

Nº 56/SEC/16

Valparaíso, 11 de marzo de 2016.

A S.E.
el Presidente de la
Honorable Cámara de
Diputados

Tengo a honra comunicar a Vuestra Excelencia que el Senado ha dado su aprobación al proyecto de ley, de esa Honorable Cámara, que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo, correspondiente al Boletín Nº 9.835-13, con las siguientes enmiendas:

ARTÍCULO 1º

o o o

Ha incorporado el siguiente numeral 1), nuevo:

“1) Intercálase, en el inciso cuarto del artículo 2º, a continuación de la expresión “ascendencia nacional”, la frase “, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad”.”.

o o o

NUMERAL 1)

Ha pasado a ser numeral 2), sin enmiendas.

NUMERAL 2)

Ha pasado a ser numeral 3), reemplazado por el siguiente:

“3) Modifícase el artículo 5º del modo que sigue:

a) Incorpórase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser tercero y cuarto, respectivamente:

“Los derechos reconocidos por este Código deberán ser siempre ejercidos de buena fe y en forma pacífica.”.

b) Intercálase en el inciso tercero, que ha pasado a ser cuarto, a continuación de la expresión “individuales y”, las palabras “los instrumentos”.”.

NUMERAL 3)

Ha pasado a ser numeral 4), sin modificaciones.

o o o

Ha incorporado el siguiente numeral 5), nuevo:

“5) Agrégase el siguiente artículo 6º bis:

“Artículo 6º bis.- La negociación colectiva deberá desarrollarse de manera pacífica entre las partes. Conforme lo establece el artículo 290 de este Código, incurrirá en práctica desleal o antisindical el empleador que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en los trabajadores involucrados en la huelga durante el proceso de negociación colectiva. Incurrirá en la misma práctica indebida el o los trabajadores y dirigentes sindicales que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el proceso de negociación colectiva, especialmente en el caso que

trabajadores involucrados en la huelga impidan el ingreso a prestar servicios del personal directivo y de los trabajadores no involucrados en ella.”.”.

o o o

NUMERALES 4), 5) y 6)

Han pasado a ser numerales 6), 7) y 8), respectivamente, sin enmiendas.

o o o

Ha contemplado el siguiente numeral 9), nuevo:

“9) Sustitúyese, en el artículo 49, la expresión “empleadores,” por “empleadores o”, y elimínase la frase “o delegados del personal”.”.

o o o

NUMERAL 7)

Ha pasado a ser numeral 10), sin enmiendas.

o o o

Ha consultado como numerales 11), 12) y 13), nuevos, los que siguen:

“11) Sustitúyese, en el inciso final del artículo 153, la frase “El delegado del personal, cualquier” por “Cualquier”.

12) Elimínase, en el inciso primero del artículo 156, la locución “, al delegado del personal”.

13) Suprímese, en el inciso primero del artículo 177, la expresión “del personal o”.”.

o o o

NUMERAL 8)

Ha pasado a ser numeral 14), sin enmiendas.

NUMERAL 9)

Ha pasado a ser numeral 15), suprimiéndose en el texto que propone, la palabra “los” que precede a la expresión “que no existan”.

o o o

Ha incorporado los siguientes numerales 16) y 17), nuevos:

“16) En el artículo 221:

a) Agrégase, en el inciso primero, la siguiente oración final:
“Tratándose de la constitución de un sindicato interempresa, sólo podrán actuar como ministros de fe los inspectores del trabajo.”.

b) Sustitúyese el inciso tercero, por el siguiente:

“Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa gozarán de fuero laboral desde los

diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de cuarenta días.”.

c) Intercálase el siguiente inciso cuarto, nuevo, pasando los actuales incisos cuarto y quinto a ser quinto y sexto, respectivamente:

“Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato interempresa gozarán de fuero laboral desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de realizada ésta. La asamblea deberá verificarse dentro de los diez días siguientes a la solicitud de ministro de fe.”.

d) Sustitúyese en el inciso cuarto, que ha pasado a ser quinto, la expresión “inciso anterior” por “inciso tercero”, y en el inciso quinto, que ha pasado a ser sexto, la locución “dos incisos precedentes” por “incisos tercero y quinto”.

