

A dark blue ink splatter graphic on a white background. The splatter is irregular and textured, with various shades of blue and black ink. The text is centered within the dark blue area.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

PROYECTO

- Legitimación activa (art. 327) → Sindicato(s) ¿Y grupo negociador?
- Contenido (art. 328)
 - 1) Cláusulas que se proponen
 - 2) Vigencia ofrecida → art. 324 (2 a 3 años)
 - 3) Comisión negociadora sindical → art. 330
 - 4) domicilio físico y electrónico de el o los sindicatos respectivos.
 - 5) Nómina de los trabajadores que hasta ese momento se encuentren afiliados
 - 6) El sindicato podrá explicar los fundamentos de su propuesta de contrato y acompañar los antecedentes que sustenten su presentación.

PROYECTO

Art. 321

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte.
2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás estipulaciones que se hayan acordado, especificándolas detalladamente.
3. El período de vigencia.
4. El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo.

Adicionalmente, podrá contener la constitución de una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo o mecanismos de resolución de las controversias.

Comisión negociadora sindical

La representación del sindicato en la negociación colectiva corresponderá a la comisión negociadora sindical, integrada por el **directorio sindical** respectivo. Si se trata de una negociación colectiva iniciada por **más de un sindicato**, la comisión negociadora sindical estará integrada por los **directores que sean designados en el proyecto de contrato colectivo**.

Además de los miembros de la comisión negociadora sindical, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los **asesores** que designen la o las organizaciones sindicales, los que **no podrán exceder de tres**.

En caso que el o los sindicatos que negocien tengan **afiliación femenina** y la respectiva **comisión negociadora sindical no esté integrada por ninguna trabajadora**, se deberá integrar a **una representante** elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos. En el evento que los estatutos nada establecieran, esta trabajadora deberá ser elegida en asamblea convocada al efecto, en votación universal.

En la micro y pequeña empresa, la trabajadora que deba integrar la comisión negociadora de conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior sustituirá a uno de los miembros que deban integrarla por derecho propio.

Respecto de la trabajadora que integre la comisión negociadora sindical de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero, el fuero señalado en el artículo 309 se extenderá hasta noventa días, contados desde la suscripción del contrato colectivo o, en su caso, desde la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Oportunidad

- Art. 332 → 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.
- Excepciones:
 - a) Art. 308 → Para negociar colectivamente en una micro y pequeña empresa, en una mediana empresa o en una gran empresa, se requerirá que hayan transcurrido, a lo menos, dieciocho, doce y seis meses, respectivamente, desde el **inicio de sus actividades**.
 - b) Art. 332 → 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**. La declaración a que se refiere el inciso anterior deberá comunicarse por medios idóneos a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores. Su vigencia será de doce meses.

Oportunidad

Art. 333:

- La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que tiene **instrumento colectivo vigente** deberá hacerse **no antes de sesenta ni después de cuarenta y cinco días** anteriores a la fecha de término de la vigencia de dicho instrumento.
- Si el proyecto de contrato colectivo se presenta antes del plazo señalado en el inciso precedente, se entenderá, para todos los efectos legales, que fue presentado sesenta días antes de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo anterior.
- Art. 334: 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, salvo...

Presentación del proyecto

Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por el o los sindicatos, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por este, con la fecha de recepción estampada en él, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

Si el empleador se negare a recibir o certificar la recepción del proyecto, el sindicato deberá requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes a la negativa, para que notifique el proyecto de contrato al empleador en el más breve plazo.

Respuesta del empleador

- **Contenido** (art. 335) El empleador deberá dar respuesta a todas las cláusulas propuestas en el proyecto presentado por el sindicato y señalar una dirección de correo electrónico. Asimismo, podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, acompañando los antecedentes que la sustenten.
- **Piso de la negociación** (art. 336) La respuesta del empleador deberá contener, a lo menos, el piso de la negociación. En el caso de existir instrumento colectivo vigente, se entenderá por piso de la negociación **idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente**, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Se entenderán excluidos del piso de la negociación la **reajustabilidad** pactada, los **incrementos reales** pactados, los **pactos sobre condiciones especiales** de trabajo y los **beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo**. El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación.
- En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador constituirá el piso de la negociación. La propuesta del empleador no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato.

Respuesta del empleador

- **Comisión negociadora.** El empleador deberá designar una comisión negociadora de empresa, constituida por un máximo de tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración. Podrá además designar a los asesores.
- **Entrega y oportunidad.** La respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo deberá ser entregada a alguno de los integrantes de la comisión negociadora sindical y remitida a la dirección de correo electrónico designada por el sindicato, **dentro de los diez días siguientes a la presentación del proyecto.** Las partes de común acuerdo podrán **prorrogar** este plazo hasta por **diez días adicionales.**
- Registro (art. 338) → copia + comprobante de recepción a la IT 5 días desde la entrega a CNS

Efectos de la falta de respuesta y de aquella que no contenga las estipulaciones del piso de la negociación (art. 337)

Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa establecida de conformidad al inciso primero del artículo 406.

