran empresa		La información periódica referida en los artículos 315 y 318 no entregada oportunamente, cuando corresponda.
	Mediana empresa		
	Gran empresa		Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter de confidencial.
	Mediana empresa		
	Mediana empresa		Las remuneraciones asignadas a trabajadores de los cargos o funciones de la empresa denominados _____ antes quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias.
	Micro y Pequeña empresa		Las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios, desagregadas por haberes.
			Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.
			Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años o de la duración del contrato colectivo vigente.

Lo anterior, fundamentado en que el empleador (...) no hizo entrega de aquella dentro de los 30 días de haber sido solicitada, y/o (...) si bien fue entregada en dentro de los 30 días de haber sido requerida, el Sindicato manifestó no encontrarse conforme con

Con fecha, el/la Inspector/aComunal/Provincial del Trabajo de, dio traslado de ese requerimiento.

Habiendo transcurrido el plazo otorgado de 3 días hábiles, computados de conformidad al inciso primero del artículo 25 de la Ley 19.880 desde la fecha de la notificación del oficio ocurrida el, se constata que el empleador (...) hizo entrega de los antecedentes requeridos, información que se le hará llegar al Sindicato atendido lo dispuesto en el artículo 319 del Código del Trabajo

FIRMA Y RUT

**FORMULARIO DE REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN
POR CARGOS O FUNCIONES.**

FECHA:

A: SR. INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

DE: SINDICATO _____

RUT _____ RSU _____

DOMICILIO FÍSICO _____ (dato obligatorio)

DOMICILIO ELECTRÓNICO _____ (dato obligatorio)

Mediante el presente, atendido lo dispuesto en el artículo 319 del Código del Trabajo, requerimos que esa Inspección requiera al empleador haga entrega a esta organización de:

Gran empresa	Las remuneraciones asignadas a trabajadores de los cargos o funciones de la empresa denominados _____ que se encuentran en los supuestos del N°6 del artículo 154 del Código del Trabajo.
--------------	---

Por cuanto no fue entregada dentro de los 30 días de haber sido solicitada, lo que ocurrió el

Por cuanto si bien fue entregada dentro del plazo legal, no estamos conforme con _____

Para todos los efectos legales y trámites pertinentes al proceso de negociación colectiva, los domicilios físico y electrónico del Sindicato corresponden a aquellos indicados en la información del depositante.

INDIVIDUALIZACIÓN Y FIRMA DE LOS DEPOSITANTES (MAYORÍA ABSOLUTA DEL DIRECTORIO DE LA ORGANIZACIÓN)

OFICIO NEGATIVA A DAR CURSO A REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN POR CARGOS O FUNCIONES.

OFICIO ORD. N°

MAT.: Responde al tenor de lo solicitado

ANT.: Solicitud de fecha, del Sindicato
.....

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

Mediante el presente, habiendo verificado que vuestra organización no cumple con el requisito establecido en el artículo 317 del Código del Trabajo, esto es, no se trata de un Sindicato de empresa, cumpla con informar a Ustedes que no es factible dar curso al requerimiento efectuado detallado en los Antecedentes.

INSPECTOR(A) DEL TRABAJO DE

.../....

Distribución:

- O.G.D.
- RRL
- Empleador/Sindicato

OFICIO TRASLADO DE REQUERIMIENTO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN POR CARGOS O FUNCIONES.

OFICIO ORD. N°

MAT.: Da traslado para su respuesta

ANT.: Solicitud de fecha, del Sindicato
.....

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

A : SEÑOR EMPRESA

Mediante el presente, atendido lo dispuesto en el artículo 319 del Código del Trabajo, cumpla con trasladar a Usted requerimiento efectuado por el Sindicato, el que se adjunta al presente oficio, a fin que haga entrega de la información solicitada, y/o acredite su cumplimiento o indique las razones justificadas para no acceder a la solicitud del sindicato.

Para los efectos señalados, tendrá un plazo de 3 días hábiles, computados de conformidad al inciso primero del artículo 25 de la Ley 19.880 desde la fecha de la notificación del presente oficio, a fin que dé respuesta directamente a la organización ya individualizada con copia a@dt.gob.cl, y@dt.gob.cl.

INSPECTOR(A) DEL TRABAJO DE

.../....

Distribución:

- O.G.D.
- RRL
- Empleador/Sindicato

ACTA RESPECTO AL REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN POR CARGOS O FUNCIONES.

Con fecha, en, el/la funcionario/a, cumple con levantar Acta que da cuenta de lo obrado ante el requerimiento de entrega de información específica para la negociación, derecho establecido en el artículo 317 del Código del Trabajo.

Con fechase recibió requerimiento del Sindicato, a fin que se solicitase al empleadorhiciera entrega de

Las remuneraciones asignadas a trabajadores de los cargos o funciones de la empresa denominados _____ que se encuentran en los supuestos del N°6 del artículo 154 del Código del Trabajo.

Lo anterior, fundamentado en que el empleador (...) no hizo entrega de aquella dentro de los 30 días de haber sido solicitada, y/o (...) si bien fue entregada en dentro de los 30 días de haber sido requerida, el Sindicato manifestó no encontrarse conforme con

Con fecha, el/la Inspector/aComunal/Provincial del Trabajo de, dio traslado de ese requerimiento.

Habiendo transcurrido el plazo otorgado de 3 días hábiles, computados de conformidad al inciso primero del artículo 25 de la Ley 19.880 desde la fecha de la notificación del oficio ocurrida el, se constata que el empleador (...) hizo entrega de los antecedentes requerido, antecedente que se le hará llegar al Sindicato atendido lo dispuesto en el artículo 319 del Código del Trabajo

FIRMA Y RUT

FORMULARIO DE DECLARACIÓN DE PERÍODO NO APTO PARA INICIAR PROCESO DE NEGOCIACION.

FECHA:

A: SR. INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

DE: EMPRESA _____
RUT _____
DOMICILIO FÍSICO _____ (dato obligatorio)
DOMICILIO ELECTRÓNICO _____ (dato obligatorio)

Mediante el presente, atendido lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 332 del Código del Trabajo, declaramos como período no apto para iniciar negociaciones desde el _____ hasta _____. Para esos efectos declaro que:

Seleccionar lo que se declara	Declaración
	No existe instrumento colectivo vigente alguno.
	Que se efectuó la comunicación a todos los trabajadores de la empresa por medios idóneos, acompañando a la presente nómina de la totalidad de los trabajadores de la empresa, y medios de acreditación de la comunicación.
	Que el período invocado se encuentra dentro de los 12 meses siguientes a la comunicación, es continuo y no es superior a 60 días corridos
	Que entre la comunicación a los trabajadores y el inicio del período en cuestión media un plazo de

Para todos los efectos legales y trámites pertinentes al proceso de negociación colectiva, los domicilios físico y electrónico del Empleador corresponden a aquellos indicados en la información del depositante.

INDIVIDUALIZACIÓN Y FIRMA DE LOS DEPOSITANTES)

OFICIO RESPUESTA A DECLARACIÓN DE PERÍODO NO APTO PARA INICIAR PROCESO DE NEGOCIACION.

OFICIO ORD. N°

MAT.: Informa resultado revisión declaración período no apto.

ANT.: Formulario de Declaración de período no apto para iniciar proceso de negociación depositado con fecha

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

A : SEÑOR EMPRESA
SINDICATO

Mediante el presente, atendido el depósito de declaración de período no apto para iniciar proceso de negociación colectiva, cumpla con informar a Usted que revisado si aquel cumple con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 332 del Código del Trabajo y con la doctrina de este Servicio, se ha procedido a analizar aquel, determinando que esa declaración, constatando lo siguiente:

Verificado (indicar si cumple o no cumple)	Requisito
	No existe instrumento colectivo vigente alguno.
	Que se efectuó la comunicación a todos los trabajadores de la empresa por medios idóneos, acompañando a la presente nómina de la totalidad de los trabajadores de la empresa, y medios de acreditación de la comunicación.
	Que el período invocado se encuentra dentro de los 12 meses siguientes a la comunicación, es continuo y no es superior a 60 días corridos
	Que entre la comunicación a los trabajadores y el inicio del período en cuestión media un plazo de

Por consiguiente, se ha determinado que la declaración en cuestión _____ (si/no) cumple con los requisitos previstos en la norma legal citada.

INSPECTOR(A) DEL TRABAJO DE

.../....

Distribución:

- O.G.D.
- RRL
- Empleador/Sindicato

FORMULARIO DE SOLICITUD DE NOTIFICACION DE NEGATIVA A NEGOCIAR CON SINDICATO INTEREMPRESA

FECHA:

A: SR. INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

DE: EMPRESA _____
RUT _____
DOMICILIO FISICO _____ (dato obligatorio)
DOMICILIO ELECTRONICO _____ (dato obligatorio)

Mediante el presente, le informo que el Sindicato Interempresa denominado _____, con fecha ____ de ____ de _____, nos notificó un proyecto de contrato colectivo. A esa data, esta empresa registraba un número de _____ trabajadores, encontrándose, por tanto, acorde al 505 bis del mismo Código clasificada como _____ (micro o pequeña empresa). Habiendo fracasado nuestros intentos de notificar nuestra negativa a negociar con esa organización, conforme al derecho que nos asiste atendido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 364 del Código del Trabajo, solicitamos a Usted proceda a notificar a esa organización.

