

Prólogo	7
---------------	---

PARTE 1

RELACIONES LABORALES – DERECHO DEL TRABAJO. ASPECTOS GENERALES

CAPÍTULO 1

Marco conceptual de las relaciones laborales. Generales 11

1. Visiones iniciales acerca de las relaciones del trabajo	11
1.1. Visión liberal clásica	11
1.2. Visión revolucionaria clásica	12
1.3. Visión proteccionista.	12
1.4. Visiones de las relaciones del trabajo (décadas de 1950 a 1980).....	12
2. Algunas definiciones del concepto de Relaciones Industriales	12
2.1. Concepciones clásicas que vinculan las relaciones industriales a la negociación colectiva y al conflicto	13
2.2. La teoría de sistemas como una explicación general en materia de relaciones del trabajo	14
2.3. Enfoque del profesor Gerardo Cedrola acerca de las concepciones sobre las relaciones industriales en la década de 1990	17
2.3.1. Las teorías que parten del sistema social	18
2.3.2. El pluralismo	18
2.3.3. El compartimentalismo.	18
2.3.4. Enfoque marxista	18
2.3.5. Teoría del análisis estratégico.	19
2.4. Crítica a la utilización del término “Relaciones Industriales”	19
2.5. Replanteamiento actual del estudio de las relaciones del trabajo	20
3. Nuestra postura sobre las Relaciones Industriales.	22
3.1. La cuestión terminológica	22
3.2. El sistema de relaciones del trabajo	23
3.2.1. Actores del sistema	23

3.2.2. Los trabajadores y sus organizaciones	23
3.2.3. Los empresarios y sus organizaciones.	23
3.2.4. El Estado	23
3.2.5. Interlocución entre actores	24
3.3. Ideología del sistema	24
3.3.1. Contexto político	25
3.3.2. Contexto económico.	25
3.3.3. Contexto tecnológico	25
3.3.4. Contexto social.	26
3.4. El aspecto valórico	26

CAPÍTULO 2

Evolución histórica del trabajo 29

1. Generalidades	29
2. Concepto de trabajo	29
3. Historia del trabajo	31
3.1. Orígenes: La esclavitud	31
3.2. El trabajo en Grecia y Roma	34
3.3. La servidumbre	35
3.4. Las corporaciones medievales	36
3.5. Fin de la Edad Media: Libertad de Trabajo	38
3.6. El trabajo en el régimen capitalista liberal clásico: la cuestión social. .	41
3.7. El trabajo en la actualidad (última década del siglo XX e inicio del XXI): La nueva cuestión social	43
4. El trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	44
5. Régimen de trabajo en América precolombina en general y en Chile en particular	48
5.1. El trabajo en Chile durante la colonia	50
5.2. El trabajo en Chile: Consideraciones de carácter general	54

CAPÍTULO 3

Aspectos teóricos sobre el Derecho del Trabajo 57

1. Origen, denominación, conceptos y objeto	57
2. Características del Derecho del Trabajo	61
3. División del Derecho del Trabajo	63
3.1. El Derecho Individual del Trabajo.	63
3.2. El Derecho Colectivo del Trabajo	64
3.3. El Derecho de la Empresa	64
3.4. El Derecho Procesal del Trabajo	64

3.5. El Derecho Administrativo del Trabajo	65
3.6. Aspectos doctrinarios del Derecho del Trabajo	65
3.7. El Derecho Internacional del Trabajo	65
4. El Derecho del Trabajo: un derecho social	65
5. Fuentes del Derecho del Trabajo	67
5.1. Fuentes internacionales del Derecho del Trabajo	68
5.2. Fuentes nacionales similares al derecho común	69
5.2.1. La Constitución Política	69
5.2.2. La ley	70
5.2.3. Reglamentos legales y administrativos	71
5.2.4. La costumbre	71
5.2.5. Jurisprudencia judicial y jurisprudencia administrativa	72
5.2.6. La doctrina	73
5.2.7. Los principios generales del Derecho	73
5.2.8. La equidad	73
5.3. Fuentes propias del Derecho del Trabajo	74
6. El Derecho del Trabajo y otras disciplinas, incluyendo las jurídicas	74
7. Los embates flexibilizadores de las relaciones laborales. Los principios del Derecho del Trabajo, su razón de ser y su futuro	77
7.1. Origen del debate acerca de la flexibilidad	77
7.2. Algunas distinciones terminológicas acerca de la flexibilidad	78
7.3. Principios del Derecho del Trabajo y la flexibilidad laboral	79

CAPÍTULO 4

Breve historia de la institucionalidad laboral en Chile 85

1. Período anterior a 1924. Inexistencia de legislación social	85
2. Período desde 1924 a 1931. Formación de la legislación social	86
3. Período desde 1932 a 1973. Período de funcionamiento del orden jurídico sociolaboral basado en el Código del Trabajo de 1931 y leyes complementarias	89
3.1. Síntesis del período 1932-1973	91
4. Período desde 1973 a 1990. Formación de una nueva institucionalidad social y laboral	93
4.1. 1973-1978. Mantención, con restricciones, de la legislación a interior e inicio de algunos cambios	93
4.2. 1978-1990. Construcción y consolidación de una nueva institucionalidad laboral durante el régimen militar	94
5. Cambios producidos a partir de 1990	96
6. Institucionalidad laboral vigente	98

- ILUSTRACIÓN 1: Distribución porcentual de trabajadores por sexo (2008 y 2011). 103
- ILUSTRACIÓN 2: Distribución porcentual de trabajadores, por sexo, según rama de actividad económica 104

CAPÍTULO 5

Administración del trabajo en el sistema chileno de relaciones laborales: la Dirección del Trabajo 105

1. Aspectos generales 105
2. Administración del Trabajo en Chile. Estructura Global 106
3. La Dirección del Trabajo, definición y estructura orgánica. 107
4. Análisis de las funciones específicas de la Dirección del Trabajo. 110
 - 4.1. Función Fiscalizadora 110
 - 4.2. Función Interpretativa o dictaminadora 112
 - 4.3. Actividades en materia de relaciones laborales 113
 - 4.4. Actividades en materia de estudios 114
 - 4.5. Actividades en materia de orientación, conciliación y mediación. 115

PARTE 2

LA EMPRESA Y LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES

CAPÍTULO 1

La empresa desde el punto de vista laboral. Enfoque institucional 119

1. Generalidades 119
2. El concepto de Empresa 119
3. Distinción entre Empresa y Establecimiento 124
4. Distinción entre Empresa y Empleador 125
5. Algunas reflexiones acerca de la naturaleza jurídico-laboral de la empresa 125
6. Nociones básicas acerca de la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas 127
7. La capacitación ocupacional del trabajador. Tendencias recientes. 128