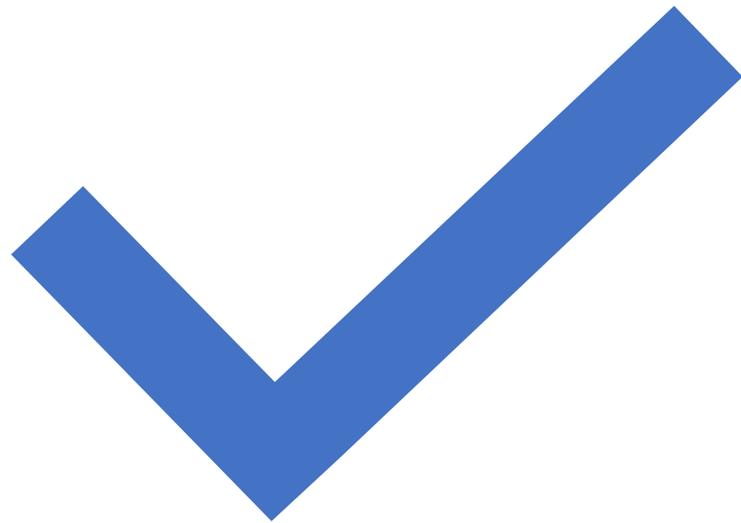
Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo que las partes hayan acordado la prórroga del inciso primero del artículo 335, en cuyo caso la sanción operará a partir del día siguiente al vencimiento de la prórroga.

En caso que la respuesta del empleador no contenga las estipulaciones del piso de la negociación, aquellas se entenderán incorporadas para todos los efectos legales.



Impugnaciones y reclamaciones

- Art. 339.- El empleador tendrá derecho a impugnar la inclusión de uno o más trabajadores incorporados en la nómina del proyecto de contrato colectivo, por no ajustarse a las disposiciones de este Código.
- Art. 305 No podrán negociar colectivamente los trabajadores que tengan **facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración**, tales como gerentes y subgerentes.
- En la micro y pequeña empresa esta prohibición se aplicará también al **personal de confianza** que ejerza cargos superiores de mando.
- Las micro, pequeñas y medianas empresas podrán excusarse de negociar colectivamente con los **trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje**.



- Las partes podrán, además, formular reclamaciones respecto del proyecto de contrato colectivo o de su respuesta, por no ajustarse a las normas del presente Libro.
- No será materia de reclamación la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 306 de este Código.
- Art. 306 inc. 4°: “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 misma.”

Reglas de procedimiento de las impugnaciones y reclamaciones → Art 340

Ante la **Inspección del Trabajo**.

- a) El **empleador** deberá formular todas sus impugnaciones y reclamaciones **en la respuesta** al proyecto de contrato colectivo, **acompañando los antecedentes** en que se funden.
- b) La **comisión negociadora sindical** deberá formular todas sus reclamaciones **en una misma presentación** ante la Inspección del Trabajo, **acompañando los antecedentes** en que se funden, dentro de los cinco días siguientes de recibida la respuesta del empleador.
- c) Recibida la respuesta del empleador que contenga impugnaciones o reclamaciones y recibidas las reclamaciones del sindicato, según sea el caso, **la Inspección del Trabajo deberá citar a las partes a una audiencia** que tendrá lugar dentro de los cinco días siguientes. Dicha citación deberá ser enviada a la dirección de correo electrónico de las partes.
- d) A esta audiencia las partes deberán asistir **con todos los antecedentes necesarios y la documentación adicional que le haya sido requerida** por la Inspección del Trabajo, la que instará a las partes a alcanzar un acuerdo.
- e) La resolución deberá dictarse por el Inspector del Trabajo dentro del plazo de cinco días de concluida la audiencia. Si las impugnaciones o reclamaciones involucran a más de mil trabajadores, serán resueltas por el Director del Trabajo.
- f) En contra de esta resolución sólo procederá el **recurso de reposición** que deberá ser interpuesto dentro de tercer día. La resolución que resuelva el recurso de reposición deberá dictarse en el plazo de tres días y será **reclamable judicialmente** dentro del plazo de cinco días, a través del procedimiento establecido en el artículo 504 de este Código.
- g) La interposición de las impugnaciones o reclamaciones **no suspenderá el curso de la negociación** colectiva.

