



ALCANCES SOBRE LA HUELGA EN LA LEY N° 20.940

Por

EDUARDO YÁÑEZ MONJE

Analista Documental – Equipo Editorial Laboral Thomson Reuters



Documento preparado por el equipo laboral de Thomson Reuters.

1. INTRODUCCIÓN;

Respecto de la huelga, las críticas tanto doctrinarias como provenientes del mundo sindical, estaban de acuerdo en el carácter sumamente restringido que ésta tenía en el Código del Trabajo, a pesar de las flexibilizaciones realizadas por las leyes 19.069 y la Ley N° 19.759. La huelga posee en el Código del Trabajo actual una regulación muy detallada, partiendo por el periodo en el cual debe ser aprobada, la cual va precedida por una convocatoria y seguida por la efectividad de la misma. Al mismo tiempo si el sindicato (o grupos transitorios) no tiene éxito en su cometido, se producen claros efectos respecto de este fracaso; se entiende que aceptan la última oferta del empleador en caso que habiendo sido convocada la huelga, la votación no se produce en el día y hora fijada, o produciéndose la votación, no gana la opción huelga, o ganado la opción, no se hace efectiva en el plazo y con el quórum requerido. En todos estos casos tiene la posibilidad de ejercer la facultad del artículo 369 (que con la reforma introducida por la Ley N° 20.940, se traslada al artículo 342 del Código del Trabajo), obligando al empleador a suscribir un contrato colectivo con las mismas estipulaciones del contrato colectivo vigente, salvo cláusulas de reajustabilidad.

El Código del Trabajo actual también establece una detallada regulación del reintegro individual de trabajadores, del reemplazo de trabajadores en huelga, de los buenos oficios, en que la Inspección del Trabajo puede interceder antes de que se haga efectiva la huelga, el lock out, en que el empleador puede cerrar la empresa en caso de que la huelga involucre a más de 50% de los trabajadores de la empresa, entre otros. La reforma laboral de la Ley N° 20.940, introdujo modificaciones en todas ellas, y más todavía, en el caso de reemplazo de trabajadores en huelga, lo prohibió definitivamente, pero introduciendo en su lugar, la obligación de los sindicatos de proveer equipos de emergencia para los servicios mínimos que la empresa debe proveer, todo ello establecido de común acuerdo, o en su defecto con la intervención mediadora y resolutoria de la Inspección del Trabajo.

El Código del Trabajo mantiene casi intacto el procedimiento para hacer efectiva la huelga, salvo el caso de que aumenta el plazo para hacerla efectiva, a cinco días, y reduce la sanción de presumir que aceptan la última oferta del empleador, al caso de que la opción huelga no gana, pero la elimina en tanto sanción, en caso que la votación no se produzca en el día y hora convocada, o no se haga efectiva en el día y hora correspondiente. Por otro lado, como aumenta el plazo para hacer efectiva la huelga, aumenta el plazo para solicitar los buenos oficios de la Inspección del Trabajo (a cuatro días), que se denomina a partir de la Ley N° 20.940, mediación obligatoria.

El empleador conserva la facultad de presentar su última oferta, en los mismos plazos y condiciones de la legislación actual, pero en este caso la última oferta no tiene por objeto cumplir con los requisitos para el reemplazo de trabajadores en huelga (por lo tanto, entre los requisitos de la última oferta, ya no se cuenta el bono de 4 U.F. por cada contratado como reemplazante), sino que permitir el reintegro individual de trabajadores huelguistas, luego de determinados plazos que varían según se trate de gran y mediana empresa o micro y pequeña empresa por otro lado, y si se cumplen los requisitos de la última oferta.

Por último, para matizar los efectos del reemplazo de trabajadores en huelga, la Ley N° 20.940, ha introducido el concepto de servicios mínimos, en virtud del cual obliga al sindicato a proveer equipos de emergencia para sostener dichos servicios mínimos, en el caso de huelga. Por otro lado, conserva la posibilidad de que los Ministerios de Trabajo, Defensa y Economía emitan una resolución conjunta respecto de aquellas empresas en que no se puede declarar la huelga, por atender servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento

de la población o a la seguridad nacional. Todo ello es sin perjuicio de la reanudación de faenas que pueda decretar el Juzgado de Letras del Trabajo, a pesar de que no exista resolución conjunta de los Ministerios al respecto. Nótese en este caso, que la decisión respecto de la reanudación de faenas ya no corresponde al Presidente de la República.