Para todos los efectos legales y trámites pertinentes al proceso de negociación colectiva, los domicilios físico y electrónico del Empleador corresponden a aquellos indicados en la información del depositante.

INDIVIDUALIZACIÓN Y FIRMA DE LOS DEPOSITANTES)

OFICIO DE NOTIFICACION DE NEGATIVA A NEGOCIAR CON SINDICATO INTEREMPRESA

OFICIO ORD. N°

MAT.: Notifica respuesta de empleador _____.

ANT.: Solicitud de notificación de respuesta de fecha

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

A: SEÑORES SINDICATO

Mediante el presente, verificada la procedencia de la solicitud efectuada con fecha _____ por la empleadora _____, se notifica la negativa de la empresa a negociar con vuestra organización sindical, informando a Ustedes que los afiliados que laboran en esa empresa pueden presentar un proyecto de contrato colectivo de conformidad al inciso quinto del artículo 364 del Código del Trabajo.

INSPECTOR(A) DEL TRABAJO DE

.../....

Distribución:

- O.G.D.
- RRLL
- Empleador/Sindicato

OFICIO RESPUESTA A SOLICITUD DE NOTIFICACION DE NEGATIVA A
NEGOCIAR CON SINDICATO INTEREMPRESA

OFICIO ORD. N°

MAT.: Responde a lo solicitado

ANT.: Solicitud de notificación de respuesta de
fecha

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

A: SEÑORES EMPRESA

Mediante el presente, cumplo con informar a Usted
que no es factible acceder a lo requerido atendido que:

	a) En el proyecto de contrato colectivo consta dirección electrónica y/o física de la organización, que corresponden a la misma, por tanto, la notificación recae en ustedes.
	b) La solicitud fue efectuada fuera del plazo previsto en el inciso cuarto del artículo 364 del Código del Trabajo

INSPECTOR(A) DEL TRABAJO DE

.../....

Distribución:

- O.G.D.
- RRL
- Empleador/Sindicato

OFICIO TRASLADO SOLICITANDO ANTECEDENTES QUE ACREDITEN
IMPEDIMENTO PARA NEGOCIAR

OFICIO ORD. N°

MAT.: Remite reclamo impedimento para negociar a efectos que dé respuesta y acompañe antecedentes.

ANT.: Reclamación de _____
ingresada con fecha _____

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

A: SEÑORES EMPRESA

Mediante el presente adjunto remito a Ustedes la reclamación formulada por _____ referente al impedimento para negociar colectivamente que, acorde a lo dispuesto en el artículo 305 del Código del Trabajo, afectaría a _____ el/la/los/las Sr./Sra./Sres./Sras. _____.

Lo anterior, a fin de que en el plazo de 5 días hábiles respondan dicha reclamación.

De ser tratarse de una gran y mediana empresa, se deberán acompañar los antecedentes que acrediten que el/la/los/las trabajador/es parte de la reclamación tienen y ejercen facultades de representación del empleador y, copulativamente, se encuentran dotado de facultades generales de administración, como por ejemplo gerentes y subgerentes.

De tratarse de una pequeña y microempresa, se deberán exhibir antecedentes mediante los cuales acredite que los trabajadores están dentro de la figura descrita en el párrafo anterior o son trabajadores de confianza que ejercen cargos superiores de mando.

Saluda atentamente a Uds.,

INSPECTOR(A) DEL TRABAJO DE

.../....

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- RRL
- Empleador

RESOLUCION POR CONSTAR EN CONTRATO IMPEDIMENTO DE
NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

RESOLUCION Nº _____ /

(Lugar
y Fecha.....)

Visto:

La facultad que me confiere el inciso tercero del artículo 3305 del Código del Trabajo, y

Considerando:

1. Que, con fecha el trabajador y /o el Sindicato denominado reclamó a esta Inspección que la empleadora dejó constancia en el contrato individual de que se encontraba impedido de negociar colectivamente.

2. Que, con fechase confirió traslado a la empresaotorgando un plazo de 3 días hábiles para evacuar la respuesta al mismo.

3. Que, con fecha la empleadora, encontrándose dentro de plazo, entregó su respuesta al traslado, alegando lo siguiente:

4. Que, para esos efectos acompaña.....

5. Que, al respecto el Sindicato ha informado que

6. Que, (desarrollar los fundamentos de hecho y de derecho para resolver la reclamación referente al impedimento para negociar)

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

Resuelvo:

I. ACOGESE concluyendo que

III. RECHÁZASE ... concluyendo que

Anótese y Notifíquese.

INSPECTOR(A) DEL TRABAJO DE

.../....

Distribución:

- O.G.D.
- RLL
- Empleador/Sindicato

OFICIO INFORMANDO EXISTENCIA DE PROCESO DE CALIFICACION DE SERVICIOS MINIMOS EN CURSO.

OFICIO ORD. N°

MAT.: Informa de las consecuencias del proceso de calificación de Servicios Mínimos en curso

ANT.: Depósito de fecha, de proyecto de contrato colectivo notificado por el Sindicato

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

A: SEÑORES SINDICATO, EMPRESA

Con fecha, el(los), depositó/aron a esta Inspección el proyecto de contrato colectivo, debidamente recepcionado por su empleador.

Con fecha, el(los), solicitó/aron a esta Inspección procediera a notificar el proyecto de contrato colectivo, ante la negativa de recepción por parte de su empleador.

Al respecto cabe informar a Ustedes, que con fecha, la Empresa, Rut:, solicitó la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 360 inciso 8 del Código del Trabajo, solicitud que a la fecha:

..... se encuentra actualmente en trámite de Resolución por parte de la Dirección Regional del Trabajo de

..... fue resuelta mediante Resolución N° fecha, la cual no se encuentra ejecutoriada en razón que no ha transcurrido el plazo legal para su reposición, el que corresponde computar desde

..... fue resuelta mediante Resolución N° fecha, respecto a la cual, dentro del plazo legal vigente, con fecha la empleadora, el o los sindicatos, interpuso Recurso Jerárquico según lo señalado en el Art. 360 inciso 11 del código del trabajo, el que se encuentra en trámite.

En consecuencia, cabe informar a Uds., que conforme lo dispuesto en el artículo 360 del Código del Trabajo, que establece en su inciso primero "*Los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva*", a esta fecha no procede iniciar la negociación colectiva en tanto no se emita la respectiva resolución ejecutoriada que ponga término al proceso de calificación de servicios mínimos.

INSPECTOR(A) DEL TRABAJO DE

.../....

Distribución:

- O.G.D.
- RRLL
- Empleador/Sindicato

FORMULARIO DE DEPOSITO DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO.

FECHA:

A: SR. INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

DE: SINDICATO _____

RUT _____ RSU _____
DOMICILIO FISICO _____ (dato obligatorio)

DOMICILIO ELECTRONICO _____ (dato obligatorio)

Mediante el presente, atendido lo dispuesto en el artículo 329 del Código del Trabajo, depositamos copia de proyecto de contrato colectivo, el cual

Se encuentra notificado al empleador con fecha _____ a la Sra./Sr. _____, que cumple la función de _____, en representación de la empresa _____ RUT _____.

No se encuentra notificado al empleador, quien con fecha _____ a la Sra./Sr. _____, que cumple la función de _____, se negó a recepcionarlo, por tanto se solicita se notifique el mismo a la empresa _____ RUT _____ ubicada en calle _____ N° _____, de la ciudad _____.

El proyecto de contrato colectivo es/fue presentado al empleador como sindicato interempresa, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 364 del Código del Trabajo

El proyecto de contrato colectivo es/fue presentado al empleador como trabajadores afiliados al sindicato interempresa que constituyen sindicato de empresa, en conformidad a lo dispuesto al inciso quinto del artículo 364 del Código del Trabajo, ante la negativa del empleador de fecha _____ a negociar con el sindicato interempresa. Se adjunta copia de la negativa a negociar.

Para todos los efectos legales y trámites pertinentes al proceso de negociación colectiva, los domicilios físico y electrónico del Sindicato corresponden a aquellos indicados en la información del depositante.

INDIVIDUALIZACIÓN Y FIRMA DE LOS DEPOSITANTES (MAYORIA ABSOLUTA DEL DIRECTORIO DE LA ORGANIZACIÓN)

OFICIO COMUNICANDO EFECTO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 334.

OFICIO ORD. N°:

MAT.: Comunica efecto previsto en el artículo 334 del Código del Trabajo.