Período de negociación

Art. 341.- A partir de la respuesta del empleador, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

Las partes podrán negociar todas las materias comprendidas en el proyecto y la respuesta, como aquellas que de común acuerdo definan, incluyendo modificaciones al piso de la negociación.

Igualmente podrán convenir rebajar el piso de la negociación a que se refiere el artículo 336, cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen.



Derecho a la suscripción del piso de la negociación

Art. 342.- 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 en el caso a que se refiere el inciso final del artículo anterior. 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.

- Art. 343.- En las micro y pequeñas empresas, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que las convoque a la reunión de asistencia técnica para llevar a cabo el proceso de negociación colectiva. La misma regla se aplicará a las empresas medianas cuando negocien por primera vez.
- En esta oportunidad la Dirección del Trabajo informará a las partes sobre el procedimiento, los plazos, los derechos y las obligaciones derivados de la negociación. La asistencia a esta reunión será obligatoria para ambas partes.
- Art. 344.- Una vez vencido el plazo de respuesta del empleador, y durante todo el proceso de negociación colectiva, las partes podrán solicitar, de común acuerdo, la mediación de la Dirección del Trabajo.



Asistencia técnica y mediación

A dark, irregular ink blot with the word "Huelga" written in white in the center. The blot has a textured, splattered appearance with some lighter areas around the edges. The word "Huelga" is centered within the blot in a clean, white, sans-serif font.

Huelga

Derecho a huelga

Art. 345.- **La huelga es un derecho** que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores → se entenderá **suspendido el contrato** de trabajo (art. 355) → **los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones**, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

- **Se prohíbe el reemplazo** de los trabajadores en huelga → infracción constituye una **práctica desleal grave**, la que habilitará a la Inspección del Trabajo para requerir el **retiro inmediato** de los trabajadores reemplazantes. En el caso de negativa del empleador → denuncia a través del procedimiento de tutela laboral.
- Estará **prohibido al empleador ofrecer o aceptar la reincorporación individual** de los trabajadores en huelga, salvo en las condiciones establecidas en el **art. 357**.
- 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 → **306 inciso final**:
- La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga.

Empresas donde no se puede ejercer derecho a 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.
- Efectuada la calificación de una empresa e incorporada en la resolución conjunta respectiva, sólo por causa sobreviniente y a solicitud de parte, se podrá revisar su permanencia.
- La resolución deberá publicarse en el Diario Oficial y podrá ser reclamada ante la Corte de Apelaciones de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 402.



Oportunidad de votación de la huelga

- **Si existe instrumento colectivo vigente**, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de vigencia del instrumento.
- En el caso de **no existir instrumento colectivo vigente**, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de un total de cuarenta y cinco contados desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.
- Las partes de común acuerdo podrán **ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga**.
- Este acuerdo deberá constar por escrito, suscribirse por las comisiones negociadoras de ambas partes y remitirse copia a la Inspección del Trabajo.
- En este caso, si existiere contrato colectivo se entenderá prorrogada su vigencia por el tiempo que las partes determinen.

Convocatoria a la votación de la huelga

La comisión negociadora sindical deberá convocar a la votación de la huelga con a lo menos cinco días de anticipación a la fecha en que esta deba realizarse.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas al sindicato, este tendrá un plazo de cinco días adicionales para proceder a ella.

Medios para votación de la huelga

Art. 349.- El empleador deberá facilitar que la votación de la huelga se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir al acto de votación. El acto de votación podrá realizarse en la sede sindical, según lo dispuesto en el artículo 255.

La comisión negociadora sindical deberá organizar el proceso de votación evitando alteraciones en el normal funcionamiento de la empresa.

El día que se lleve a efecto la votación de la huelga el sindicato podrá realizar asambleas.

Votación huelga/última oferta del empleador

- La votación de la huelga se realizará en forma personal, secreta y ante un ministro de fe. Los votos serán impresos y deberán emitirse con las expresiones "última oferta del empleador" o "huelga".
- Art. 346.- Última oferta del empleador. El empleador, con a lo menos dos días de anticipación al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, podrá presentar a la CNS una propuesta formal de contrato colectivo denominada "última oferta" → En documento suscrito por la CNE (o por uno de los miembros de la CNE en la micro y pequeña empresa.
- A falta de UO, aquella estará constituida por la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior. De no existir propuestas formales, se tendrá por UO la respuesta del empleador.
- La UO podrá ser informada por el empleador por escrito a todos los trabajadores involucrados en la negociación a través de mecanismos generales de comunicación.

Votación huelga/última oferta del empleador

La última oferta o la huelga deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato. Del quórum de votación 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.

De aprobarse la huelga, esta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a su aprobación.