2. CONCEPTO DE HUELGA;

La Ley N° 20.940 no establece un concepto de huelga, tan sólo los efectos de la huelga, lo mismo que el Código del Trabajo actual. La Ley N° 20.940 sólo agrega que la Huelga es “un derecho que los trabajadores ejercen colectivamente”. En este caso, se hace un reconocimiento del carácter de “derecho” de la huelga, situación que aparece negada en el Código del Trabajo actual, que nada menciona al respecto, y tan sólo se limita a aclarar -en el caso de la negociación colectiva- que es “el procedimiento a través del cual (se establecen) condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado”.

La huelga, señala el artículo 345 inciso tercero, “no afectara la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de faenas no convenidas en el contrato de trabajo”. En este caso la acción adecuada sería la de protección, puesto que el sindicato no es legitimado pasivo en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

En cuanto a los efectos del contrato de trabajo, durante la huelga (o durante el lock out), se suspende el contrato de trabajo, por lo tanto, los trabajadores no estarán obligados a prestar servicios, ni el empleador estará obligado a pagar sus remuneraciones. Sin perjuicio de lo anterior los trabajadores involucrados en la huelga podrán efectuar trabajos para otro empleador, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador con quien se lleva a cabo la negociación colectiva.

Los trabajadores involucrados podrán pagar sus cotizaciones previsionales, directamente en los organismos previsionales correspondientes, sin perjuicio de que el empleador debe pagar las cotizaciones previsionales de los trabajadores no involucrados por la huelga, pero afectados por el lock out.

3. TRAMITACIÓN DE LA HUELGA

Esta materia se encuentra regulada en los artículos 347 a 352 del Código del Trabajo. Se mantienen casi los mismos plazos, salvo que se extiende el plazo para hacer efectiva la huelga, lo que a su vez, extiende el plazo para solicitar los buenos oficios por parte de la empresa o del sindicato (que a partir de ahora se denomina mediación obligatoria).

En cuanto a la tramitación específica, la votación de la huelga se debe producir durante los últimos cinco días de la vigencia del contrato colectivo, o en caso de no existir contrato colectivo, dentro de los últimos cinco días de cuarenta y cinco días contados desde la presentación del proyecto de contrato colectivo.

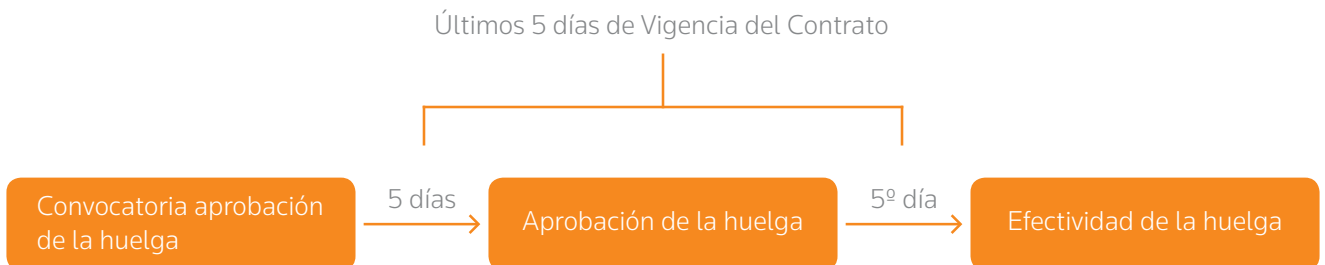
Ahora, antes de la votación, el sindicato debe convocar a dicha votación la cual debe ser realizada con cinco días de anticipación. Luego en el día de votación podrán realizarse asambleas, situación que en el Código del Trabajo actual se encuentra prohibida. Por otro lado, si por circunstancias ajenas al sindicato, no pudiere realizarse la votación, el sindicato tendrá un plazo de cinco días adicionales para proceder a ella.