ANT.: Copia de proyecto de contrato colectivo depositado con fecha del Sindicato

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

A: SEÑORES COMISION NEGOCIADORA EMPRESA
COMISION NEGOCIADORA SINDICAL DE

Con fecha, la comisión negociadora sindical del Sindicato....., procedió a depositar en esta Inspección copia del proyecto de contrato colectivo notificado al empleador con fecha

Al respecto cabe tener presente que el instrumento que tenía vigente la organización con su empleador vence el, por tanto, la oportunidad jurídica prevista en el art. 333 del Código del Trabajo se generó entre el Y el En consecuencia se ha constatado que el proyecto ha sido presentado en forma posterior al día cuadragésimo quinto, produciéndose, por tanto, el efecto previsto en el artículo 334 de la norma legal ya citada, que dispone que *“Si el sindicato no presenta el proyecto de contrato colectivo o lo presenta luego de vencido el plazo, llegada la fecha de término del instrumento colectivo vigente se extinguirán sus efectos y sus cláusulas subsistirán como parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a él,....”*,

Ahora, bien, como se indica en el Dictamen ORD. N°2858/79 del 27-jun-2017, del Ord. N°5781/093 de 01.12.2016 que se pronunció sobre el procedimiento de la negociación colectiva reglada, del precepto transcrito precedentemente se concluye que el legislador ha regulado expresamente la oportunidad para negociar cuando se trata de un sindicato con contrato vigente, y en ese entendido, resulta indiscutible que la parte laboral no puede eludir la orden legal y generar una nueva negociación en un tiempo distinto al contemplado por el ordenamiento jurídico.

Por lo tanto, al no haber presentado el proyecto en la oportunidad jurídica que le correspondía, y teniendo un instrumento vigente cuando realiza la presentación, no puede entenderse, a que el proceso negociador ha nacido a la vida del derecho, por cuanto a la fecha de la presentación existía un instrumento vigente. Ante esa circunstancia las partes podrán decidir de común acuerdo si negocian de manera no reglada o, el sindicato presenta su proyecto, nuevamente, una vez haya finalizado el instrumento que rige a las partes-

INSPECTOR(A) DEL TRABAJO DE

.../....

Distribución:

- OGD
- RRLL
- Empleador, Sindicato

ACTA DE NOTIFICACION DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO.

ACTA DE NOTIFICACIÓN

En, a.... de.....de 20..., siendo las horas, procedí a notificar, a requerimiento expreso de la comisión negociadora del Sindicato/ de los Sindicatos conforme a las facultades previstas en el inciso 2º del artículo 329 del Código del Trabajo, a don.....C.I. Nº.....empleador y/o representante de la empresa.....el proyecto de contrato colectivo depositado en la Inspección del Trabajo con fecha.....

Para constancia, firman: (dejar establecido si se niega a firmar)

.....
Fiscalizador

.....
Empleador (o representante)

SOLICITUD DE CERTIFICACION DE PROYECTO SE TRANSFORMO EN CONTRATO.

....., dede 20....

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

Mediante el presente solicito a Usted se certifique que se ha producido el efecto previsto en el inciso segundo del artículo 337 del Código del Trabajo respecto al proyecto de contrato colectivo presentado por esta organización al empleador con fecha, presentación que a la fecha no ha sido respondida por el empleador.

Saluda (n) atentamente a Ud.

NOMBRE Y FIRMA DE LA MAYORIA ABSOLUTA DE LA COMISION NEGOCIADORA SINDICAL

CERTIFICACION DE PROYECTO SE TRANSFORMO EN CONTRATO.

CERTIFICADO N°.....

El/La Inspector/a del Trabajo de, CERTIFICA:

Que, consta en esta Inspección depósito de copia de proyecto de contrato colectivo, presentado por el, en el que figura consignada como data de recepción por parte del empleador, el día

Que, con fecha,, la comisión negociadora del sindicato solicitó a esta dependencia Certifique si se ha producido la situación prevista en el artículo 337, inciso 2º del Código del Trabajo, al no haber dado el empleador respuesta al proyecto de contrato colectivo que se le presentara y no haber acordado la prórroga contemplada en el artículo 335, inciso 1º del Código del Trabajo.

Que, con fecha, se dio traslado al empleador para que realizara sus descargos.

(Que, con fecha se verifica que la empleadora informa que.....)

(Que, con fecha se verifica que la empleadora no responde el traslado.)

Que, el plazo consignado en el artículo 337 del Código del Trabajo, venció el día, en tanto el previsto en el artículo 335, inciso 1º, del mismo Código, se cumplió el día

Que, en consecuencia, se ha producido el efecto previsto en el inciso segundo del artículo 337 del Código del Trabajo, esto es que el empleador ha aceptado el proyecto presentado por el Sindicato

INSPECTOR(A) DEL TRABAJO DE

.../....

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- RLL
- Empleador

FORMULARIO DE INGRESO DE RECLAMACION DE LEGALIDAD.

....., dede 20....

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

Mediante la presente, de conformidad a lo establecido en la letra b) del artículo 340 del Código del Trabajo, la mayoría absoluta de la comisión negociadora sindical interpone reclamación de legalidad en contra de:

a) Las impugnaciones formuladas por la parte empleadora en su respuesta como se detalla a continuación:

Marcar	Concepto
	A los trabajadores que se detallan en hoja anexa por cuanto alega no le consta que se hayan afiliado a la organización dentro del plazo legal previsto en el art. 331 del Código del Trabajo.
	A los trabajadores que se detallan en hoja anexa por cuanto alega le fue notificada la afiliación fuera del plazo legal previsto en el art. 331 del Código del Trabajo.
	A los trabajadores que se detallan en hoja anexa por cuanto alega no le consta que sean socios del sindicato parte del proceso de negociación, infringiéndose las disposiciones contenidas en los artículos 214 y 220 del Código del Trabajo.
	A los trabajadores que se detallan en hoja anexa por cuanto alega se encuentran afectos a otro instrumento colectivo, produciéndose una infracción al art. 307 del Código del Trabajo.
	A los trabajadores que se detallan en hoja anexa por cuanto alega se encuentran finiquitados.
	A los trabajadores que se detallan en hoja anexa por cuanto alega no tienen relación laboral con la empleadora a quien le fue presentado el proyecto de contrato colectivo
	A los trabajadores que se detallan en hoja anexa por cuanto alega deben negociar conforme a lo dispuesto en los artículos 365 y siguientes, al encontrarse contratados por obra o faena determinada.
	A los trabajadores que se detallan en hoja anexa por cuanto alega se encuentran afectos al art. 305 del Código del Trabajo.
	Otra, indique clara y sucintamente:

b) Las reclamaciones efectuadas por la parte empleadora en su respuesta, las cuales corresponden a las siguientes:

Marcar	Concepto
	Respecto a la composición de la comisión negociadora por cuanto alega infringe lo dispuesto en el artículo 330 del Código del Trabajo, al no corresponder a la directiva sindical
	Respecto a la composición de la comisión negociadora por cuanto alega que en ella no se integra una trabajadora a pesar de tener afiliación femenina, infringiendo el inciso tercero del artículo 330 del Código del Trabajo.
	Respecto a que el empleador alega que las materias que contempla el proyecto no son objeto de negociación, infringiéndose lo dispuesto en el artículo 306 del Código del Trabajo
	Respecto a que el empleador alega que la empresa se encuentra dentro de la figura prevista en el inciso tercero del art. 304 del Código del Trabajo
	Respecto a que el empleador alega que el proyecto fue presentado de manera extemporánea infringiéndose lo dispuesto en el artículo 333 del Código del Trabajo
	Respecto a que el empleador alega que el proyecto fue presentado en período no apto para iniciar negociaciones infringiéndose lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 332 del Código del Trabajo
	Respecto a que el empleador alega que el proyecto fue presentado infringiendo el artículo 328 del Código del Trabajo, por cuanto en el proyecto no consta el domicilio electrónico del sindicato.
	Respecto a que el empleador alega que el proyecto fue presentado infringiendo el artículo 328 del Código del Trabajo, por cuanto en el proyecto no consta el domicilio físico del sindicato
	Respecto a que el empleador alega que el proyecto fue presentado infringiendo el artículo 328 del Código del Trabajo, por cuanto en el proyecto no se incluye la nómina de trabajadores
	Respecto a que el empleador alega que el proyecto fue presentado infringiendo el artículo 308 del Código del Trabajo, por cuanto la antigüedad de la empresa es inferior a lo legal
	Respecto a que el empleador alega que el proyecto fue presentado infringiendo el artículo 328 del Código del Trabajo, por cuanto en el proyecto no consta la firma de comisión negociadora
	Respecto a que el empleador alega que el proyecto fue presentado infringiendo el inciso segundo del artículo 330 del Código del Trabajo, por cuanto en el proyecto no se individualiza quienes son los asesores
	Respecto a que el empleador alega que el proyecto fue presentado infringiendo el inciso segundo del artículo 330 del Código del Trabajo, por

	cuanto en el proyecto se individualiza un número mayor de asesores que el permitido por la norma
	Respecto a que el empleador alega que el proyecto fue presentado infringiendo el inciso segundo del artículo 364 del Código del Trabajo, por cuanto el sindicato Inter empresa no cumple con el quórum dispuesto en el artículo 227 del mismo Código, en lo que corresponde a los afiliados que registra en esa empresa
	Respecto a que el empleador alega que el proyecto fue presentado infringiendo el inciso segundo del artículo 364 del Código del Trabajo, por cuanto el sindicato Inter empresa registra afiliados en otras empresas de diferente rubro o actividad económica de la empresa parte del proceso de negociación.
	Otra, indique clara y sucintamente:

c) La respuesta de la empleadora

	No cumple con haber hecho entrega de la información específica para la negociación, infringiendo lo dispuesto en el artículo 316 del Código del Trabajo. (Se hace presente que esa materia tiene un procedimiento específico fijado en el artículo 319 del Código del Trabajo, por tanto, no será materia de resolución de no llegar a acuerdo al respecto)
	No cumple con haber hecho entrega de la información periódica, infringiendo lo dispuesto en el artículo 315 o 318 del Código del Trabajo. (Se hace presente que esa materia tiene un procedimiento específico fijado en el artículo 319 del Código del Trabajo, por tanto, no será materia de resolución de no llegar a acuerdo al respecto)
	No cumple con haber hecho entrega de la información por cargos o funciones de los trabajadores, infringiendo lo dispuesto en el artículo 317 del Código del Trabajo. (Se hace presente que esa materia tiene un procedimiento específico fijado en el artículo 319 del Código del Trabajo, por tanto, no será materia de resolución de no llegar a acuerdo al respecto)
	No cumple con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 335 del Código del Trabajo por cuanto la respuesta no fue entregada a uno de los integrantes de la comisión negociadora sindical.
	No cumple con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 335 del Código del Trabajo por cuanto la respuesta no fue remitida a la dirección de correo electrónico del sindicato.
	No cumple con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 335 del Código del Trabajo por cuanto la respuesta no se pronuncia sobre todas las cláusulas propuestas en el proyecto.
	No cumple con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 335 del Código del Trabajo por cuanto en la respuesta no se explican los fundamentos y contenidos de su proposición. (Se hace presente que la norma vigente no obliga al

	empleador en tal sentido, por tanto, no será materia de resolución de no llegar a acuerdo al respecto)
	No cumple con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 335 del Código del Trabajo por cuanto a la respuesta no se le acompañan los antecedentes que la sustentan. (Se hace presente que la norma vigente no obliga al empleador en tal sentido, por tanto, no será materia de resolución de no llegar a acuerdo al respecto).
	No cumple con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 335 del Código del Trabajo por cuanto en la respuesta no consta el domicilio electrónico de la empresa
	No cumple con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 335 del Código del Trabajo por cuanto en la respuesta no constan los integrantes de la comisión negociadora de la empresa.
	No cumple con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 335 del Código del Trabajo por cuanto los integrantes de la comisión negociadora que la empresa denomina en su respuesta no cumplen con los requisitos legales.
	No cumple con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 335 del Código del Trabajo por cuanto en la respuesta consta un número superior al legal de integrantes de la comisión negociadora de la empresa.
	No cumple con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 335 del Código del Trabajo por cuanto en la respuesta no consta cuáles serán los asesores de la empresa.
	No cumple con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 336 del Código del Trabajo por cuanto en la respuesta no constan idénticas estipulaciones, es decir no cumple el piso de la negociación respecto a los siguientes beneficios que obran en el instrumento vigente.....
	No cumple con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 336 del Código del Trabajo por cuanto en la respuesta los beneficios que se indican a continuación no se encuentran con los valores que corresponde pagar a la fecha de término del contrato:
	No cumple con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 336 del Código del Trabajo por cuanto en la respuesta no se contempla el piso de la negociación por cuanto no constan los beneficios que se han otorgado de manera regular y periódica a los trabajadores que a continuación se señalan:
	Otra, indique clara y sucintamente:

NOMBRE Y FIRMA DE LA MAYORIA ABSOLUTA DE LA COMISION NEGOCIADORA SINDICAL

CITACION A AUDIENCIA

Atendidas las reclamaciones interpuestas por la comisión negociadora con fecha ..., las cuales se adjuntan al presente correo electrónico, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 340 del Código del Trabajo, mediante el presente cito a ustedes a Audiencia a celebrarse el día a las

A la audiencia señalada ambas partes deberán concurrir portando la totalidad de los antecedentes que fundamenten de manera fehaciente sus respectivas alegaciones, bajo apercibimiento de resolver a favor de quien de cumplimiento a lo dispuesto en la letra d) del artículo 340 del Código del Trabajo. Apercibimiento que será aplicable, además, a la parte que no asista a la audiencia de manera injustificada.

En caso de que existan nóminas de trabajadores impugnados se deberá remitir aquellas en un archivo Word o Excel a@dt.gob.cl, respetando el siguiente formato:

RUT (sin puntos, con guion y verificador)	Apellido paterno	Apellido Materno	Nombres	Impugnado por
---	------------------	------------------	---------	---------------

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

TRASLADO PREVIO A AUDIENCIA

Atendidas las reclamaciones interpuestas por la comisión negociadora con fecha ..., las cuales se adjuntan al presente correo electrónico con los antecedentes respectivos, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 340 del Código del Trabajo, mediante el presente se da traslado a Ustedes a fin que respondan directamente a la comisión negociadora sindical, con copia a, adjuntando los antecedentes pertinentes, dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la notificación del presente correo electrónico.

Vencido ese plazo se citara a las partes a Audiencia a celebrarse como máximo el día a las

Este traslado debe enviarse por correo electrónico

MODELO PODER SIMPLE

(No requiere ser firmado ante Notario Público)

Yo, _____, RUT _____, N° _____,
Yo, _____, RUT _____, N° _____,
Yo, _____, RUT _____, N° _____,
Yo, _____, RUT _____, N° _____,

conferimos poder especial a don (ña) _____, RUT
N° _____, domiciliado en _____ don
(ña) _____, RUT _____, N° _____,
_____ para que nos represente(n)
en conformidad con el artículo 29 del DFL N° 2 de 1967, con amplias facultades, ante los Servicios
del Trabajo, en la audiencia del procedimiento de reclamación de legalidad deducido en contra de
_____, confiriéndole expresamente la
facultad de transigir, atendida la naturaleza compositiva del procedimiento.

_____, _____ de _____ de 20 _____

(Firma de la mayoría absoluta de la comisión negociadora que confiere poder)

MODELO ACTA DE AUDIENCIA

Con fecha siendo las horas, se inicia la Audiencia citada mediante correo electrónico de fecha, compareciendo ante el/la/los/las Sras. y Sres. Y De la Inspección del Trabajo de; quienes a continuación se individualizan.

Por la parte empleadora comparecen las siguientes personas:, (no comparece..... siendo representado mediante poder simple exhibido por)

Por la parte trabajadora comparecen las siguientes personas: (no comparece..... siendo representado mediante poder simple exhibido por)

Como antecedentes de la audiencia se indica lo siguiente:

Con fecha, la comisión negociadora sindical del/los sindicato(s); presentaron a su(s) empleadora(s), un Proyecto de Contrato Colectivo.

Con fecha, la empleadora, dentro del plazo legal vigente, dio respuesta al Proyecto de Contrato Colectivo. En la respuesta consta que,impugna a los siguientes grupos de trabajadores: formula las siguientes reclamaciones de legalidad:

Por su parte, con fecha, la comisión negociadora sindical, dentro del plazo legal vigente, interpuso reclamación de legalidad: respecto a la respuesta de la empleadora por cuanto esta infringe respecto a la o las reclamaciones de legalidad formuladas por la empleadora respecto a las impugnaciones formuladas a los siguientes grupos de trabajadores....

(Que, por tanto, se constata que al no haber reclamado respecto a La comisión negociadora sindical se ha allanado.)

Consultadas las partes por las reclamaciones señaladas, estas indican que:

(Redacción reiterativa conforme a las reclamaciones efectuadas)

Reclamación referida a, al respecto la comisión negociadora sindical exhibe los siguientes antecedentes y señala que

La empleadora indica que, y exhibe lo siguiente

Las partes llegan a acuerdo en los siguientes términos

Las partes no llegan a acuerdo, por

Las partes se desisten de la reclamación.

(Redacción reiterativa conforme a las reclamaciones efectuadas)

Impugnación efectuada a debido a, al respecto la comisión negociadora sindical exhibe los siguientes antecedentes y señala que

La empleadora indica que, y exhibe lo siguiente

Las partes llegan a acuerdo en los siguientes términos

Las partes no llegan a acuerdo, por

Las partes se desisten de la reclamación.

Siendo lasse da término a la presente audiencia, previa lectura las partes

- la suscriben, entregando copia a cada compareciente. (en caso de audiencia presencial)
- manifiestan su conformidad, suscribiendo el o los funcionarios actuantes, remitiendo copia de la misma a los correos electrónicos de las partes (audiencia remota)

MODELO RESOLUCION DE RECLAMACION DE LEGALIDAD

RESOLUCION N.º _____/

(Lugar y Fecha.....)

Visto:

La facultad que me confiere el artículo 340 letra e) del Código del Trabajo, y

Considerando:

1. Que, con fecha la Comisión Negociadora sindical presentó a la Empresa (Razón social y RUT) un proyecto de contrato colectivo, en representación de (indicar la denominación y RUT del o de los sindicatos).
2. Que, con fecha la empleadora, encontrándose dentro de plazo, entregó su respuesta a la Comisión Negociadora.
En su respuesta (no consta que formula reclamaciones de legalidad ni impugna a trabajador alguno/ consta que no formuló impugnaciones a trabajador alguno, pero formuló las siguientes reclamaciones de legalidad al proyecto de contrato colectivo/ consta que no formuló reclamaciones de legalidad al proyecto de contrato colectivo, pero impugnó a los siguientes ... grupos de trabajadores/ consta que formuló las siguientes reclamaciones de legalidad al proyecto de contrato colectivo, e impugnó a los siguientes ... grupos de trabajadores)

Recuerde que Usted debe indicar de manera concisa y breve cual es la infracción que el empleador alega en su respuesta.