CAPÍTULO 2

La participación de los trabajadores en las empresas chilenas 131

1. Antecedentes históricos 131
2. El Estatuto Social de la empresa, una experiencia abortada 132
 - 2.1. Contexto histórico 132

2.2. Fundamentos del estatuto	132
2.3. Finalidad básica y definición de algunos aspectos	133
3. El Comité de Empresa	134
3.1. Dificultades de la implementación de un Comité de empresa	137
3.2. La integración laboral en el Consejo o Directorio de la Empresa	138
4. La No Implementación del Estatuto Social de la Empresa	139
5. Situación actual en materia de mecanismo de participación.	140
5.1. Introducción.	140
5.2. Análisis de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.	140
5.2.1. Generalidades.	140
5.2.2. Conceptos y fines de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.	142
5.2.3. Organización del Comité Paritario	143
5.2.4. Funcionamiento práctico de los Comités Paritarios.	145
5.3. Análisis de los Comités Biparitarios de Capacitación.	145
5.3.1. Antecedentes.	145
5.3.2. Conceptos y funcionamiento del Comité	146
5.3.3. Fiscalización de las normas sobre Comités Bipartitos	147
5.3.4. Constitución del Comité	147
5.3.5. Atribuciones del Comité y funcionamiento práctico	148
6. Proyecciones futuras	149

CAPÍTULO 3

La capacitación ocupacional en Chile. El Estatuto de Capacitación y Empleo 151

1. Introducción histórica.	151
2. Ideas básicas sobre el Estatuto	152
2.1. Objetivos	152
2.2. Diferencias entre la capacitación ocupacional y la educación formal	153
2.3. Definición de la capacitación ocupacional.	153
2.4. Orientación ocupacional.	154
2.5. Capacitación y empleo	154
2.6. Papel subsidiario del Estado	154
3. La capacitación ocupacional efectuada en las empresas	155
4. Contratos de capacitación y capacitación post relación laboral	155
4.1. Contrato de capacitación	156
4.2. Capacitación post relación laboral.	157
5. Financiamiento de la capacitación ocupacional efectuada en la empresa y uso de la franquicia tributaria	157

6. La capacitación financiada directamente por el Estado y el Fondo Nacional de Capacitación	159
6.1. Fondo Nacional de Capacitación	159
6.2. Programas con cargo al fondo	159
6.3. Asignación de los recursos del fondo	160
6.4. Requisitos que deben cumplir las empresas para ser beneficiarias con cargo al Fondo Nacional de Capacitación	161
6.4.1. Normas especiales en caso de aprendizaje	162
7. De los Organismos Técnicos de Ejecución de Capacitación (OTEC)	164
7.1. Generalidades	164
7.2. Registro de Organismos Técnicos de Ejecución de Capacitación	165
7.3. Características de los Organismos Técnicos de Ejecución de Capacitación	165
7.4. Formalidades a ser cumplidas por los Organismo Técnicos de Ejecución de Capacitación	166
8. De los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC)	167
9. De la Información Laboral	168
10. El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	169
11. Consejo Nacional de Capacitación y Consejo Regionales de Capacitación	171
12. Algunas estadísticas sobre el tema	172
• ILUSTRACIÓN 3. Proporción de empresas que han realizados capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años, según tamaño de empresa	172
• ILUSTRACIÓN 4. Proporción de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años, según región	173
• ILUSTRACIÓN 5. Proporción de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años, según rama de actividad económica	174
• ILUSTRACIÓN 6. Porcentaje de empresas que han realizado capacitaciones a trabajadores durante los últimos dos años, según feminización de la empresa	175
• ILUSTRACIÓN 7. Proporción de empresas que han realizado capacitaciones en los últimos dos años, según existencia de sindicato	175
• ILUSTRACIÓN 8. Cantidad y distribución porcentual de empresas que han realizado capacitación en los últimos dos años y que tienen la obligación legal de constituir Comité Bipartito de Capacitación, por existencia de dicho Comité	176
• ILUSTRACIÓN 9. Proporción de empresas que cuentan con Comités Bipartitos de Capacitación, según tamaño de empresa	176

- TABLA 1. Proporción de trabajadores que han sido capacitados en el último año, según sexo (sobre el total de trabajadores de las empresas) 177
- ILUSTRACIÓN 10. Proporción de trabajadores que han sido capacitados en el último año, según sexo y tamaño de empresa (sobre el total de trabajadores de las empresas) 177
- ILUSTRACIÓN 11. Distribución porcentual de trabajadores capacitados en el último año, por sexo, según función..... 178

CAPÍTULO 4

Las Asociaciones Gremiales 179

1. Aspectos generales..... 179
2. Organización y funcionamiento de las Asociaciones Gremiales 180
3. Fiscalización y disolución de las Asociaciones Gremiales 180
4. De las Cámaras, Federaciones y Confederaciones de las Asociaciones Gremiales 181
5. Apreciaciones acerca de la legislación de Asociaciones Gremiales..... 182
6. Asociaciones de Empleadores 183
 - 6.1. Trabajadores que desempeñan oficios en forma independiente 183
 - 6.2. Sociedades científicas y grupos de profesionales con una especialidad determinada 184
 - 6.3. Colegios profesionales..... 184
7. Nueva legislación en materia de asociaciones..... 185

CAPÍTULO 5

Las organizaciones de empleadores en Chile 187

1. Aspectos generales..... 187
2. Reseña histórica de las organizaciones de empleadores en Chile..... 189
 - 2.1. La Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)..... 189
 - 2.2. Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA)..... 191
 - 2.3. Sociedad Nacional de Agricultura (SNA) 193
 - 2.4. Cámara Chilena de la Construcción (C.CH.C.) 195
 - 2.5. Cámara Nacional de Comercio Servicios y Turismo de Chile 196
 - 2.6. Sociedad Nacional de Minería (SONAMI)..... 197
 - 2.7. Asociaciones de Bancos e Instituciones Financieras..... 198
 - 2.8. Federación Gremial de Instituciones Privadas de Seguridad Social, Salud y Seguros (FIS) 198
3. Organismos representativos de la Microempresa, Pequeña empresa y Mediana empresa 199

3.1. Confederación Nacional del Comercio Detallista y Turismo de Chile	200
3.2. Confederación Gremial Unida de la Mediana Pequeña Micro Industria, Servicios y Artesanado de Chile (CONUPIA)	200
3.3. Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile.	201
3.4. Confederación Nación de la Pequeña y Mediana Empresa (CONAPYME)	201