Las partes, de común acuerdo, podrán ampliar el plazo de la negociación, y postergar la oportunidad para la votación de la huelga, prorrogándose la vigencia del contrato colectivo si existiere. Este acuerdo deberá suscribirse por escrito, por ambas comisiones negociadoras, y enviarse copia a la Inspección del Trabajo.

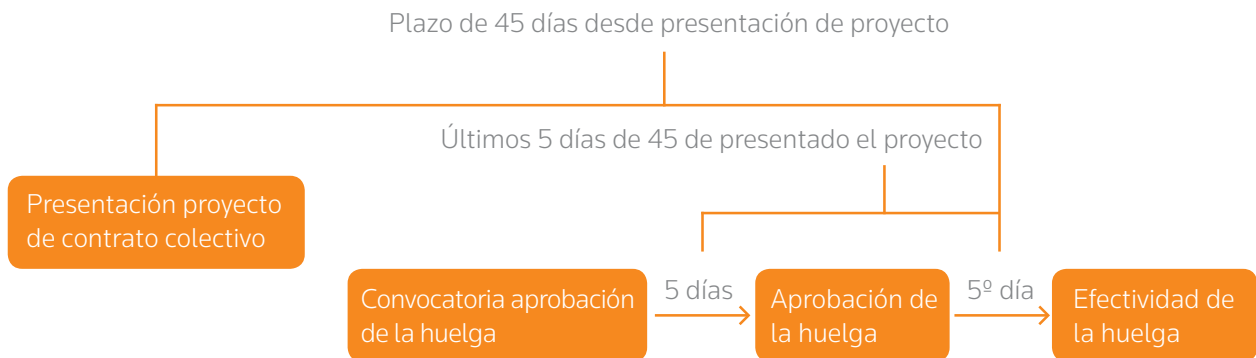


La huelga deberá acordarse por la mayoría absoluta de los trabajadores, y hacerse efectiva al quinto día siguiente a su aprobación, según el artículo 350 inciso final, modificado por la Ley N° 20.940.

a. Hipótesis contrato colectivo vigente;



b. Hipótesis sin contrato colectivo vigente;



En caso de que no se apruebe la huelga por la mayoría absoluta de los trabajadores, el sindicato tendrá la posibilidad de obligar al empleador a suscribir un contrato colectivo con las estipulaciones establecidas en el piso de la negociación, conforme al artículo 342 del Código del Trabajo. Si el sindicato no ejerce este derecho, se entiende que aceptan la última oferta del empleador.

El piso de la negociación a que se refiere el artículo 342 del Código del Trabajo, debe ser relacionado con el artículo 336 del Código del Trabajo, que señala que la respuesta deberá contener, a lo menos, el piso de la negociación. El piso de la negociación consiste en;

- Idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente;
- Reajuste de los valores a la fecha del término de contrato;

Se excluyen del piso de negociación;

- Incrementos reales pactados;
- Pactos sobre condiciones especiales de trabajo;
- Beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo;
- Acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo.



4. MEDIACIÓN OBLIGATORIA

El actual artículo 374 bis del Código del Trabajo, establece la mediación de la Inspección del Trabajo a través de los buenos oficios. Con la ley 20.940, los buenos oficios pasan a llamarse “mediación obligatoria”, y se encuentra regulada en el artículo 351 del Código del Trabajo.

La mediación puede ser solicitada a la Inspección del Trabajo por cualquiera de las partes, dentro de un plazo de cuatro días de aprobada la huelga. El mediador efectuará su labor por cinco días, citando a las partes en forma conjunta o separada las veces que estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

Sin embargo, si no se hubiese llegado a acuerdo, las partes podrán prorrogar la gestión del mediador, por otros cinco días. Si el mediador fracasa en su cometido, la huelga deberá hacerse efectiva al día siguiente hábil.



