



## ALERTA LABORAL: CONTINGENCIAS DERIVADAS DE LA CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO

- Derecho de Información
- Negociación Colectiva con Sindicato de Empresa
- Servicios Mínimos
- Extensión de Beneficios
- Derecho a Huelga
- Libertad Sindical

### Derecho de Información

Los artículos 315, 316, 317 y 318 del Código del Trabajo, reconocen dos momentos para la solicitud de información de parte de los sindicatos a su empleador, sin perjuicio de aquella relativa a la información de remuneraciones por cargo, la que abordaremos posteriormente.

- **Derecho de información “Periódica”:** las grandes empresas (200 trabajadores o más), deberán entregar una vez al año a sus sindicatos de empresa los siguientes documentos:
  - ▶ El balance general;
  - ▶ Estado de resultados; y
  - ▶ Estados financieros auditados, si los tuvieren.

Adicionalmente, deberán entregar 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 (SVS), desde que se haya puesto a disposición de la referida Superintendencia.

En todos los casos, el plazo para entregarlas será de 30 días contados desde que la información esté disponible. En el caso de aquella que debiere depositarse ante la SVS, este plazo correrá desde que tal información fue entregada a dicha Superintendencia.

- **Derecho de información para la negociación colectiva:** En este caso, grandes y medianas empresas estarán obligadas a proporcionar a requerimiento de los sindicatos, la siguiente información:
  - ▶ Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización sindical: esta información deberá individualizar a cada afiliado y estar desagregada por haberes que la compongan;
  - ▶ Valor actualizado de los beneficios que son parte del instrumento colectivo vigente (cuando se negocia sobre otro próximo a vencer);
  - ▶ Costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si la vigencia del contrato fuere superior a dos años, se deberán acompañar los costos globales de toda la duración de dicho instrumento;



- ▶ La información periódica de los artículos 315 y 318 del Código del Trabajo; y
- ▶ Toda aquella información que a juicio del empleador no tenga el carácter de confidencial, y que incida en la política futura de inversiones de la empresa.

Esta información podrá ser requerida por el (los) sindicato(s) dentro del plazo de 90 días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente.

- **Derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores:** el artículo 317 del Código del Trabajo dispone el denominado “derecho a información por cargos o funciones” y el cual tiene por función poder dar una imagen general (a los sindicatos) del nivel de remuneraciones existentes en la empresa, tanto de personal afiliado al sindicato como aquél que no.

La obligación legal que deriva de este deber de informar nacerá a requerimiento del sindicato y podrá intentarse una vez al año por las organizaciones sindicales en las empresas que contaren con 200 o más trabajadores (grandes empresas), o bien, podrá solicitarse en conjunto con la información específica para negociar colectivamente, cuando se trate de empresas medianas.

### Negociación Colectiva con Sindicato de Empresa

Ésta puede ser reglada y forzosa, o no reglada o voluntaria. La primera, de acuerdo al artículo 337 del Código del Trabajo establece la obligación de la entidad empleadora a negociar colectivamente una vez se presenta un proyecto -dentro de los plazos respectivos- por las organizaciones sindicales existentes en la empresa.

Al respecto, la oportunidad para presentar un proyecto de contrato colectivo variará si se trata de empresas dónde existan contratos o convenios colectivos y en las que no. Respecto de las primeras, el proyecto de contrato debería presentarse por el Sindicato respectivo dentro de un plazo no superior a los 60 ni inferior a 45 días anteriores al término de vigencia del instrumento colectivo en ejecución.

Ahora bien, en relación a la oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando no tiene instrumento colectivo vigente, de acuerdo al artículo 332 del Código del Trabajo, se establece:

*“La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que no tiene instrumento colectivo vigente **podrá hacerse en cualquier tiempo**, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 308.*

*Las empresas en que no exista un instrumento colectivo vigente **podrán fijar un período, de hasta sesenta días al año**, durante el cual no será posible iniciar un proceso de negociación colectiva”. (Lo destacado es nuestro).*

Respecto de la negociación no reglada o voluntaria, de acuerdo a lo establecido en el artículo 314 del Código del Trabajo, ésta podrá realizarse en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, toda vez que exige un acuerdo de voluntades entre las partes, sin embargo, no da lugar a los derechos y prerrogativas del procedimiento reglado.



## Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia

La normativa laboral ha establecido como un límite al ejercicio del derecho a huelga, los denominados “servicios mínimos”, instancia mediante la cual se pretende por el legislador reducir las implicancias de la paralización de actividades en aquellas actividades que no pueden o no deben interrumpirse ante supuestos casos, a saber:

- ▶ Cuya paralización importe contingencias o riesgos para la seguridad, entendida ésta como la protección de bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevención de accidentes y daños ambientales o sanitarios; o bien
- ▶ Pongan en riesgo el funcionamiento de la empresa cuando se trate de prestación de servicios de utilidad pública o se deban atender necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas.