3. Que, con fecha la Comisión Negociadora, en uso de las facultades que le confiere el artículo 339, del Código del Trabajo, formuló las siguientes reclamaciones de legalidad a:
 - a) La respuesta presentada por la empleadora, por
 - b) Las reclamaciones formuladas por la empleadora, como se detalla a continuación:
 - c) Los trabajadores impugnados por la empleadora, como se detalla:

Recuerde que Usted debe indicar de manera concisa y breve cual es la infracción que la comisión negociadora alega.

4. Que, con fecha se celebró la audiencia prevista en el artículo 340 letras c) y d) del artículo 340 del Código del Trabajo, para cuyos efectos las partes fueron citadas con fecha
5. Que, como resultado de esa audiencia las partes (llegaron a acuerdo total, parcial o no llegaron a acuerdo) sobre (individualizar todas y cada una de las reclamaciones de legalidad de la comisión negociadora respecto a las que llegaron a acuerdo, no llegaron a acuerdo, o que se entienden que se allanó por no haber interpuesto reclamación)
6. Que, respecto a la reclamación referente a (desarrollar los fundamentos de hecho y de derecho para resolver todas y cada una de las reclamaciones formuladas por la comisión negociadora sindical respecto a las cuales las partes no llegaron a acuerdo, no consigne solo el literal y/o el numeral donde está ubicada, señale de manera breve a que se refería la reclamación de la cual se va a tratar cada considerando).
7. Que, con el mérito de los antecedentes de hecho y de derecho expuestos en los considerandos precedentes,

Resuelvo:

- I. **SE ABSTIENE** de emitir pronunciamiento sobre la (consignar sucintamente y por separado cada reclamación del sindicato respecto a la que las partes llegaron a acuerdo) atendido que las partes en la audiencia consignada en el considerando ..., llegaron a acuerdo total sobre ella, lo que

consta en el acta que es parte integrante de la presente resolución para todos los efectos legales pertinentes.

- II. **SE ACOGE** (consignar sucintamente y por separado cada reclamación del sindicato respecto a la hubo que pronunciarse porque las partes no llegaron a acuerdo) concluyendo que
- III. **SE RECHAZA** ... (consignar sucintamente y por separado cada reclamación del sindicato respecto a la hubo que pronunciarse porque las partes no llegaron a acuerdo) concluyendo que

Anótese y Notifíquese.

INSPECTOR PROVINCIAL O COMUNAL DEL TRABAJO

MODELO RESOLUCION DE REPOSICION SOBRE RECLAMACION DE LEGALIDAD

RESOLUCION N.º
(Lugar y Fecha)

VISTOS:

La facultad que me confiere el artículo 340 letra f) del Código del Trabajo, y

CONSIDERANDO:

1. Que, con fecha..... la Comisión Negociadora presentó a la Empresa (razón social y RUT) un proyecto de contrato colectivo, en representación de (indicar el o los sindicatos individualizándolos por su denominación y RUT).
2. Que, con fecha la empleadora, encontrándose dentro de plazo, entregó su respuesta a la Comisión Negociadora. En su respuesta (hay que indicar sintéticamente que no consta que haya formulase reclamaciones de legalidad ni impugnase a trabajador alguno/ consta que no formuló impugnaciones a trabajador alguno, pero formuló reclamaciones de legalidad al proyecto de contrato colectivo/ consta que no formuló reclamaciones de legalidad al proyecto de contrato colectivo, pero impugnó a ... grupos de trabajadores)
3. Que, con fecha la Comisión Negociadora, en uso de las facultades que le confiere el artículo 339, del Código del Trabajo, formuló reclamaciones de legalidad a la respuesta, a las reclamaciones contenidas en esa y/o a los trabajadores impugnados por la parte empleadora
4. Que, con fecha se celebró la audiencia prevista en el artículo 340 letras c) y d) del artículo 340 del Código del Trabajo, para cuyos efectos las partes fueron citadas con fecha en el curso de la cual las partes no llegaron a acuerdo respecto a
5. Que, con fechase dictó la Resolución de reclamación de legalidad N°la que fue notificada vía correo electrónico a las partes con fecha mediante la cual se resolvió:
Consignar lo que consta en el resuelvo
6. Que, con fecha la (Comisión Negociadora sindical y/o la comisión negociadora de la empresa) interpuso el recurso de reposición previsto en la letra f) del artículo 340 del Código del Trabajo, respecto a:
7. Que, la (Comisión Negociadora sindical y/o la comisión negociadora de la empresa) recurrente señala que (indicar argumentos que se invocan para solicitar la reposición)
8. Que, debido a dicho recurso, se (indicar cuales fueron las acciones realizadas por la Inspección para revisar los argumentos planteados)
9. Que, de acuerdo con los antecedentes revisados se constató que
10. Que, con el mérito de los antecedentes de hecho y de derecho expuestos en los considerandos precedentes,

RESUELVO:

- I. **SE ACOGE**, el recurso de reposición administrativo deducido por la (Comisión Negociadora sindical y/o la comisión negociadora de la empresa) (indicar la o las materias que se revocan)
- II. **SE RECHAZA** el recurso de reposición deducido (o en todo lo demás el recurso de reposición deducido).

ANOTESE Y NOTIFÍQUESE

INSPECTOR(A) _____ **DEL TRABAJO DE** _____

MODELO NOTIFICACIÓN RESOLUCIÓN RECLAMACIONES DE
LEGALIDAD O REPOSICIÓN

Mediante el presente correo electrónico se procede a notificar a las partes de la Resolución N°....., dedede, de esta Inspección..... del Trabajo, remitiendo copia de esta adjunto al mismo.

FORMULARIO DE DEPOSITO DE ACTA DE ACUERDO DE AMPLIACION DE PLAZO DE NEGOCIACION

....., dede 20....

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

Mediante el presente se deposita copia del Acta de acuerdo de ampliación de plazo de negociación colectiva, celebrado, de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 348 del Código del Trabajo, por la mayoría absoluta de ambas comisiones negociadoras, sindical y de empresa, con fecha, esto es de manera previa a la oportunidad para la votación de la huelga.

En consecuencia, la votación de la huelga deberá llevarse a cabo entre el Y el, fecha esta última donde se producirá el vencimiento del plazo de la negociación ampliado.

Saluda (n) atentamente a Ud.

NOMBRE Y FIRMA DEL O LOS DEPOSITANTES

FORMULARIO DE RESPONSABILIDADES DE LA ORGANIZACIÓN Y RECOMENDACIONES PARA VOTACIÓN DE LA HUELGA.

Deben convocar a votación de huelga con una anticipación de a lo menos 5 días anteriores a la fecha en que se realizará ese acto, de conformidad al artículo 347 del Código del Trabajo.

Si el acto se lleva a cabo en actos parciales, deben confirmar y coordinar la asistencia de un ministro de fe en la Unidad de Relaciones Laborales de cada una de las Inspecciones en cuyas jurisdicciones se efectuarán votaciones.

No deben incluir en la nómina de involucrados a los/las trabajador/as que hayan quedado excluidos del proceso vía Resolución de reclamación de legalidad. Se les informa que el ministro de fe que concurra al acto portará la Resolución correspondiente impidiendo que los trabajadores excluidos del proceso puedan sufragar.

Deben solicitar autorización de la empresa para poder realizar la votación en horas de trabajo y en sus dependencias. Esa autorización debe ser entregada al ministro de fe antes del inicio de la votación, en ausencia de esa el funcionario no hará ingreso a la empresa.

Al momento de realizarse la votación deberán poner a disposición del ministro de fe:

1. Nómina, en original, de los trabajadores involucrados en el proyecto de contrato colectivo de preferencia en orden alfabético, a doble espacio, con indicación del nombre completo y del RUT, dejando espacio para la firma del trabajador. En el evento que la votación se lleve a cabo en diferentes localidades en dicha nómina deberá estar debidamente indicado quienes votan en cada lugar.
2. Votos impresos, en papel no traslúcido, con las opciones
ÚLTIMA OFERTA ___

HUELGA ___
3. Urna para el depósito de los votos
4. Lápices y tampón.

Todos los trabajadores deberán portar sus respectivas cédulas de identidad para poder sufragar, en su defecto será válida la licencia de conducir o tarjeta de identificación emitida por la empresa donde conste la fotografía, nombre y RUT del trabajador.

En caso de votaciones parciales, deben:

- Remitir los implementos necesarios a sus coordinadores para que cada ministro de fe tome la votación.
- Instruir a los coordinadores que concurran a las Inspecciones asignadas a coordinar la asistencia del ministro de fe.
- Informar a los coordinadores la nómina de quienes tienen derecho a voto, teniendo claro que en caso de que exista una Resolución de reclamación que haya declarado que determinados trabajadores no son parte del proceso la inclusión de ellos en la misma podría implicar la declaración de nulidad del proceso en sede judicial.