5. LOCK OUT

El lock out es la facultad que posee el empleador de declarar el cierre de la empresa o de algunos de los establecimientos que tengan trabajadores involucrados en la huelga (lo que funda la distinción entre lock out total o parcial). Sin embargo, para declarar el lock out, se deben verificar alguno de los siguientes requisitos;

- Si la huelga afectare a más de un 50% de los trabajadores de la empresa o establecimiento o;
- Significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere el porcentaje de trabajadores en huelga;

En caso que el empleador ejerza dicho derecho, el sindicato podrá reclamar de dicha circunstancia ante la Inspección del Trabajo, la cual deberá calificar si se verifican dichas circunstancias, dentro de tres días de formulada la reclamación. La resolución de la Inspección del Trabajo es reclamable ante el Juzgado de Letras del Trabajo, reclamo que deberá ser tramitado conforme al procedimiento monitorio.

Por otro lado, si la huelga afecta sólo a algunos establecimientos, el lock out declarado (si se cumplen los requisitos), sólo afectará a dichos establecimientos, permaneciendo el resto de los establecimientos en actividad normal.

Por último, el lock out no afectará a los trabajadores mencionados en el artículo 305 del Código del Trabajo, que son aquellos a quienes se les puede prohibir, mediante cláusula contractual, negociar colectivamente.

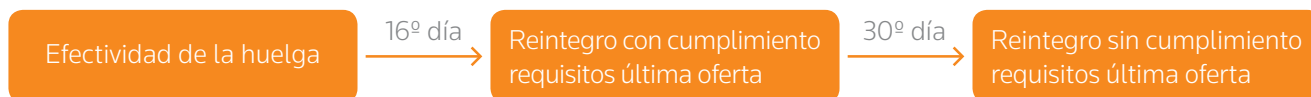
6. REINCORPORACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJADORES

El artículo 357 del Código del Trabajo del Trabajo permite el reintegro individual de trabajadores, lo cual queda supeditado al cumplimiento de los requisitos de la última oferta del empleador. Dichos requisitos son;

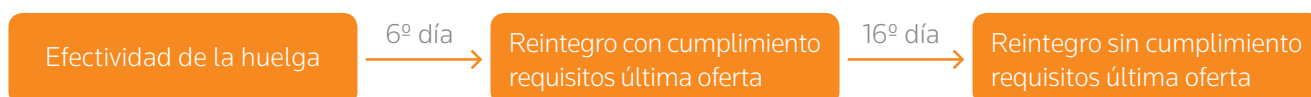
- a) Ser presentada al menos dos días antes de los últimos cinco días de vigencia del contrato (o de 45 de presentada el contrato);
- b) Contener idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral, reajustadas en el porcentaje de variación del IPC, entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del instrumento colectivo respectivo;
- c) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del IPC para el periodo del contrato, a partir de la suscripción del mismo;

Si el empleador cumple estos requisitos, y en el caso de las medianas y grandes empresas los trabajadores huelguistas podrán reincorporarse al 16° día, y si la última oferta no cumple los requisitos, podrán reincorporarse al 30° día. En el caso de las micro y pequeñas empresas, si el empleador cumple los requisitos, los trabajadores podrán reincorporarse al sexto día de hecha efectiva la huelga, por otro lado, si no cumple los requisitos, podrán reincorporarse al 16° de hecha efectiva la huelga.

A. Reintegro individual gran y mediana empresa;



B. Reintegro individual micro y pequeña empresa;



7. NUEVA OFERTA DEL EMPLEADOR

Iniciada la huelga, la comisión negociadora de empresa podrá presentar una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad del artículo 346 (última oferta del empleador), la que deberá ser votada por los trabajadores involucrados en la negociación, en votación secreta y ante un ministro de fe dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la nueva oferta. En este caso, los trabajadores deberán pronunciarse sobre la mantención de la huelga o la aceptación de la nueva oferta del empleador. La aceptación de la nueva oferta deberá ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.

En el caso de la micro y pequeña empresa, la votación a que se refiere el inciso anterior se realizará dentro de los dos días siguientes de presentada la nueva oferta.