PARTE 3

LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

CAPÍTULO 1

Aspectos generales 205

1. Principios orientadores de la legislación chilena.	205
2. Aplicación de las normas (art. 1° del Código del Trabajo)	207
3. Libertad de trabajo	211
4. El principio de no discriminación (art. 2° del Código del Trabajo)	212
5. El mobbing o acoso laboral	218
6. Definiciones Básicas (art. 3° del Código del Trabajo)	221
7. Multiplicidad de razones sociales consideradas como un solo empleador. .	222
8. Continuidad de las obligaciones y derecho laborales (art. 4° del Código del Trabajo)	226
9. Derechos Fundamentales (art. 5° del Código del Trabajo)	227
9.1. La exigibilidad horizontal de los derechos fundamentales	228
9.1.1. Doctrina alemana sobre la exigibilidad de los derechos fundamentales	229
9.1.2. Clasificaciones de los derechos fundamentales.	230
10. Irrenunciabilidad de los derechos	232
11. El servicio militar obligatorio	233
12. Nacionalidad de los trabajadores	233
13. De la prescripción	235

CAPÍTULO 2

Del contrato individual de trabajo 243

1. Conceptualización.	243
2. Contrato individual de trabajo y relación de trabajo	244
3. Del vínculo de subordinación o dependencia	247
4. Contratos de prestación de servicios que no revisten el carácter de contrato individual de trabajo	250

5. Características del Contrato Individual de Trabajo	251
6. Contenido del Contrato Individual de Trabajo	254
7. De la modificación del Contrato Individual de Trabajo	256
8. Contratos Individuales de Trabajo de corta duración	258
8.1. Contrato de Trabajo a plazo fijo	258
8.2. Contrato por obra, tarea o servicio determinado	260
8.3. Contrato de Trabajadores Agrícolas de Temporada	262
8.4. Contratos de Trabajo con jornada a tiempo parcial	262
8.4.1. Aspectos generales y situación anterior al 1 de diciembre de 2001	262
8.4.2. Análisis de la legislación vigente (artículos 40 BIS, 40 BIS A, 40 BIS B, 40 BIS C y 40 BIS D del Código del Trabajo, introducido por la ley N° 19.759)	263
9. Formas de contratación atípica de trabajo	264
9.1. El Trabajo a Domicilio	264
9.2. El Teletrabajo	265
10. Estadísticas sobre contrato individual de trabajo	266
• ILUSTRACIÓN 12. Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato	266
• ILUSTRACIÓN 13. Evolución del porcentaje de contratos que no son indefinidos	267
• TABLA 2. Cantidad y distribución de trabajadores por tipo de contrato, según sexo	267
• TABLA 3. Distribución de trabajadores por sexo, según rama de actividad económica	268
• TABLA 4. Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, según tamaño de empresa	268
• ILUSTRACIÓN 14. Distribución porcentual de los trabajadores con contrato indefinido, por antigüedad, según sexo	269
• ILUSTRACIÓN 15. Distribución porcentual de los trabajadores con contrato indefinido por antigüedad, según existencia de sindicato. . .	269

CAPÍTULO 3

El trabajo de los menores y de las mujeres. De la protección de la maternidad, la paternidad y la vida familiar; salas cunas y otras materias afines 271

1. El trabajo de los menores	271
2. El Trabajo de la Mujer	276
2.1. Generalidades	276
2.2. Protección del Acoso Sexual	278

2.2.1.	Alcances generales	278
2.2.2.	Incorporación de la protección del acoso sexual por la ley 20.005.	280
2.2.2.1.	Investigación y sanción del acoso sexual.	281
2.3.	De la protección de la maternidad, la paternidad y la vida familiar . .	282
2.3.1.	Derecho al descanso	284
2.3.2.	Derecho al subsidio.	289
2.3.3.	El permiso postnatal parental	291
2.3.4.	Derecho al fuero	294
2.3.5.	Derecho a la integridad física de la mujer durante el embarazo.	297
2.4.	Las normas especiales sobre las salas cunas	297
2.5.	El derecho de las madres a dar alimento a sus hijos	300
2.6.	Extinción de los derechos derivados de la maternidad y sanciones por incumplimiento	302
2.7.	Permiso en caso de matrimonio.	303

CAPÍTULO 4

La jornada de trabajo 305

1.	Algunos aspectos doctrinarios	305
2.	Consideraciones generales sobre la legislación chilena	306
3.	Definición de la jornada de trabajo	307
4.	La jornada ordinaria de trabajo	310
4.1.	Situaciones legales de excepción	310
4.1.1.	Exclusión de la limitación de la jornada de trabajo	310
4.1.2.	Jornada de 12 horas diarias, con una hora de descanso	312
4.1.3.	Personal de choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transportes de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.	313
4.1.4.	Personal que desempeña sus funciones a bordo de ferrocarriles	315
4.1.5.	Servicio de transporte urbano	316
4.1.6.	Personal que se desempeña como chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros.	316
4.1.7.	Situación especial de los dependientes de comercio.	317
4.1.8.	Trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras. . .	317
4.1.9.	Jornadas inferiores a las 48 horas.	319
4.1.10.	Otras situaciones de jornadas especiales	320
5.	Jornada extraordinaria de trabajo.	320
5.1.	Situación normal	320

5.2. Situación especial:	321
6. Jornada parcial	322
7. Control de la jornada de trabajo	323
8. Descanso dentro de la jornada de trabajo	324
9. Descanso semanal, domingo y festivos.	325
9.1. Regla general.	325
9.2. Excepciones al descanso dominical y en días festivos	326
10. Sistemas excepcionales de jornada de trabajo	330
11. Reflexiones acerca de la jornada de trabajo en Chile	331
• TABLA 5. Cantidad de trabajadores, por sexo y tipo de jornada	332
• TABLA 6. Cantidad de trabajadores, por tipo de jornada y tamaño de empresa	333

CAPÍTULO 5

Feriado anual (vacaciones) y permisos en casos especiales 335

1. Conceptos básicos y evolución del derecho a feriado en Chile	335
2. La duración del feriado anual	336
3. El feriado progresivo	337
4. Concepto de remuneraciones para los efectos del feriado anual	338
5. Características específicas del feriado anual	339
5.1. No puede compensarse en dinero hasta 15 días hábiles	339
5.2. Continuidad relativa del feriado	340
5.3. Acumulación relativa del feriado	340
5.4. El feriado se interrumpe por enfermedad del trabajador	341
6. Feriado colectivo, situación especial de cierre temporal de empresas y beneficios para docentes	342
7. Permisos en caso de muerte de hijo o cónyuge	343