Votación que no alcanza los quórum necesarios

- En los casos en que no se alcancen los quórum de votación necesarios para que la asamblea acuerde la huelga, el sindicato tendrá la facultad de impetrar la suscripción de un contrato colectivo con las estipulaciones establecidas en el piso de la negociación, conforme al artículo 342, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contado desde la votación.
- En caso de no ejercer la facultad señalada en el inciso anterior, se entenderá que el sindicato ha optado por aceptar la última oferta del empleador.

- Iniciada la huelga, la CNE podrá presentar una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad del art. 346, 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 se realizará dentro de los dos días siguientes de presentada la nueva oferta.

Nueva oferta del empleador y su votación

- Si la nueva oferta 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 previstos en los incisos anteriores, en la medida que cumpla con las formalidades y publicidad previstas en el artículo 346. Este derecho podrá ejercerse en forma sucesiva hasta la aprobación de una nueva oferta.
- Para el cómputo de los quórum de que trata este artículo se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 350 → La última oferta o la huelga deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato...

Nueva oferta del empleador y su votación

Derecho a reincorporación individual del trabajador

- En la gran y mediana empresa, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el **derecho a reincorporarse individualmente** a sus funciones **a partir del decimosexto día de iniciada la huelga**, siempre que la UO formulada en la forma y con la anticipación señalada en el artículo 346 contemple, a lo menos, lo siguiente:
 - a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el INE o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.
 - b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, a partir de la suscripción del mismo.
- Si el empleador **no hace una UO** de las características y en la oportunidad señalada, los trabajadores de la gran y mediana empresa involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente **a partir del trigésimo día** de iniciada la huelga.

Derecho a reincorporación individual del trabajador

- En la micro y pequeña empresa, si la UO cumple las condiciones señaladas en el inciso anterior, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del sexto día de iniciada la huelga.
- En la micro y pequeña empresa, este derecho podrá ejercerse a partir del día décimo sexto si el empleador **no hace una UO** de las características y en la oportunidad señalada.
- Los trabajadores que opten por reincorporarse individualmente lo harán en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador y a partir de ese momento no les será aplicable lo dispuesto en el inciso final del art. 323 → “Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta...”
- El ejercicio del derecho a reincorporación individual no afectará la huelga de los demás trabajadores.

- Durante la huelga las partes podrán reanudar las negociaciones las veces que estimen conveniente, sin sujeción a ninguna restricción o regla especial.
- Las partes podrán acordar la suspensión temporal de la huelga por el plazo que estimen pertinente. El acuerdo deberá ser suscrito por las comisiones negociadoras y depositado en la Inspección del Trabajo. En este caso, también se entenderá suspendido el cierre temporal de la empresa.
- La suscripción del contrato colectivo hará cesar de pleno derecho los efectos de la huelga.

De la
reanudación de
las
negociaciones,
de la
suspensión y
del término de
la huelga

El cierre temporal de la empresa o lock-out

- Acordada la huelga y una vez que esta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.
- Se entenderá por cierre temporal de la empresa el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento.
- El cierre temporal es total cuando afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar el cierre temporal parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.
- Los establecimientos no afectados por el cierre temporal parcial continuarán funcionando normalmente.
- En todo caso, el cierre temporal no afectará a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 305.
- El cierre temporal no podrá extenderse más allá de los treinta 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.

El cierre temporal de la empresa o lock-out

- El cierre temporal, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.
- En caso de reclamo, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el inciso anterior la efectuará la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes de formulada la reclamación. La resolución de la Inspección del Trabajo será reclamable judicialmente en los términos del artículo 504.

Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y del cierre temporal

- 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.
- Los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.
- Durante la huelga, los trabajadores involucrados en la negociación podrán pagar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en el caso del cierre temporal, el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales o de seguridad social de aquellos trabajadores afectados por esta medida y que no se encuentren en huelga.
- Asimismo, durante la huelga el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical.

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 de los artículos 496 y siguientes, con excepción de lo señalado en el inciso primero del artículo 497. 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.
- La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes en el momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.
- 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 → Arbitraje.



Servicios mínimos y equipos de emergencia

- Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante esta la CNS estará obligada a **proveer el personal** destinado a atender los **servicios mínimos** estrictamente necesarios para **proteger** los **bienes corporales** e **instalaciones** de la empresa y **prevenir accidentes**, así como **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 las personas, y para garantizar la prevención de **daños ambientales** o **sanitarios**. En esta determinación se deberán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.
- El personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de **equipo de emergencia**. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajado.
- Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados.

- 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.
- Calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia → art. 360
- Conformación de equipos de emergencia → art. 361.

Servicios mínimos y equipos de emergencia