FORMULARIO DE RESPONSABILIDADES DE LA ORGANIZACIÓN Y RECOMENDACIONES PARA VOTACIÓN DE NUEVA OFERTA.

Si el acto se lleva a cabo en actos parciales, deben confirmar y coordinar la asistencia de un ministro de fe en la Unidad de Relaciones Laborales de cada una de las Inspecciones en cuyas jurisdicciones se efectuarán votaciones.

Al momento de realizarse la votación deberán poner a disposición del ministro de fe:

1. Nómina, en original, de los trabajadores involucrados en el proyecto de contrato colectivo de preferencia en orden alfabético, a doble espacio, con indicación del nombre completo y del RUT, dejando espacio para la firma del trabajador. En el evento que la votación se lleve a cabo en diferentes localidades en dicha nómina deberá estar debidamente indicado quienes votan en cada lugar.
2. Votos impresos, en papel no traslúcido, con las opciones
ACEPTO NUEVA OFERTA _____
MANTENCION DE LA HUELGA _____
3. Urna para el depósito de los votos
4. Lápices y tampón.

Todos los trabajadores deberán portar sus respectivas cédulas de identidad para poder sufragar, en su defecto será válida la licencia de conducir o tarjeta de identificación emitida por la empresa donde conste la fotografía, nombre y RUT del trabajador.

En caso de votaciones parciales, deben:

- Remitir los implementos necesarios a sus coordinadores para que cada ministro de fe tome la votación.
- Instruir a los coordinadores que concurran a las Inspecciones asignadas a coordinar la asistencia del ministro de fe.
- Informar a los coordinadores la nómina de quienes tienen derecho a voto, teniendo claro que en caso de que exista una Resolución de reclamación que haya declarado que determinados trabajadores no son parte del proceso la inclusión de ellos en la misma podría implicar la declaración de nulidad del proceso en sede judicial.

MODELO OFICIO INFORMANDO RESULTADOS VOTACIÓN HUELGA.

ORD N° _____/

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

MAT.: Entrega información acerca de
resultados votación de huelga.

.....,

DE : INSPECTOR (A) DEL TRABAJO DE

A : SEÑOREMPRESA

Con fecha fue sometida a votación la huelga.

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

POR LA HUELGA VOTOS
POR LA ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR VOTOS
BLANCOS VOTOS
NULOS VOTOS
T O T A L VOTOS
Nº de participantes en la votación

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

Saluda atentamente a Uds.,

INSPECTOR (A) DEL TRABAJO DE

.../....

Distribución:

- Interesados
- Partes
- RRL

MODELO OFICIO INFORMATIVO DE RESULTADOS VERIFICACIÓN CUMPLIMIENTO REQUISITOS DE LA ÚLTIMA OFERTA ACORDE AL ARTÍCULO 357.

ORD N° _____/

ANT.: Solicitud de fecha ... de

MAT.: Requisitos artículo 357 Código del Trabajo.

_____,'

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

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

Por lo tanto:

Saluda a usted (es)

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

Distribución:

- Interesados
- Partes
- RRL

MODELO ACTA VOTACIÓN HUELGA.

ACTA DE VOTACION HUELGA.

Con fecha de de, se constituye el Ministro de Fe Sr. (a)en calleNºpara actuar en el acto de votación convocado por la Comisión Negociadora del Proyecto de Contrato Colectivo presentado por el (Sindicato) a fin de proceder a la votación de huelga.

A este acto concurre un número deTrabajadores de un total de involucrados en la Negociación Colectiva.

Previas explicaciones sobre la forma votar de conforme lo establece el artículo 350 del Código del Trabajo, se sometió a votación la huelga. Efectuado el escrutinio se obtuvo el siguiente resultado:

POR LA HUELGA VOTOS
POR LA ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR VOTOS
BLANCOS VOTOS
NULOS VOTOS
T O T A L VOTOS

En consecuencia se la huelga con el % de los socios involucrados en la negociación colectiva, lo cual es certificado por el ministro de fe actuante.

La nómina de los participantes, suscrita por éstos, forma parte integrante de la presente Acta.

(Para los efectos que las partes quisieran hacer uso del derecho que les confiere el artículo 351 del Código del Trabajo, se les informa que de acuerdo con los antecedentes que obran en nuestro poder, el plazo vence el día, atendido que la huelga debiese ser iniciada el)

Leída el Acta, firman para constancia los integrantes de la Comisión Negociadora y el Ministro de Fe actuante, quedando dos ejemplares en poder de los trabajadores y el original en poder de la Inspección del Trabajo.

MINISTRO DE FE
(NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA)

MODELO ACTA VOTACIÓN PARCIAL DE HUELGA CON ESCRUTINIO PARCIAL.

ACTA DE VOTACION Y ESCRUTINIO PARCIAL DE HUELGA.

En, a, entre las horas, se constituye el Fiscalizador Sr. (a) en calle, de esta ciudad, en calidad de Ministro de Fe, para actuar en la votación parcial convocada por la Comisión Negociadora del (Sindicato) a fin de votar la huelga.

A este acto concurrió un número de trabajadores de un total de involucrados en la Negociación Colectiva.

Previas las explicaciones sobre la forma de votar, conforme lo establece el Art. 350 del Código del Trabajo, se sometió a votación la huelga, efectuándose el escrutinio parcial, el cual arrojó el siguiente resultado:

POR LA HUELGA VOTOS
POR LA ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR VOTOS
BLANCOS VOTOS
NULOS VOTOS
T O T A L VOTOS

Esta votación se lleva también a efecto en otras localidades, por lo que el consolidado de los escrutinios lo efectuará la Inspección En consideración a ello los votos escrutados son depositados en un sobre sellado a fin de remitirlos físicamente a dicha oficina juntamente con la presente acta y nómina de votantes. Sin perjuicio de ello se deja constancia que, para efectos del consolidado se remitirá esta acta por correo electrónico a la Inspección de origen.

La nómina de los participantes, suscrita por éstos, forma parte de la presente Acta.

Para constancia de lo obrado, firman la presente Acta el Ministro de Fe actuante y el Coordinador de la votación.

NOMBRE, R.U.T. FIRMA COORDINADOR

NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA MINISTRO DE FE

MODELO ACTA CONSOLIDADO DE VOTACIONES PARCIALES DE VOTACIÓN DE HUELGA.

ACTA CONSOLIDADO DE VOTACIONES PARCIALES DE HUELGA

En Santiago, a, siendo las horas, en, ante el/la Ministro de Fe Sr. (a), comparece(n) el(los) Sr. (es)....., en su calidad de integrante(s) de la Comisión Negociadora que representa a (Sindicato), con el propósito de consolidar los escrutinios de las votaciones parciales realizadas(el día/los días), según consta en los resultados remitidos por las Inspecciones del trabajo en los documentos adjuntos que forman parte integrante de la presente acta para todos los fines legales pertinentes.

Resultados que se consolidan en la siguiente tabla:

Lugar	Fecha	N° votantes mujeres	N° votantes hombres	N° total votantes	N° Votos Huelga	N° Votos Ultima oferta	N° votos Blancos	N° votos Nulos	N° total votos

De conformidad a esos resultados, en las votaciones parciales participarontrabajadores de un total de involucrados en la negociación con la Empresa, con el objeto de decidir la huelga.

Sumados los resultados de los escrutinios efectuados ... (el/los) día(s) en los distintos locales de votación, estos arrojan lo siguiente:

POR LA HUELGA	VOTOS
POR LA ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR	VOTOS
BLANCOS	VOTOS
NULOS	VOTOS
TOTAL	VOTOS

En consecuencia, el Ministro de Fe actuante certifica que los trabajadores, con el % de los involucrados en la negociación colectiva, de conformidad a lo preceptuado en el artículo 350 del Código del Trabajo, con fecha acordaron (aprobar/rechazar) la huelga.

(Para los efectos que las partes quisieran hacer uso del derecho que les confiere el artículo 351 del Código del Trabajo, se les informa que de acuerdo con los antecedentes que obran en nuestro poder, el plazo vence el día, atendido que la huelga debiese ser iniciada el)

Para constancia del acto, firman la presente acta, el integrante de la Comisión Negociadora y el Ministro de Fe actuante.

NOMBRE, FIRMA Y RUT DEL MINISTRO DE FE

MODELO ACTA VOTACIÓN PARCIAL DE HUELGA SIN ESCRUTINIO PARCIAL.

ACTA DE VOTACION PARCIAL HUELGA SIN ESCRUTINIO PARCIAL.

En, a, entre las horas, se constituye el Fiscalizador Sr. (a) en calle, de esta ciudad, en calidad de Ministro de Fe, para actuar en la votación parcial convocada por la Comisión Negociadora del (Sindicato), a fin de proceder a la votación de la huelga.

A este acto concurrió un número de trabajadores de un total de involucrados en la Negociación Colectiva.

Previas las explicaciones sobre la forma de votar, conforme lo establece el Art. 350 del Código del Trabajo, el Ministro de Fe procedió a tomar la votación secreta de los socios con derecho a voto, individualizándose cada votante mediante la exhibición de su correspondiente cédula de identidad, y estampando su firma en la nómina adjunta en original, la cual forma parte integrante de la presente Acta.