CAPÍTULO 6

De las remuneraciones y su protección 345

1. Conceptos generales	345
2. De las remuneraciones.	346
2.1. Formas de remuneración.	346
2.1.1. El sueldo.	346
• ILUSTRACIÓN 16. Proporción de trabajadores que recibieron el salario mínimo el último mes anterior a la encuesta	349
• ILUSTRACIÓN 17. Distribución porcentual de trabajadores que recibieron el salario mínimo el último mes anterior a la encuesta, por sexo	349

• TABLA 7. Cantidad de trabajadores asalariados que perciben el salario mínimo, por tamaño de empresa	349
• TABLA 8. Proporción que representan los trabajadores que percibieron el salario mínimo sobre el total de trabajadores, según tamaño de empresa	350
2.1.2. El sobresueldo	350
2.1.3. La comisión	350
2.1.4. La participación	351
2.1.5. La gratificación	351
2.1.6. Otras formas de remuneración	351
2.2. Retribuciones que no tienen el carácter de remuneración	352
2.2.1. Asignación de movilización	352
2.2.2. Asignación de pérdida de caja	352
2.2.3. Asignación por desgaste de herramientas	352
2.2.4. Asignación por colación	353
2.2.5. Viáticos	353
2.2.6. Prestaciones familiares por ley	354
2.2.7. Indemnizaciones por terminación de la relación laboral	354
2.2.8. Devolución de gastos	354
2.2.9. El caso de las becas escolares	354
2.3. Gratificación	355
2.3.1. Antecedentes	355
2.3.2. Sistema vigente: obligación legal de gratificar	355
2.3.3. Formas de pago de la gratificación legal	356
2.3.3.1. Pagar el 30% de las utilidades o excedentes líquidos obtenidos	356
2.3.3.2. Pagar el 25% de lo devengado por el trabajador por concepto de remuneraciones mensuales, en el respectivo ejercicio comercial, con tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales	357
2.3.3.3. Elección de alternativa	357
2.3.4. Época de pago de la gratificación legal	358
2.3.5. Gratificación contractual y legal	358
2.4. Formas y períodos de pago de las remuneraciones	359
2.5. Descuentos de las remuneraciones	362
2.5.1. Descuentos obligatorios	363
2.5.2. Descuentos voluntarios	364
2.5.3. Descuentos prohibidos	364
2.6. El beneficio de la semana corrida (artículo 45)	365
2.7. Obligación de sugerencia de propinas	370
3. De la protección de las remuneraciones	371

3.1. Inembargabilidad de las remuneraciones	371
3.2. Ingreso mínimo y reajustabilidad de las remuneraciones	372
3.3. Reajustabilidad de remuneraciones, indemnizaciones y otras prestaciones adeudadas	373
3.4. Garantías en favor de la familia	374
3.5. Privilegios de pago de las remuneraciones e indemnizaciones en caso de insolvencia o quiebra de la empresa	374
3.6. Libro auxiliar de remuneraciones	375
3.7. Principio de igualdad de remuneraciones	375
3.8. Gastos de traslado	376

CAPÍTULO 7

Algunos contratos especiales 377

1. El Contrato de Aprendizaje	377
2. El Contrato de Trabajadores Agrícolas permanentes	378
2.1. Aspectos generales. Concepto de Trabajador Agrícola	378
2.2. Normas especiales sobre jornada de trabajo	380
2.3. Normas especiales en materia de remuneraciones	380
2.4. Obligación del empleador de proporcionar al trabajado agrícola permanente y a su familia habitación higiénica y adecuada	381
2.5. Normas especiales sobre intermediación de trabajadores agrícolas	381
3. El Contrato de Trabajo Agrícola de Temporada	382
4. El Contrato de los Trabajadores de Artes y Espectáculos	384
5. El Contrato de Trabajadores de Casa Particular	386
6. Contrato de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas	389
7. Contrato de tripulantes de vuelo y de tripulantes de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga	393

CAPÍTULO 8

El Reglamento Interno 399

1. Concepto	399
2. Obligatoriedad	399
3. Responsabilidades del Empleador	400
4. Contenido del Reglamento Interno	401
5. Observaciones respecto del contenido del reglamento interno	403

CAPÍTULO 9

Normas generales sobre protección de los trabajadores 405

1. Seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales . . . 408
2. Protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual 410

CAPÍTULO 10

Terminación de la relación laboral 411

1. Algunos aspectos de carácter doctrinario 411
2. Síntesis de la evolución legislativa chilena y características de la misma . . . 413
 - 2.1. Período 1924-1966 414
 - 2.2. Período 1966-1978 415
 - 2.3. Período 1978-1990 416
 - 2.4. Cambios que introdujo la ley N° 19.010 de 1990 al Código del Trabajo 417
 - 2.5. Contenido global de la legislación vigente 419
3. La indemnización por término de la relación de trabajo 420
 - 3.1. Conceptos 420
 - 3.2. Derecho a la indemnización desde el punto de vista legal 421
4. Formalidades del término de la relación de trabajo por iniciativa del empleador 424
 - 4.1. Obligación del pago de cotizaciones previsionales atrasadas por parte del empleador como requerimiento previo al término de la relación de trabajo 425
5. Indemnización legal y convencional 429
 - 5.1. Remuneraciones que se considera para el cálculo de las indemnizaciones 430
6. Recurso judicial del trabajador despedido 432
7. Indemnizaciones por despido indirecto 434
8. Reajustabilidad de la indemnización e intereses que devengan en caso de pago diferido 436
9. Adelanto de la indemnización 436
10. Del finiquito laboral 437
 - 10.1. Concepto de finiquito 437
 - 10.2. Formalidades del finiquito 438
11. La indemnización sustitutiva de carácter previsional 440
12. La indemnización para trabajadores de casa particular 444
13. Indemnización en caso de invocar necesidades de la empresa o desahucio escrito del empleador (art. 161 del Código del Trabajo) 445

14. Tributación de las indemnizaciones	446
14.1. Aquellas indemnizaciones que no tributan en ninguna circunstancia	447
14.2. Aquellas indemnizaciones que pueden tributar total o parcialmente	448
15. Causales de término de la relación de trabajo que no dan derecho a indemnización legal. Causales establecidas en el artículo 159 del Código del Trabajo	449
15.1. Mutuo acuerdo de las partes	449
15.2. Renuncia del trabajador dando aviso al empleador con 30 días de anticipación	450
15.3. Muerte del trabajador	451
15.4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato	451
15.5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato	452
15.6. Caso fortuito o fuerza mayor.	454
16. Causales de caducidad establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo	455
16.1. alguna de las conductas indebidas de carácter grave	456
16.1.1. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones	457
16.1.2. Conductas de acoso sexual	459
16.1.3. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.	459
16.1.4. Injurias proferidas por el trabajador al empleador	459
16.1.5. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña	460
16.1.6. Conductas de acoso laboral.	460
16.2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio, que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.	461
16.3. La no concurrencia del trabajador a sus labores, sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; la falta injustificada o sin aviso previo por parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuya paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra es causal de término de contrato.	462
16.4. Abandono del trabajo por parte del trabajador	463
16.5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o el funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o la salud de éstos	465
16.6. Perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo o mercaderías	466

