



## Universidad de Concepción

### CIRCULAR N° 2021 – 005 /

CONCEPCION, 12 de enero de 2021.

DE : DIRECTORA DE PERSONAL

A :  
-RECTOR  
-VICERRECTORES  
-VICERRECTORAS  
-DIRECTORA GENERAL CAMPUS LOS ÁNGELES  
-DIRECTOR GENERAL CAMPUS CHILLÁN  
-DECANAS  
-DECANOS  
-DIRECTORES/AS DE DEPARTAMENTOS  
-DIRECTORES/ DE ORGANISMOS  
-JEFES/AS DE DIVISION  
-JEFES/AS ADMINISTRATIVOS/AS

**REF.: Procesos de negociación colectiva. Oportunidad en que debe hacerse efectiva los efectos de la huelga.**

Como es de vuestro conocimiento, la Universidad de Concepción se encuentra en proceso de negociación colectiva con cada una de las organizaciones sindicales de nuestra Casa de Estudios.

Dado que cada una de dichas organizaciones sindicales aprobó la huelga, se inició con cada una de ellas un proceso de mediación obligatoria.

Lamentablemente las conversaciones en el marco de la instancia de mediación obligatoria con el Sindicato N°1 no prosperaron, lo que determinó el término de dicha etapa con la citada organización sindical, lo que supone, respecto de los trabajadores y trabajadoras afiliadas a dicha organización sindical e involucrados en el actual proceso de negociación colectiva el inicio efectivo de la huelga.

Atendido lo expuesto, es pertinente informar a ustedes lo siguiente:

#### **1. Oportunidad en que debe hacerse efectiva la huelga.**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 351 del Código del Trabajo, concluida la mediación obligatoria, la huelga debe hacerse efectiva al inicio del día siguiente hábil. En el caso del sindicato N°1, dicha huelga deberá hacerse efectiva a las 00:00 horas del 13 de enero.



## Universidad de Concepción

### 2. Efectos de la Huelga.

Según lo dispuesto en los artículos 345 y 355 del Código del Trabajo, es posible identificar los siguientes elementos en caso de huelga:

- Durante la huelga, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella.
- Con motivo de la suspensión del contrato de trabajo, los trabajadores sindicalizados e involucrados en los respectivos procesos de negociación colectiva – excluidos quienes conformen los equipos de emergencia- durante la huelga mantendrán suspendida su obligación a prestar sus servicios y el empleador mantendrá suspendida respecto de dichos trabajadores el pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.
- Si el trabajador involucrado en el proceso de negociación colectiva se acoge a licencia médica después de iniciada la huelga, no corresponde que el empleador la tramite. En el caso de que se trate de otras licencias extendidas con anterioridad al inicio de la huelga (sin solución de continuidad y por el mismo diagnóstico), deben ser tramitadas -previa certificación de la Inspección del Trabajo- por el propio trabajador. En el caso de licencias médicas extensas iniciadas durante la huelga (por ejemplo, descanso pre y postnatal) procede la tramitación y autorización de aquella parte de la licencia que exceda el período de huelga. Dictamen N°26946-2018, de 22.08.2018, de la Superintendencia de Seguridad Social.
- La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores **no involucrados** en la huelga ni, en consecuencia, la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.
- En caso de huelga, los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva podrán efectuar trabajos temporales fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.
- En caso de huelga, el empleador no está obligado a enterar las cotizaciones previsionales de los trabajadores(as) involucrados en el proceso de negociación colectiva.
- Los trabajadores involucrados en la negociación podrán pagar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos, caso en el cual se habrá materializado la cobertura de las diferentes contingencias protegidas a través de la cotización, por lo cual, si posteriormente se determina que existe derecho a pago de subsidio, tales cotizaciones deben ser consideradas para el cumplimiento del requisito mínimo de cotizaciones y podrán incidir también en el cálculo de los subsidios que correspondan.
- Durante la huelga, el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical.



## Universidad de Concepción

### **3. Equipos de Emergencia.**

En lo que refiere a los equipos de emergencia y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 359 del Código del Trabajo, es posible apuntar lo siguiente:

- Durante la huelga, 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 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.
- 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.
- Los integrantes del Equipo de Emergencia 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.

### **4. Prohibición de reemplazo de trabajadores en huelga.**

El artículo 345 del Código del Trabajo prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga, lo que aplica tanto para actividades presenciales como virtuales, sin perjuicio de los equipos de emergencia oportunamente solicitados y de los cuales existe constancia en los respectivos procesos de negociación colectiva.

La infracción de dicha prohibición constituye una práctica desleal grave.

En caso de comisiones de exámenes u otras instancias similares, de haberse programado la participación de trabajadores y/o trabajadoras en huelga, en la medida de ser posible, la comisión deberá operar con un número inferior de miembros, atendida la prohibición de reemplazo precedentemente referida.



## Universidad de Concepción

5. Quedarán suspendidos los procesos electorales que involucren a personal sindicalizado.

Sin otro particular, le saluda atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Patricia Echeverría Carrillo', written over a horizontal line.

PATRICIA ECHEVERRÍA CARRILLO  
DIRECTORA DE PERSONAL

CSV/