Si la nueva oferta a que se refiere el inciso primero es rechazada, el empleador podrá presentar otra transcurridos cinco días desde su votación, la que deberá ser sometida a votación en los términos y plazos señalando anteriormente. Este derecho podrá ejercerse en forma sucesiva hasta la aprobación de una nueva oferta.



8. LIMITACIONES A LA HUELGA;

8.1 Servicios Mínimos

El artículo 359 del Código del Trabajo regula los servicios mínimos y equipos de emergencia, que el sindicato debe proveer al trabajador en caso de huelga. Esta materia se encuentra regulada en el artículo 380 del Código del Trabajo actual, pero la Ley N° 20.940, amplió las hipótesis para solicitar equipos de emergencia, además de regular de una manera más exhaustiva el procedimiento para la declaración de servicios mínimos;

De acuerdo al artículo 359 del Código del Trabajo; la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para;

- Proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa para prevenir accidentes;
- Garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de la personas;
- Para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios;

El empleador debe proponer a todos los sindicatos su propuesta de calificación de servicios mínimos, ciento ochenta días antes del vencimiento del contrato colectivo. Si existieren varios instrumentos colectivos de distintos sindicatos, se considerará para efectos del plazo el contrato colectivo más próximo a vencer.

En el caso que se forme un sindicato nuevo, el empleador deberá formular su propuesta en un plazo de quince días contados desde la comunicación efectuada por el sindicato respecto de su constitución.

Los sindicatos tendrán un plazo de quince días para responder, en forma conjunta o separada. Por otro lado, las partes tendrán un plazo de treinta días, desde formulada la propuesta para alcanzar un acuerdo respecto de la calificación de los servicios mínimos y de la conformación de los equipos de emergencia. En caso de conseguirse acuerdo, debe levantarse acta la que debe depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

En caso de no existir acuerdo, quien deberá resolver respecto de la calificación de servicios mínimos y conformación de equipo de emergencia, es la Dirección Regional del Trabajo, a requerimiento de alguna de las partes, la que deberá solicitar dicha intervención dentro de cinco días de vencido el plazo para llegar a un acuerdo (30 días desde de efectuada la propuesta). Luego, la Dirección Regional del Trabajo deberá emitir una resolución fundada, calificando los servicios y la conformación de los equipos de emergencia, dentro de cuarenta y cinco días de formulada la declaración.

Ahora bien, dicha declaración nada dice acerca de qué trabajadores conformarán los equipos de emergencia, los nombres de los trabajadores específicos deberán ser propuestos por el empleador en la contestación del contrato colectivo, y el sindicato tendrá un plazo de cuarenta y ocho horas para pronunciarse. Si no contesta dentro de este plazo, se entenderá aceptada la propuesta del empleador.

Sin embargo, en caso de discrepancia en el número e identidad de trabajadores que conformarán el equipo de emergencia, el empleador podrá requerir la intervención de la Inspección del Trabajo para dicha calificación, dentro de un plazo de cinco días contados desde la respuesta del empleador. La inspección del Trabajo tendrá un plazo de diez días para resolver el requerimiento, respecto de la cual sólo procederá el recurso de reposición.



the answer company

THOMSON REUTERS

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

8.2 Empresas que no pueden declararse en huelga

No podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo será efectuada cada dos años, dentro del mes de julio, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, previa solicitud fundada de parte, la que deberá presentarse hasta el 31 de mayo del año respectivo.

Promovida la solicitud, se pondrá en conocimiento de la contraparte empleadora o trabajadora para que formule las observaciones que estime pertinentes, dentro del plazo de quince días y podrá ser reclamada ante la Corte de Apelaciones de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 402.

8.3 Reanudación de faenas

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

La solicitud se tramitará a través del procedimiento monitorio. Podrán ejercer la acción de que trata este artículo tanto la o las empresas, como la Dirección del Trabajo o el o los sindicatos, según corresponda. Una vez que esté ejecutoriada, la sentencia definitiva deberá notificarse a la Dirección del Trabajo para los efectos de lo dispuesto en el artículo 387, esto es, designación de árbitros para el arbitraje obligatorio.

CONTACTO

+56 2 2510 5000 | www.thomsonreuters.cl