16.7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato	466
17. Causales de caducidad establecidas en el artículo 161 del	
Código del Trabajo	470
17.1. El desahucio	470
17.2. Las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio	472
18. Causal relativa al sometimiento del empleador a un procedimiento	
concursal de liquidación (art. 163 bis)	473
19. Los fueros laborales	476
19.1. Conceptos	476
19.2. Operatoria del fuero en la legislación chilena	477
19.3. Casos principales en que se aplica el fuero laboral	478
19.3.1. Directores de las organizaciones sindicales (Sindicatos de	
base, Federaciones, Confederaciones y Centrales)	
(artículos 243, 274 y 283 del Código del Trabajo)	478
19.3.2. Trabajadores que concurren a la constitución de un	
sindicato de empresa, de establecimiento de empresa,	
interempresa, y de trabajadores transitorios o eventuales . . .	478
19.3.3. Candidatos a directores sindicales de un sindicato de	
empresa, de establecimiento de empresa, interempresa,	
y de trabajadores transitorios o eventuales	478
19.3.4. Delegados sindicales de los sindicatos interempresa, de	
trabajadores transitorios o eventuales y delegado del personal . .	479
19.3.5. Fuero de algunos directores de los Comités Paritarios	
de Higiene y Seguridad	479
19.3.6. Fuero antes durante y después de la negociación	
colectiva formal	479
19.3.7. Fuero maternal	480
19.3.8. Fuero especial para trabajadores sujetos a licencia médica	
por enfermedad común o licencia por accidente del trabajo	
o enfermedad profesional	480
19.3.9. Fuero para trabajadores en servicio militar	481
19.3.10. Fuero de los representantes de los trabajadores en los	
Consejos de las Cajas de Compensación	481
20. Estadísticas sobre terminación de contrato individual de trabajo	481
• TABLA 9. Porcentaje que representa los contratos indefinidos	
celebrados y finiquitados en los últimos 12 meses, sobre el total de	
contratos indefinidos vigentes, según sexo y tamaño de empresa	481
• TABLA 10. Porcentaje que representa los contratos indefinidos	
celebrados y finiquitados en los últimos 12 meses, sobre el total de	
contratos indefinidos vigentes, según sexo y rama de actividad	482

• ILUSTRACIÓN 18. Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses, por causal de término de contrato	482
• ILUSTRACIÓN 19. Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses, por causal de término de contrato (2008 y 2011)	483
• ILUSTRACIÓN 20. Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses, por causal de término de contrato, según sexo	483
• TABLA 11. Cantidad de trabajadores que recibieron indemnización por años de servicio en los últimos 12 meses, por tipo de indemnización, sexo del trabajador y tamaño de empresa	484

CAPÍTULO 11

Contratistas, subcontratistas y empresas de servicios transitorios 485

1. Marco conceptual general y doctrinario de la subcontratación.	486
1.1. Distinciones conceptuales entre empresas contratistas y subcontratistas	488
1.1.1. Auténticas empresas contratistas y subcontratistas.	488
1.1.2. Colocadoras de personal	489
1.1.3. Distinción doctrinaria entre dos tipos diferentes de contratistas y subcontratistas.	490
1.1.4. Nuestro planteamiento en relación con los trabajos temporales	491
1.2. Distinción de responsabilidades en el ámbito de las relaciones laborales	492
1.2.1. Responsabilidad directa	492
1.2.2. Responsabilidad solidaria	492
1.2.3. Responsabilidad subsidiaria.	493
1.3. Evolución histórica de la subcontratación en el Derecho Chileno	493
2. Regulación vigente del trabajo en régimen en subcontratación:	
Ley N° 20.123 de 2006.	495
2.1. Una visión de conjunto de la nueva legislación	495
2.2. Mantención del concepto de empresa	496
2.3. Concepto de trabajo en régimen de subcontratación y aplicabilidad de sus normas regulatorias	498
2.4. Situaciones en las cuales el dueño de la obra, empresa o faena, se entenderá empleador del trabajador subcontratado	502

2.5. Derechos de la empresa principal para resguardar sus responsabilidades.	503
2.6. Responsabilidades de la empresa principal ante el incumplimiento del contratista o del subcontratista para con sus trabajadores.	505
2.6.1. Planteamientos conceptuales.	505
2.6.2. Responsabilidad de la empresa principal ante el incumplimiento del contratista o subcontratista con sus trabajadores en materia laboral y previsional.	506
2.7. Materias sobre las cuales opera la responsabilidad solidaria o subsidiaria de la empresa principal, según corresponda.	506
2.8. Casos específicos en que no se configuran las responsabilidades del trabajo en régimen de subcontratación.	507
2.9. Normas generales y especiales en materia de salud, higiene y seguridad en el trabajo tratándose del régimen de subcontratación ..	508
2.9.1. Introducción.	508
2.9.2. Análisis del Reglamento del artículo 66 bis de la Ley 16.744 de 1968 sobre materias relativas a la seguridad y salud en el trabajo.	510
2.9.2.1. Disposiciones Generales.	510
2.9.2.2. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	511
2.9.2.3. Los Comités Paritarios de Faena.	512
2.9.2.4. Los Departamentos de Prevención de Riesgos de Faena.	513
2.10. Responsabilidades en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.	513
2.11. Normas generales y especiales en materia previsional tratándose del régimen de subcontratación.	514
2.12. Facultades de la Dirección del Trabajo como ente fiscalizador de las normas en materia de subcontratación, introducidas al Código del Trabajo por la Ley 20.123 de 2006.	515
2.13. Aspectos laborales y previsionales a tener en cuenta para el acuerdo contractual entre una empresa principal y una empresa contratista.	516
2.13.1. Elección del contratista o subcontratista por la empresa principal.	516
2.13.2. Obligaciones y autolimitaciones de la empresa principal a ser insertadas en el contrato civil o comercial.	518
2.13.3. Algunas consideraciones respecto al contrato civil o comercial entre una empresa principal y una empresa contratista.	519