De acuerdo al artículo 360 del Código del Trabajo, tales “servicios mínimos” deben ser calificados, en primer término, en conjunto por la empresa con el (los) sindicato(s), o a falta de éste, mediante la intervención de la autoridad administrativa. Tal calificación deberá efectuarse antes del inicio de la negociación colectiva.

Para ese efecto, el empleador, en uso de sus facultades de administración, deberá proponer al o los sindicatos existentes en la empresa, la identificación de los servicios mínimos que deberían ser atendidos durante la huelga y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que conformarían los equipos de emergencia a cargo de tal atención. El empleador deberá remitir una copia de su propuesta a la Inspección del Trabajo. El empleador deberá efectuar su propuesta con una anticipación de, a lo menos, 180 días al vencimiento del instrumento colectivo vigente.

Ahora bien, para el caso de las empresas en que no exista ninguna organización sindical, el inciso cuarto del artículo 360 establece:

*“En caso que no exista sindicato en la empresa, **el empleador deberá formular su propuesta dentro de los quince días siguientes a la comunicación de la constitución del sindicato efectuada de conformidad al artículo 225 de este Código, plazo durante el cual no se podrá iniciar la negociación colectiva. Habiéndose formulado el requerimiento por parte del empleador, tampoco se podrá iniciar la negociación colectiva en tanto no estén calificados los servicios mínimos y equipos de emergencia”.** (Lo destacado es nuestro).*

## Extensión de Beneficios

El inciso segundo del artículo 322 del Código del Trabajo establece: *“Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo”.*



Esta regla, como es apreciable, modifica de forma radical el régimen existente hasta antes de la entrada en vigencia de la Reforma Laboral, el cual de conformidad a lo dispuesto en el derogado artículo 346 del Estatuto Laboral dotaba al empleador de la facultad de extender aquellos beneficios contenidos en instrumentos colectivos vigentes, indicado a su vez la obligación de pago del 75% de la cuota sindical ordinaria, sin requerir anuencia del sindicato o del trabajador beneficiario.

Así lo ha dejado asentado la doctrina de la Dirección del Trabajo a través de su dictamen Ord. N° 0303/0001, de 18 de enero de 2017, señalando:

*“(...) En virtud de la norma precitada [art. 322], se desprende que, la extensión de beneficios, bajo el imperio de la Ley N° 20.940, consiste en un acuerdo efectuado por las partes de un instrumento colectivo, respecto de la aplicación de las estipulaciones convenidas en dicho instrumento, a terceros que no han participado en su celebración”.*

Por lo tanto, de acuerdo a la normativa expuesta y al criterio administrativo señalado, es dable concluir que, a partir del 01 de abril de 2017, empleadores y sindicatos no podrán extender los beneficios de un instrumento colectivo suscrito antes o después de dicha fecha, si no cuentan con un acuerdo expreso acerca de la extensión de beneficios.

De ese modo, la regla para poder replicar las condiciones vigentes en instrumentos colectivos en contratos individuales para aquel personal no sindicalizado, será contar con la autorización -mediante acuerdo expreso- entre ambas partes. El incumplimiento de tal prescripción acarreará responsabilidad de parte del empleador y lo situará como infractor a la libertad sindical considerando la tipología de prácticas antisindicales que define el artículo 289 del Código del Trabajo, salvo que se tratase de la extensión de las cláusulas sobre reajustabilidad de remuneraciones en la medida que se cumpla con el requisito establecido por ley:

*“Artículo 289: Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras las siguientes:*

*[...]*

*h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código*

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

Esta figura, tiene una central importancia dentro del régimen de gestión y administración de beneficios dentro de toda empresa, particularmente cuando la estructura de remuneraciones o gran parte de ella, se encuentre contenida en instrumentos colectivos, quedando vedado un empleador de mantener tal estructura en instrumentos individuales si no contase con acuerdo de extensión.



## Derecho a Huelga

La huelga puede ser definida como un derecho individual de ejercicio colectivo, que consiste en la paralización temporal, colectiva y concertada del trabajo, como una medida de presión al empleador, en un procedimiento reglado y forzoso de negociación colectiva.

Así, la paralización tiene las siguientes características:

- **Es temporal:** Durante la huelga se suspende el contrato de trabajo, por lo que los trabajadores se abstienen de prestar sus servicios en forma temporal como una medida de presión y el empleador queda liberado del pago de las remuneraciones por el período que se extienda la huelga.
- **Es colectiva y concertada:** Será necesario que el sindicato convoque a los trabajadores a una votación en la que la huelga deberá ser aprobada por la mayoría absoluta de ellos. Si la huelga es votada favorablemente, los trabajadores involucrados en la negociación colectiva deberán hacerla efectiva al inicio del quinto día siguiente a su aprobación, sin que sea posible que alguno de ellos se margine de la huelga.