17) Sustitúyese el inciso tercero del artículo 227, por el siguiente:

“Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores. Si la empresa tiene un número impar de trabajadores, el porcentaje señalado se calculará sobre el número par inmediatamente anterior a aquel. En las empresas donde no exista sindicato, será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior. Para efectos del cómputo del número total de trabajadores de la empresa, se descontarán aquellos impedidos de negociar colectivamente de acuerdo al artículo 305, sin perjuicio del derecho de estos trabajadores a afiliarse a una organización sindical.”.

o o o

NUMERAL 10)

Ha pasado a ser numeral 18), reemplazándose el artículo 229 que propone por el siguiente:

“Artículo 229.- Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, elegirán uno o más delegados sindicales de acuerdo a las siguientes reglas: de ocho a cincuenta trabajadores elegirán un delegado sindical; de cincuenta y uno a setenta y cinco elegirán dos delegados sindicales y, si fueran setenta y seis o más trabajadores, elegirán tres delegados.

Si entre los trabajadores de la empresa se hubieren elegido uno o más directores sindicales, estos cargos se rebajarán en igual proporción del número total de delegados sindicales que corresponda elegir en la respectiva empresa.

Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.

Las elecciones de los delegados sindicales se realizarán en presencia de un ministro de fe y respecto de ellas se deberá hacer la comunicación a que se refiere el artículo 225, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

La alteración en el número de afiliados no modificará el número de delegados, el que deberá adecuarse en la próxima elección, sin perjuicio de informar a la Dirección del Trabajo sobre este hecho, a más tardar dentro del quinto día hábil de haberse producido la alteración.

El mandato de los delegados durará el tiempo que señalen los estatutos, y si éstos no lo regulan, tendrá la misma duración que el establecido para los directores sindicales.”.

NUMERAL 11)

Ha pasado a ser numeral 19), reemplazado por el siguiente:

“19) Intercálase, en el artículo 231, el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando sus actuales incisos tercero y cuarto a ser cuarto y quinto, respectivamente:

“El estatuto deberá incorporar un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero y a las demás prerrogativas que establece este Código, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor.”.

NUMERALES 12), 13), 14) y 15)

Han pasado a ser numerales 20), 21), 22) y 23), respectivamente, sin enmiendas.

NUMERAL 16)

Ha pasado a ser numeral 24), sustituyéndose en el texto que propone, la locución “, y por la totalidad o parte de”, por la expresión “; por”.

NUMERAL 17)

Lo ha suprimido.

NUMERAL 18)

Ha pasado a ser numeral 25), reemplazándose el inciso que contiene por el que sigue:

“Los estatutos de las federaciones y confederaciones deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que sus directorios estén integrados por un número de directoras no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 274, o por el número de directoras que corresponda al porcentaje de dirigentas que puedan ser electas de conformidad al artículo 273, en caso de ser menor.”.

NUMERAL 19)

Ha pasado a ser numeral 26), sin enmiendas.

NUMERAL 20)

Ha pasado a ser numeral 27), sustituyéndose el inciso que propone por otro del siguiente tenor:

“Asimismo, los estatutos deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que su cuerpo directivo esté integrado por un número de directoras no inferior al 30% del total de integrantes del directorio con derecho al fuero, inamovilidad funcionaria, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 283.”.

NUMERAL 21)

Lo ha eliminado.

NUMERAL 22)

Ha pasado a ser numeral 28), sin modificaciones.

o o o

Ha incorporado el siguiente numeral 29), nuevo:

“29) Elimínase, en la denominación del Capítulo IX del Libro III, la expresión “DESLEALES O”.”.

o o o

NUMERAL 23)

Ha pasado a ser numeral 30), con las siguientes enmiendas:

- Ha sustituido su enunciado por el siguiente:

“30) En el artículo 289:”.

Letra a)

Ha reemplazado el ordinal i, por el siguiente:

“i. Sustitúyese la palabra “desleales” por “antisindicales”.

Letra c)

La ha reemplazado por la siguiente:

“c) Sustitúyense, en el párrafo primero del literal a), la frase “El que obstaculice” por el término “Obstaculizar”, y la locución “el que maliciosamente

ejecutare” por “ejecutar maliciosamente”, e intercálase, a continuación de la expresión “quórum de un sindicato”, la siguiente frase final: “o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse”.”.

Letra h)

Ha incorporado en la letra f) que propone, a continuación de la expresión “Inspección del Trabajo”, la siguiente frase final: “, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 174”.

Letra j)

Ha sustituido la letra h) que propone, por la siguiente:

“h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 323 de este Código.

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

NUMERAL 24)

Ha pasado a ser numeral 31), con las siguientes enmiendas:

- Ha sustituido su enunciado por el siguiente:

“31) En el artículo 290:”.