2.14. Normas sobre simulación en la contratación de trabajadores que tiene por objeto ocultar al verdadero empleador	520
2.15. Normas sobre intermediarios agrícolas	524
2.16. Algunas reflexiones sobre el tema	524
3. El Suministro de Personal	525
3.1. Algunas reflexiones generales acerca del suministro de personal.	526
3.1.1. Conceptos básicos y tendencias.	526
3.1.2. Análisis de la normativa de la OIT sobre la materia.	528
3.1.2.1. Antecedentes previos al Convenio N° 181 de 1997	528
3.1.2.2. Fundamentos del Convenio N° 181 de 1997	529
3.1.2.3. Concepto de agencia de empleo privada.	529
3.1.2.4. Objetivos generales del Convenio N° 181	529
3.1.2.5. Objetivos específicos del Convenio N° 181 con respecto al suministro de personal	530
3.2. Las empresas de suministro de personal antes de la Ley N° 20.123 de 2006	531
3.3. Consideraciones generales de la nueva Ley N° 20.123 en materia de suministro de personal transitorio y definiciones fundamentales	532
3.4. De las empresas de servicios transitorios	534
3.4.1. Naturaleza jurídica y obligaciones.	534
3.4.2. Prohibiciones de las empresas de servicios transitorios.	536
3.5. Del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios	537
3.5.1. Características generales del contrato	537
3.5.2. Únicas circunstancias que permiten la puesta a disposición de trabajadores transitorios y plazos asociados.	537
3.5.3. Prohibiciones de las empresas de servicios transitorios.	538
3.6. Contrato individual de trabajo de servicios transitorios.	539
3.6.1. Definición	539
3.6.2. Aspectos laborales regulados de manera distinta a las normas comunes del Código del Trabajo.	539
3.6.3. Cláusulas mínimas del contrato individual de trabajo de servicios transitorios.	540
3.6.4. Responsabilidades de la empresa usuaria.	542
3.6.5. Situaciones en que la empresa usuaria se entiende como empleadora directa del trabajador puesto a disposición	543
3.7. Fiscalización de la Dirección del Trabajo	543
3.7.1. Consideraciones generales.	543
3.7.2. Consideraciones específicas.	544
3.8. Observaciones finales	545
4. Algunas estadísticas sobre subcontratación y servicios transitorios	546

• ILUSTRACIÓN 21. Proporción de empresas que operan con más de un RUT, según tamaño de empresa	547
• ILUSTRACIÓN 22. Proporción de empresas que operan con más de un RUT, según existencia de sindicato.	547
• ILUSTRACIÓN 23. Proporción (%) de empresas que subcontratan y de empresas que utilizan trabajo suministrado (2008 y 2011)	548
• ILUSTRACIÓN 24. Proporción (%) de empresas que subcontratan y de empresas que utilizan trabajo suministrado, según tamaño de empresa (2008 y 2011).	549
• ILUSTRACIÓN 25. Proporción (%) de empresas que subcontratan y de empresas que utilizan trabajo suministrado, según rama de actividad económica	550
• ILUSTRACIÓN 26. Proporción (%) de empresas que subcontratan y de empresas que utilizan trabajo suministrado, según región	551
• ILUSTRACIÓN 27. Distribución porcentual de empresas por uso de subcontratación, según tamaño de empresa y existencia de sindicato . . .	552
5. Reflexiones finales	552

PARTE 4

LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES

CAPÍTULO 1

El Derecho de asociación y los sindicatos de trabajadores 557

1. Los principios fundamentales en materia de libertad sindical.	557
2. Nociones generales. Definición de sindicato	561
3. Objetivos de las organizaciones sindicales	563
4. Concepciones del sindicato	564
4.1. Sindicalismo revolucionario	564
4.2. El sindicalismo reformista ideológico	565
4.3. Sindicalismo reivindicativo no ideológico	566
4.4. Sindicalismo unido al Estado	567
5. El sindicato en el mundo de hoy	567

CAPÍTULO 2

Breve análisis de la historia de la legislación sindical chilena 569

1. Situación anterior al 11 de septiembre de 1973.	569
1.1. Sindicatos Industriales	569
1.2. Sindicatos Profesionales	570
1.3. Sindicatos de la Gran Minería del Cobre.	570

1.4. Sindicatos Agrícolas	570
1.5. Sector Público.	570
2. Régimen transitorio 1973-1979	571
3. Situación desde 1979 a 1991.	573
4. Esquema básico de la legislación sindical actual.	575

CAPÍTULO 3

Análisis de las disposiciones de la legislación chilena vigente 577

1. Reconocimiento del derecho de los trabajadores a sindicarse.	
Aplicación de las normas sobre libertad sindical	578
2. Clases de sindicatos.	579
3. Fines de los sindicatos	580
4. La constitución de sindicatos.	583
4.1. Quórum y modalidades especiales para la constitución de los diversos sindicatos.	583
4.1.1. Sindicato de Empresa	583
4.1.2. Sindicato de Establecimiento de Empresa	584
4.1.3. Sindicatos interempresa	584
4.1.4. Sindicato de trabajadores transitorios	584
4.1.5. Sindicato de trabajadores independientes	584
4.1.6. Los demás sindicatos.	584
4.2. Procedimiento de constitución de los sindicatos (artículos 221 y siguientes del Código del Trabajo)	585
4.3. De los estatutos sindicales (artículos 231 al 233 del Código del Trabajo)	586
4.4. Fusión de los sindicatos.	587

CAPÍTULO 4

Administración del sindicato 589

1. Directorio (arts. 234 a 252 del CTrab)	589
1.1. Naturaleza y funciones del Directorio	589
1.2. Número de directores	589
1.3. Duración del cargo de director y requisitos para desempeñarlo	590
1.4. El proceso electoral sindical.	591
1.5. Fuero de los directores de las organizaciones sindicales (artículos 243 del CTrab), de los candidatos a directores sindicales (artículo 238 del CTrab), de los trabajadores que concurran a la formación de un sindicato (artículo 221 del CTrab), de ciertos miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (artículo 243 del CTrab)	592

1.6. Censura del directorio (art. 244 del CTrab)	594
1.7. De los permisos sindicales (arts. 249 al 252)	595
2. Asambleas sindicales (art. 255 del CTrab)	597
3. Patrimonio sindical (arts. 256 al 263 del CTrab)	599
3.1. Generalidades	599
3.2. Cotizaciones o cuotas sindicales	599
3.3. Patrimonio sindical	600
3.4. Administración de los fondos sindicales	601