Cabe hacer presente que el artículo 355 inciso 4° del Código del Trabajo prohíbe la huelga con ocupación del lugar de trabajo, toda vez que el recinto o local de la empresa no constituye sede sindical. En relación a lo anterior, el empleador podría impedir el ingreso de los huelguistas al local de la empresa sin incurrir en un atentado a la libertad sindical, toda vez que se le prohíbe expresamente ofrecer o aceptar la reincorporación individual de los huelguistas, salvo en las condiciones previstas en el artículo 357 del Código del Trabajo.

Asimismo, se debe tener presente lo que indica el inciso 3 del artículo 345 del Código del Trabajo, esto es, “la huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo”. En razón de lo anterior, no es efectivo señalar que la huelga paralizará el funcionamiento de la Empresa, sino que, de acuerdo al inciso primero del artículo 355 del Código del Trabajo, “durante la huelga o el cierre temporal, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato”. Por lo tanto, los efectos de la Huelga, estarán circunscritos a los socios del Sindicato que participan de la misma.

En principio, el ejercicio de la huelga se mantiene como prerrogativa legal asociada únicamente a procesos de negociación colectiva reglada, y, por tanto, ejecutada preminentemente cuando estemos ante una negociación en la empresa: organización sindical de empresa y un empleador.

## Libertad Sindical

La libertad sindical puede definirse como un derecho humano fundamental, entendiéndose como la facultad de los trabajadores para organizarse en sindicatos, ejercer la acción y promoción sindical, sin impedimento alguno, solo con la condición de sujetarse a la ley y a los estatutos que los mismos trabajadores se dan. En ese orden de ideas, como elemento constitutivo de la libertad sindical y de su ejercicio destacan: el derecho a huelga y el derecho a negociar en forma colectiva.



Además de los presupuestos analizados anteriormente dentro de este numeral – que se encuentran comprendidos dentro del concepto de libertad sindical – es necesario precisar los conceptos de prácticas antisindicales y horas de trabajo sindical.

### Prácticas Antisindicales

Las prácticas antisindicales son todas aquellas acciones que atenten contra la libertad sindical, sea que se produzcan éstas producto de las relaciones laborales diarias entre trabajador - empleador o bien, dentro del contexto de una negociación colectiva, las cuales comúnmente son llamadas prácticas desleales.

El artículo 289 del Código del Trabajo señala de forma no taxativa los casos de prácticas antisindicales del empleador, tales como:

- ▶ Obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicato de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes;
- ▶ Negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los artículos 315 y 317 del Código del Trabajo;
- ▶ Ofrecer u otorgar beneficios especiales que signifiquen desestimar la formación de un sindicato;
- ▶ Realizar alguna de las acciones indicadas precedentemente, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;
- ▶ Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización e un sindicato, ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;
- ▶ Negarse a reincorporar a sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo;
- ▶ Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen incentivar o desestimar la afiliación o desafiliación sindical.
- ▶ Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 del Código del Trabajo.
- ▶ No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados.

Por su parte, el artículo 290 del Código del Trabajo se refiere a las prácticas antisindicales del trabajador, de la organización sindical y del empleador, tales como:



- ▶ Acordar con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas antisindicales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo 289 ya citado;
- ▶ Acordar con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;
- ▶ Aplicar sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla;
- ▶ Presionar al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste;
- ▶ Divulgar a terceros ajenos a la organización sindical los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados;
- ▶ Ejercer los derechos sindicales o fueros que establece este Código de mala fe o con abuso de tal derecho.

### Horas de Trabajo Sindical

Las horas de trabajo sindical (denominados “permisos sindicales” antes de la Reforma Laboral, se consideran junto al fuero como una de las prerrogativas de la representación sindical, y significan el ejercicio de la actividad sindical. En efecto, la doctrina laboral ha indicado que el desempeño eficaz de la función sindical, reconociéndose al representante sindical de los períodos de tiempo con tal objeto, sin que las limitaciones que el contrato de trabajo le impone, le restrinjan. Las horas de trabajo sindical autoriza al representante sindical para desarrollar la actividad propia de esa función, en el periodo de tiempo que correspondería a su jornada laboral, por lo que la ley autoriza a dicho representante para liberarse de las obligaciones propias del contrato durante su jornada.

Al respecto, el artículo 249 inciso primero establece que estas horas no podrán ser inferiores a 6 horas semanales, indicando:

“Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, **las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director**, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores”. **(Lo destacado es nuestro).**

Cabe hacer presente que, de acuerdo al inciso segundo del citado artículo 249, las horas de trabajo sindical podrán ser acumuladas dentro del mes calendario por cada director, quién además podrá ceder los mismos a uno o más de los otros directores, avisando previamente, por escrito al empleador. Por otra parte, las horas de trabajo sindical podrán ser superiores a las ya señaladas, en caso de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales por autoridades públicas.