Terminada la votación secreta, el Ministro de Fe procedió a contabilizar los votos emitidos comprobando que el total de sufragios emitidos ascendió a, cifra que coincide con el número de socios participantes.

A continuación, se procedió a depositar los votos sin escutar en un sobre sellado, a fin de remitirlos a la Inspección, donde se efectuará el escrutinio final. El envío se efectuará a través de (valija interna de la organización/correo certificado por la Inspección).

Para constancia de lo obrado, firman la presente Acta el Ministro de Fe actuante y el coordinador de la votación.

NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA COORDINADOR

NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA MINISTRO DE FE

MODELO ACTA DE ESCRUTINIO DE VOTACIONES PARCIALES SIN ESCRUTINIO DE VOTACIÓN DE HUELGA

ACTA DE ESCRUTINIO DE VOTACIONES PARCIALES DE HUELGA

En, a de de,
entre las y las horas, en
....., ante el Ministro de Fe Sr. (a).....,
se reúnen los Sres. en
su calidad de integrantes de la Comisión Negociadora que representa a
..... con el propósito de efectuar el escrutinio final de las
votaciones parciales, en las que participaron mujeres y hombres, de un
total de mujeres y hombres involucrados en dicha negociación, con
el objeto de votar la huelga.

Se deja constancia que se han recepcionado las actas parciales con los sobres sellados
que contienen los votos sin escrutar de los actos de votación efectuados en los lugares que
se indican a continuación:

LUGAR	FECHA	HORA	Nº VOTANTES

(Se deja constancia que a esta fecha no se han recibido las actas parciales con los sobres
sellados que contienen los votos sin escrutar de los actos de votación efectuados en los
lugares que se indican a continuación)

El ministro de fe procedió a contabilizar los votos emitidos no escrutados, los que
ascendieron a, lo cual (si/no) coincide con el total de participantes en
los actos parciales de votación.

POR LA HUELGA VOTOS
POR LA ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR VOTOS
BLANCOS VOTOS
NULOS VOTOS
TOTAL VOTOS

En consecuencia, y, el Ministro de Fe actuante certifica que los trabajadores, con el
.....% de los involucrados en la negociación colectiva, de conformidad a lo
preceptuado en el artículo 350 del Código del Trabajo, han acordado
(Aprobar/rechazar) la huelga.

(Para los efectos que las partes quisieran hacer uso del derecho que les confiere el
artículo 351 del Código del Trabajo, se les informa que de acuerdo con los antecedentes
que obran en nuestro poder, el plazo vence el día, atendido que la huelga
debiese ser iniciada el)

Para constancia del acto, firman la presente acta, los integrantes de la Comisión
Negociadora y el Ministro de Fe actuante.

NOMBRE, FIRMA Y RUT DEL MINISTRO DE FE

MODELO ACTA VOTACIÓN NUEVA OFERTA.

ACTA DE VOTACIÓN POR NUEVA OFERTA.

Con fechade de se constituye el Ministro de Fe Sr. (a) en calle N° para actuar en el acto de votación convocado por la Comisión Negociadora del Proyecto de Contrato Colectivo presentado por el (Sindicato) a fin de proceder a votar por la Mantención de la huelga o por la Aceptación de la nueva oferta, acorde a lo dispuesto en el artículo 356 del Código del Trabajo.

A este acto concurre un número de Trabajadores de un total de involucrados en la Negociación Colectiva.

Previas explicaciones sobre la forma votar de conforme lo establece el artículo 356 del Código del Trabajo, se sometió a votación la nueva oferta de la empresa, efectuando luego el escrutinio el cual arrojó el siguiente resultado:

POR LA MANTENCION DE LA HUELGA VOTOS
POR LA ACEPTACION DE LA NUEVA OFERTA DEL EMPLEADOR VOTOS
BLANCOS VOTOS
NULOS VOTOS
TOTAL VOTOS

En base al resultado obtenido el Ministro de Fe que suscribe certifica que los trabajadores en conformidad con lo preceptuado en el artículo 356 del Código del Trabajo, han acordado (Aceptar la nueva oferta/Mantener la huelga)

La nómina de los participantes, suscrita por éstos, forma parte integrante de la presente Acta.

Leída el Acta, firman para constancia los integrantes de la Comisión Negociadora y el Ministro de Fe actuante, quedando dos ejemplares en poder de los trabajadores y el original en poder de la Inspección del Trabajo.

MINISTRO DE FE
(NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA)

MODELO ACTA VOTACIÓN PARCIAL DE NUEVA OFERTA CON ESCRUTINIO PARCIAL.

ACTA DE VOTACION Y ESCRUTINIO PARCIAL DE VOTACION DE NUEVA OFERTA.

En, a, entre las horas, se constituye el Fiscalizador Sr. (a) en calle, de esta ciudad, en calidad de Ministro de Fe, para actuar en la votación parcial convocada por la Comisión Negociadora del (Sindicato) a fin de proceder a votar, de manera parcial, por la Mantención de la huelga o por la Aceptación de la nueva oferta, acorde a lo dispuesto en el artículo 356 del Código del Trabajo.

A este acto concurrió un número de trabajadores de un total de involucrados en la Negociación Colectiva.

Previas explicaciones sobre la forma votar de conforme lo establece el artículo 356 del Código del Trabajo, se sometió a votación la nueva oferta de la empresa, efectuando luego el escrutinio parcial el cual arrojó el siguiente resultado:

POR LA MANTENCION DE LA HUELGA VOTOS
POR LA ACEPTACION DE LA NUEVA OFERTA DEL EMPLEADOR VOTOS
BLANCOS VOTOS
NULOS VOTOS
TOTAL VOTOS

Esta votación se lleva también a efecto en otras localidades, por lo que el consolidado de los escrutinios lo efectuará la Inspección En consideración a ello los votos escrutados son depositados en un sobre sellado a fin de remitirlos físicamente a dicha oficina juntamente con la presente acta y nómina de votantes. Sin perjuicio de ello se deja constancia que, para efectos del consolidado se remitirá esta acta por correo electrónico a la Inspección de origen.

La nómina de los participantes, suscrita por éstos, forma parte de la presente Acta. Para constancia de lo obrado, firman la presente Acta el Ministro de Fe actuante y el Coordinador de la votación.

NOMBRE, R.U.T. FIRMA COORDINADOR

NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA MINISTRO DE FE

MODELO ACTA CONSOLIDADO DE VOTACIONES PARCIALES DE VOTACIÓN DE NUEVA OFERTA.

ACTA CONSOLIDADO DE VOTACIONES PARCIALES DE NUEVA OFERTA

En, a, siendo las horas, en, ante el/la Ministro de Fe Sr. (a), comparece(n) el(los) Sr. (es)....., en su calidad de integrante(s) de la Comisión Negociadora que representa a (Sindicato), con el propósito de consolidar los escrutinios de las votaciones parciales realizadas(el día/los días), según consta en los resultados remitidos por las Inspecciones del trabajo en los documentos adjuntos que forman parte integrante de la presente acta para todos los fines legales pertinentes.

Resultados que se consolidan en la siguiente tabla:

Lugar	Fecha	N° votantes mujeres	N° votantes hombres	N° total votantes	N° Votos Mantención Huelga	N° Aceptación nueva oferta	N° votos Blancos	N° votos Nulos	N° total votos

De conformidad a esos resultados, en las votaciones parciales participarontrabajadores de un total de involucrados en la negociación con la Empresa, con el objeto de decidir si mantenían la huelga o aceptaban la nueva oferta.

Sumados los resultados de los escrutinios efectuados ... (el/los) día(s) en los distintos locales de votación, estos arrojan lo siguiente:

POR LA MANTENCION DE LA HUELGA VOTOS
POR LA ACEPTACION DE LA NUEVA OFERTA DEL EMPLEADOR VOTOS
BLANCOS VOTOS
NULOS VOTOS
TOTAL VOTOS

En consecuencia, el Ministro de Fe actuante certifica que los trabajadores, con el % de los involucrados en la negociación colectiva, de conformidad a lo preceptuado en el artículo 356 del Código del Trabajo, con fecha acordaron (Mantener la huelga/Aceptar la nueva oferta del empleador).

Para constancia del acto, firman la presente acta, el integrante de la Comisión Negociadora y el Ministro de Fe actuante.

NOMBRE, FIRMA Y RUT DEL MINISTRO DE FE

MODELO ACTA VOTACIÓN PARCIAL DE NUEVA OFERTA SIN ESCRUTINIO PARCIAL.

ACTA DE VOTACION PARCIAL NUEVA OFERTA SIN ESCRUTINIO PARCIAL.

En, a, entre las horas, se constituye el Fiscalizador Sr. (a) en calle, de esta ciudad, en calidad de Ministro de Fe, para actuar en la votación parcial convocada por la Comisión Negociadora del (Sindicato), a fin de proceder a la votación por la mantención de la huelga o la nueva oferta de la empresa.

A este acto concurrió un número de trabajadores de un total de involucrados en la Negociación Colectiva.