CAPÍTULO 5

Disolución de las organizaciones sindicales	603
--	------------

CAPÍTULO 6

Fiscalización de las organizaciones sindicales	605
---	------------

CAPÍTULO 7

Organizaciones sindicales de grado superior	607
--	------------

1. Aspectos generales acerca de federaciones y confederaciones	607
1.1. Participación de sindicatos en federaciones y de federaciones en confederaciones	608
1.2. Funcionamiento de las federaciones y confederaciones	609
2. Las centrales sindicales: normativa legal vigente (arts. 276 a 288 del CTrab)	610

CAPÍTULO 8

Otras formas de representación sindical materias en el ámbito sindical	615
---	------------

1. Delegados sindicales con fuero (solo para sindicatos interempresa o e trabajadores eventuales o transitorios)	615
2. Los delegados de personal	615

CAPÍTULO 9

Prácticas desleales y antisindicales en materia sindical y de negociación colectiva	617
--	------------

1. Generalidades	617
2. Descripción de las prácticas desleales en materia sindical	618
3. Descripción de prácticas desleales en materia de negociación colectiva . . .	621
4. Penalidades de las prácticas desleales, tanto en materia sindical como de negociación colectiva	623

5. Algunas estadísticas sobre prácticas desleales	625
• ILUSTRACIÓN 28. Proporción de empresas en las que se declaran prácticas antisindicales o desleales, según existencia de sindicato (2008-2011)	626
6. Reflexiones en torno a la legislación sobre prácticas desleales en materia sindical y negociación colectiva	627

CAPÍTULO 10

Las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado

629

1. Consideraciones preliminares sobre el derecho de asociación de los funcionarios públicos y los fines de estas asociaciones	629
2. Ámbito de aplicación y reconocimiento del derecho de asociación	630
3. Fines de las asociaciones de funcionarios	631
4. Constitución de las asociaciones y sus estatutos. Radio de acción	633
4.1. Procedimiento de constitución de las asociaciones (art. 8° de la Ley N° 19.296).	633
4.2. Los Estatutos	634
4.3. Directorio de las asociaciones	635
4.3.1. Objetivos	635
4.3.2. Número de directores	635
4.3.3. Duración del cargo de director y requisitos para ejercerlo	635
5. El proceso electoral de las asociaciones de funcionarios	635
6. Del fuero de los directores y de los candidatos a directores	636
7. De los permisos de los dirigentes	637
8. Las asambleas (arts. 35 al 38 de la ley N° 19.296 de 1994)	638
9. Patrimonio de las asociaciones (arts. 39 al 48 de la ley N° 19.296 de 1994)	639
10. Federaciones, Confederaciones y Agrupaciones (arts. 49 al 60 de la ley N° 19.296 de 1994)	641
10.1. Definiciones	641
10.2. Los fines	641
10.3. Participación y afiliación de las asociaciones de base	642
10.4. Normas especiales para las asambleas de las federaciones, confederaciones y agrupaciones	642
10.5. Directorio de las federaciones, confederaciones y agrupaciones	643
10.6. Obligaciones financieras	643
10.7. Aplicación supletoria de normas sobre asociación de base	643
11. La disolución de las asociaciones (arts. 61 al 63 de la ley N° 19.296 de 1994)	644
11.1. Generalidades	644

11.2. Causales y solicitantes de la disolución	644
11.3. Procedimiento de disolución	645
12. Fiscalización de las asociaciones y sanciones (arts. 64 al 69 de la ley N° 19.296 de 1994)	645
12.1. Fiscalización. Aspectos generales	645
12.2. Obligaciones de las asociaciones	645
12.3. Multas	646

CAPÍTULO 11

Fondo para la modernización de las relaciones laborales y desarrollo sindical 647

1. Aspectos generales e históricos	647
2. Situación actual	648
2.1. Programas del Fondo	648
2.1.1. Programas sindicales	648
2.1.2. Programas del fondo para asociaciones gremiales de pequeñas y microempresas	649
2.2. Financiamiento del Fondo	649
2.3. Consejo del Fondo	649
2.4. Administración y operación del fondo	650

CAPÍTULO 12

Estadísticas sindicales y algunas apreciaciones de los autores 651

1. Estadísticas Sindicales	651
• ILUSTRACIÓN 29. Evolución anual de sindicatos activos y de población afiliada a ellos, por tipo de organización, años 2005 a 2013	651
• ILUSTRACIÓN 30. Variación porcentual anual de sindicatos activos y de población afiliada, años 2006 a 2013	652
• ILUSTRACIÓN 31. Variación porcentual anual de población afiliada a sindicatos activos, según sexo, años 2006 a 2013	652
• ILUSTRACIÓN 32. Cantidad de sindicatos y asociaciones de funcionarios públicos activas(os) y población afiliada a ellos, por tipo de organización, año 2013	653
• ILUSTRACIÓN 33. Población afiliada a sindicatos y asociaciones de funcionarios públicos activas(os), por tipo de organización, según sexo, año 2013	653
• TABLA 12. Proporción de empresas con sindicato, según tamaño de la empresa	654
• ILUSTRACIÓN 34. Proporción de empresas con sindicato, según tamaño de empresa (2008-2011)	654

• TABLA 13. Proporción de empresas con sindicato, según rama de actividad económica	655
• TABLA 14. Distribución de afiliados al sindicato por sexo, según tamaño de empresa	655
• TABLA 15. Distribución porcentual por sexo de los dirigentes de los principales cargos directivos de los sindicatos, según cargo . . .	655
• TABLA 16. Distribución de empresas con sindicato, por cantidad de sindicatos existentes en ellas, según tamaño de empresa	656
• ILUSTRACIÓN 35. Afiliación del sindicato a organizaciones suprasindicales (2008-2011)	656
• ILUSTRACIÓN 36. Distribución de sindicatos según afiliación a centrales sindicales	657
2. Conclusiones de la Parte	657

PARTE 5 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CAPÍTULO 1 Algunos aspectos doctrinarios y conceptuales de la negociación colectiva 661

1. Conceptos básicos	661
2. Partes de la Negociación Colectiva	663
3. Supuestos de la Negociación Colectiva	664
3.1. Clima Institucional Favorable	664
3.2. Libertad Sindical.	665
3.3. Estabilidad de las Organizaciones de Trabajadores.	665
4. Los Convenios Colectivos	666
4.1. Denominación y Concepto.	666
4.2. Naturaleza Jurídica del Convenio Colectivo	667
5. Los conflictos colectivos	669
5.1. Conceptos y Clasificación	669
5.2. De los Métodos de Prevención y Solución de Conflictos.	670
5.2.1. Aspectos Generales	670
5.2.2. Conciliación y/o Mediación	671
5.2.3. El Arbitraje.	672
6. De la Huelga.	673
6.1. Planteamiento del tema y conceptualización	673
6.2. El Derecho de Huelga.	675
7. El Lock Out	677