Previas las explicaciones sobre la forma de votar, conforme lo establece el Art. 356 del Código del Trabajo, el Ministro de Fe procedió a tomar la votación secreta de los socios con derecho a voto, individualizándose cada votante mediante la exhibición de su correspondiente cédula de identidad, y estampando su firma en la nómina adjunta en original, la cual forma parte integrante de la presente Acta.

Terminada la votación secreta, el Ministro de Fe procedió a contabilizar los votos emitidos comprobando que el total de sufragios emitidos ascendió a, cifra que coincide con el número de socios participantes.

A continuación, se procedió a depositar los votos sin escrutar en un sobre sellado, a fin de remitirlos a la Inspección, donde se efectuará el escrutinio final. El envío se efectuará a través de (valija interna de la organización/correo certificado por la Inspección).

Para constancia de lo obrado, firman la presente Acta el Ministro de Fe actuante y el coordinador de la votación.

NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA COORDINADOR

NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA MINISTRO DE FE

MODELO ACTA DE ESCRUTINIO DE VOTACIONES PARCIALES SIN ESCRUTINIO DE VOTACIÓN DE NUEVA OFERTA

ACTA DE ESCRUTINIO DE VOTACIONES PARCIALES DE NUEVA OFERTA

En, a de de,
entre las y las horas, en
....., ante el Ministro de Fe Sr. (a).....,
se reúnen los Sres. en
su calidad de integrantes de la Comisión Negociadora que representa a
..... con el propósito de efectuar el escrutinio final de las
votaciones parciales, en las que participaron mujeres y hombres, de un
total de mujeres y hombres involucrados en dicha negociación, con
el objeto de decidir entre la mantención de la huelga o la aceptación de la nueva oferta.
Se deja constancia que se han recepcionado las actas parciales con los sobres sellados
que contienen los votos sin escrutar de los actos de votación efectuados en los lugares que
se indican a continuación:

LUGAR	FECHA	HORA	Nº VOTANTES

(Se deja constancia que a esta fecha no se han recibido las actas parciales con los sobres sellados que contienen los votos sin escrutar de los actos de votación efectuados en los lugares que se indican a continuación)

El ministro de fe procedió a contabilizar los votos emitidos no escrutados, los que ascendieron a, lo cual (si/no) coincide con el total de participantes en los actos parciales de votación.

POR LA MANTENCION DE LA HUELGA VOTOS
POR LA ACEPTACION DE LA NUEVA OFERTA DEL EMPLEADOR VOTOS
BLANCOS VOTOS
NULOS VOTOS
TOTAL VOTOS

En consecuencia, y, el Ministro de Fe actuante certifica que los trabajadores, con el% de los involucrados en la negociación colectiva, de conformidad a lo preceptuado en el artículo 356 del Código del Trabajo, han acordado (mantener la huelga/aceptar la nueva oferta del empleador).

Para constancia del acto, firman la presente acta, los integrantes de la Comisión Negociadora y el Ministro de Fe actuante.

NOMBRE, FIRMA Y RUT DEL MINISTRO DE FE

DEPOSITO DE COPIA DE COMUNICACIÓN AL EMPLEADOR DE SUSCRIPCIÓN DEL PISO DE LA NEGOCIACIÓN.

....., dede 20....

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

Mediante el presente se deposita copia de comunicación notificada al empleador con fecha, (de manera personal/mediante carta certificada/mediante correo electrónico), la cual se encuentra suscrita por la mayoría absoluta de la comisión negociadora sindical, a través de la cual se le informó que se decidió suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación. Lo anterior de conformidad a lo establecido en el artículo 342 del Código del Trabajo.

Saluda (n) atentamente a Ud.

NOMBRE Y FIRMA DE LA MAYORIA ABSOLUTA DE LA COMISION NEGOCIADORA SINDICAL

MODELO ACTA DE NOTIFICACIÓN DE PROYECTO DE CONVENIO
COLECTIVO EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPECIAL.

ACTA DE NOTIFICACIÓN

En, a.... de.....de 20.., siendo las horas, procedí a notificar, a requerimiento expreso de la comisión negociadora de los trabajadores de la empresa....., conforme a las facultades previstas en el inciso final del artículo 367 del Código del Trabajo, a don.....C.I.Nº.....empleador y/o representante de la citada empresa.....el proyecto de convenio colectivo depositado en la Inspección del Trabajo con fecha..... .

Para constancia, firman: (dejar establecido si se niega a firmar)

.....
Fiscalizador

.....
Empleador (o representante)

FORMULARIO DE DEPOSITO DE INSTRUMENTO COLECTIVO.

FECHA:

A: SR. INSPECTOR _____ DEL TRABAJO DE _____

DE: EMPRESA _____

RUT _____

DOMICILIO FISICO _____ (dato obligatorio)

DOMICILIO ELECTRONICO _____ (dato obligatorio)

Mediante el presente, atendido lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo, depositamos un original del instrumento colectivo que a continuación se identifica, suscrito con fecha _____ entre la empresa _____ y el/los _____ (individualizar el o los Sindicatos o el grupo negociador), el cual afecta a _____ trabajadores de los cuales _____ son mujeres y _____ son hombres.

Contrato colectivo producto de la negociación colectiva reglada iniciada con la presentación del proyecto de contrato colectivo el _____, cuyo duración es de _____, y comprende desde _____ hasta _____, en tanto su vigencia comprende desde _____ hasta _____.

Convenio colectivo producto de la negociación colectiva no reglada, cuya duración es de _____, y comprende desde _____ hasta _____, en tanto su vigencia comprende desde _____ hasta _____.

Convenio colectivo producto del procedimiento especial de negociación, cuya duración es de _____, y comprende desde _____ hasta _____, en tanto su vigencia comprende desde _____ hasta _____.

Acuerdo de grupo negociador, cuya duración es de _____, y comprende desde _____ hasta _____, en tanto su vigencia comprende desde _____ hasta _____.

INDIVIDUALIZACIÓN Y FIRMA DE LOS DEPOSITANTES

MODELO DE RECLAMO SOBRE PROCEDENCIA DE LA DECLARACIÓN DE LOCK OUT O CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA.

....., dede 20....

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

Solicito a Ud., tenga por interpuesto reclamo sobre procedencia de la declaración de lock out o cierre temporal de la empresa, que fue declarada en la empresa o establecimiento....., con fecha... de ...de.... ,en razón de que no cumple con los requisitos señalados en el artículo 354, por no cumplir con : (Marque con una x lo que corresponda)

- Ejercicio de este derecho por el empleador fuera de la huelga.
- Se hace efectivo el lock out o cierre temporal sin que en la empresa o establecimiento exista al menos un 50% del total de trabajadores paralizados.
- A pesar de no cumplir con el porcentaje de 50% de los trabajadores, tampoco se señala o indica que la huelga signifique una paralización de actividades imprescindibles para la empresa.
- Dicho cierre temporal de la empresa o lock out, excede del plazo de 30 días previsto en el artículo 353 del código del trabajo.

En razón de ello téngase por presentado el reclamo en cuestión, esperando la calificación de hechos que corresponda.

Saluda (n) atentamente a Ud.

NOMBRE Y FIRMA DEL O LOS SOLICITANTES

Nombre de la organización :
Domicilio :
Medio de notificación :

MODELO RESOLUCION DE PROCEDENCIA DE DECLARACION DE LOCK OUT

RESOLUCION N.º
(Lugar y Fecha)

VISTOS:

La facultad que me confiere el inciso segundo del artículo 354 del Código del Trabajo, y

CONSIDERANDO:

1. Que, con fecha..... la Comisión Negociadora presentó a la Empresa (razón social y RUT) un proyecto de contrato colectivo, en representación de (indicar el o los sindicatos individualizándolos por su denominación y RUT). Dando inicio así al procedimiento de negociación reglada entre las partes.
2. Que, con fecha, acorde a lo dispuesto en el artículo 350, del Código del Trabajo, se procedió a votar la huelga, la que se hizo efectiva el
3. Que, con fecha el empleador declaró el cierre temporal o lock out, de
4. Que, con fecha la comisión negociadora sindical interpuso el reclamo previsto en el inciso segundo del artículo 354 del Código del Trabajo, aduciendo que
5. Que, con fecha se procedió a revisar si se daban las circunstancias previstas en el inciso primero del artículo 354 del Código del ramo, esto es que la huelga (afecte a más del 50% de (la empresa o el establecimiento) o que significa la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento), para cuyos efectos se
6. Que, producto del análisis realizado se constató que, por tanto se dan los requisitos previstos en la norma ya citada previamente para que el empleador declarase el cierre temporal o lock out de.....
7. Que, con el mérito de los antecedentes de hecho y de derecho expuestos en los considerandos precedentes,

RESUELVO:

- I. **SE ACOGE**, la reclamación interpuesta por el Sindicato referente a la procedencia del lock out
- II. **SE RECHAZA** la reclamación interpuesta por el Sindicato referente a la procedencia del lock out

ANOTESE Y NOTIFÍQUESE

INSPECTOR(A) _____ DEL TRABAJO DE _____

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Páginas que contienen las Instrucciones modificadas	N° y fecha Circular que Remitió la modificación de instrucción