CAPÍTULO 2

La Negociación Colectiva en Chile

679

1. Evolución histórica y características generales del sistema vigente	679
1.1. Nacimiento de la Negociación Colectiva en nuestro país.	679
1.2. El Procedimiento de Negociación Colectiva en el Código de 1931 . .	680
A. A quiénes afectaba el Procedimiento de Negociación Colectiva. . .	680
B. Presentación del Pliego de Peticiones	680
C. La Conciliación Obligatoria.	681
D. El Arbitraje Voluntario.	682
E. La Huelga, del Lock-Out y de la Reanudación de Faenas	683
F. Las Actas de Avenimiento.	685
G. Los Contratos Colectivos celebrados por la vía de la Negociación Colectiva Directa	685
1.3. Otros Procedimientos vigentes durante la época del Código del Trabajo de 1931	685
A. Los Campesinos.	685
B. La Negociación Colectiva en la gran minería del cobre.	686
C. Comisiones Tripartitas	687
1.4. Situación posterior a 1973. Periodo de transición	688
1.5. Plan Laboral. Aspectos Generales	689
2. Breve resumen de la legislación actual vigente	691

CAPÍTULO 3

Los procedimientos vigentes en materia de negociación colectiva legal en Chile

693

1. Definición de la Negociación Colectiva.	693
2. Ámbito de la Negociación Colectiva. Prohibición de negociar colectivamente en el sector público. Empresas habilitadas para negociar. . .	694
2.1. Prohibición de negociar colectivamente en el sector público	695
2.2. Quiénes pueden y quiénes no pueden negociar colectivamente por la vía de la negociación colectiva legal.	696
2.2.1. Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contratan exclusivamente para el desempeño de una determinada obra, faena transitoria o de temporada. .	696
2.2.2. Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración	698
2.2.3. Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores	699

2.2.4.	Los trabajadores que, de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.	699
2.2.5.	Procedimiento de reclamo en contra de la prohibición de negociar	699
3.	Materias susceptibles de ser negociadas y aquellas prohibidas en la negociación colectiva formal	701
4.	La Negociación Colectiva Legal de Carácter Formal	703
4.1.	Presentación del proyecto por los trabajadores.	703
4.1.1.	Oportunidad de presentación del proyecto	704
4.1.2.	Representación de los trabajadores	707
4.1.3.	Obligación de informar por parte del Empleador al Sindicato o Grupo Negociador durante el proceso de Negociación Colectiva	708
4.1.4.	Contenido del Proyecto	709
4.1.5.	Quórum necesario para negociar.	710
4.1.6.	Efectos particulares de la presentación.	711
4.2.	Respuesta del empleador.	711
4.2.1.	Oportunidad	711
4.2.2.	Forma de la respuesta	712
4.2.3.	Representación del empleador (artículo 326, inciso final, Código del Trabajo)	712
4.2.4.	Objeción de legalidad (artículo 331, Código del Trabajo)	712
4.2.5.	Sanciones en caso de no respuesta del Empleador	714
4.3.	Continuación y Término de la Negociación Colectiva	715
4.3.1.	Continuación de la Negociación Colectiva	715
4.3.2.	Término de la Negociación Colectiva	715
5.	La Negociación Colectiva Informal o Directa	716
6.	Nueva normativa a partir de la puesta en vigencia de la ley N° 19.759 de 2001	718
6.1.	Procedimiento especial para los Trabajadores Agrícolas de Temporada	719
6.2.	Reflexiones acerca las actuales normas sobre convenios colectivos	720

CAPÍTULO 4

De los instrumentos colectivos 721

1.	Contratos colectivos y convenios colectivos (arts. 344 al 351 del Código del Trabajo).	721
----	--	-----

1.1. Conceptos.	721
1.2. Contenido del Instrumento Colectivo.	722
1.3. Características y efectos del instrumento colectivo.	723
1.3.1. Escrituración del Instrumento Colectivo.	723
1.3.2. Duración del Instrumento Colectivo.	723
1.3.3. Efectos sólo para las partes que lo suscriben	725
1.3.4. Reemplazo de cláusulas de un contrato individual.	727
1.3.5. El Instrumento Colectivo sólo puede ser mejorado por el Contrato Individual	728
1.3.6. Cumplimiento de las cláusulas	729
1.3.7. Pago del 75% de la cotización sindical en caso de extensión de beneficios.	730
1.3.7.1. Origen y sentido de esta disposición	730
1.3.7.2. Algunos problemas que plantea su aplicación	731
1.3.7.3. Balance de la disposición.	732

CAPÍTULO 5

Procedimientos destinados a evitar el conflicto: Mediación, arbitraje voluntario, arbitraje obligatorio e interposición de buenos oficios 733

1. Mediación de carácter voluntaria.	733
2. Arbitraje de derecho (Interpretación de los instrumentos colectivos)	735
3. Arbitraje voluntario de intereses	735
4. Arbitraje obligatorio de intereses en reemplazo de la huelga para ciertas empresas.	736
5. Interposición de buenos oficios a propuesta de una de las partes, en el periodo que transcurre desde la votación de la huelga y el momento en que se hace efectiva.	738

CAPÍTULO 6

Las huelgas en la institucionalidad laboral chilena vigente 741

1. Consideraciones generales sobre la Huelga	741
2. Requisitos formales previos a la huelga (art. 370 del Código del Trabajo)	743
3. Requisitos para hacer efectiva la huelga	744
4. Efectos de la Huelga	746
4.1. Respecto del contrato de trabajo	746
4.2. En relación con los trabajadores	746
4.3. Efectos respecto al empleador.	747

4.3.1. Obligación de los trabajadores de proporcionar personal de emergencia	747
4.3.2. El reemplazo de trabajadores en Huelga	747
5. Prohibición de retirarse de la negociación colectiva (art. 382 del Código del Trabajo)	752
6. Reintegro de los trabajadores en huelga (art. 381 del Código del Trabajo)	752
7. Lock Out o Cierre Patronal.	753
8. Reanudación de Faenas (art. 385 del Código del Trabajo)	754

CAPÍTULO 7

Estadísticas seleccionadas sobre negociación colectiva y algunas apreciaciones de los autores sobre la materia 755

• ILUSTRACIÓN 37. Proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años, según existencia de sindicato. . .	755
• ILUSTRACIÓN 38. Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, según rama de actividad económica	756
• ILUSTRACIÓN 39. Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, según tamaño de empresa.	757
• ILUSTRACIÓN 40. Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, según región	758
• Algunas apreciaciones finales de los autores en materia de negociación colectiva	759

Consideraciones finales del libro	761
---	-----

Bibliografía	763
------------------------	-----