Letra a)

La ha reemplazado por la siguiente:

“a) Reemplázanse, en el inciso primero, la palabra “desleales” por “antisindicales”, y el punto aparte (.) por la siguiente frase final: “, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:”.

Letra c)

La ha sustituido por la siguiente:

“c) Sustitúyense, en el literal a), la palabra “desleales” por “antisindicales”, y en los literales a) y b), la frase “El que acuerde” por el vocablo “Acordar”.

Letra g)

Ha sustituido, en la letra f) que propone, la palabra “Utilizar” por “Ejercer”.

o o o

Ha incorporado el siguiente numeral 32), nuevo:

“32) Intercálase, en la letra b) del artículo 291, a continuación de la palabra “sindicato”, la siguiente frase “, impidan el ingreso de los trabajadores a las asambleas o el ejercicio de su derecho a sufragio”.”.

o o o

NUMERAL 25)

Ha pasado a ser numeral 33), modificado como sigue:

- Ha sustituido su enunciado por el siguiente:

“33) En el artículo 292:”.

Letra a)

La ha reemplazado por la siguiente:

“a) Reemplázase su inciso primero por los siguientes incisos primero y segundo, nuevos, pasando sus actuales incisos segundo a octavo a ser tercero a noveno, respectivamente:

“Artículo 292.- Las prácticas antisindicales serán sancionadas de la siguiente forma:

1. En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.
2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.
3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.
4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. En caso de reincidencia en las medianas

y grandes empresas, se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.”.”.

Letra b)

Ha intercalado, a continuación de la expresión “segundo”, la frase “, que ha pasado a ser tercero,”.

NUMERAL 26)

Ha pasado a ser numeral 34), reemplazándose su enunciado por el que sigue:

“34) Sustitúyese el artículo 294 por el siguiente:”.

o o o

Ha incorporado los siguientes numerales 35) y 36), nuevos:

“35) Intercálase, en el artículo 297, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero y cuarto a ser incisos tercero, cuarto y quinto, respectivamente:

“El empleador podrá solicitar fundadamente a la Dirección del Trabajo que ejerza la acción señalada en el inciso primero.”.

36) Elimínase, en la denominación del Libro III, la frase “Y DEL DELEGADO DEL PERSONAL”.”.

o o o

NUMERAL 27)

Ha pasado a ser numeral 37), sin enmiendas.

NUMERAL 28)

Ha pasado a ser numeral 38), modificándose las disposiciones que contiene, en los siguientes términos:

Artículo 305

Ha incorporado, en el inciso primero, la siguiente oración final: “En la micro y pequeña empresa esta prohibición se aplicará también al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.”.

Artículo 306

Lo ha modificado como sigue:

- Ha sustituido, en el inciso primero, la locución “mutuas de” por “mutuas entre”.

- Ha intercalado, en el inciso segundo, a continuación de la expresión “familiares,”, la frase “el ejercicio de la corresponsabilidad parental,”, y a continuación de la expresión “empresa,”, la locución “acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad,”.

- Ha sustituido el inciso tercero, por el siguiente:

“Adicionalmente, se podrán negociar los acuerdos de extensión previstos en el artículo 323 y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI de este Libro.”.

o o o

- Ha incorporado el siguiente inciso final, nuevo:

“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.”.

o o o

Artículo 308

Lo ha sustituido por el siguiente:

“Artículo 308.- Plazo mínimo para negociar colectivamente. 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.”.

Artículo 312

Ha reemplazado, en el inciso primero, la mención al “artículo 355” por otra al “artículo 353”.

Título II

**DE LA PRESENTACIÓN Y TRAMITACIÓN DEL PROYECTO DE CONTRATO
COLECTIVO**

Ha eliminado este epígrafe.

Capítulo I

**DE LA PRESENTACIÓN HECHA POR SINDICATOS DE EMPRESA O GRUPOS
DE TRABAJADORES**

Ha suprimido este epígrafe.

Artículo 315

Ha efectuado las siguientes enmiendas:

- Ha sustituido, en el encabezamiento del inciso primero, la expresión “los artículos 328 y 362”, por la siguiente: “el artículo 328”.

- Ha reemplazado el inciso tercero, por el siguiente:

“Los trabajadores se mantendrán afectos al acuerdo de grupo negociador del que sean parte, hasta el término de su vigencia.”.

Artículos 316 a 320

Los ha reemplazado por los que se transcriben a continuación:

“Artículo 316.- Derecho de información periódica en las grandes empresas. Las grandes empresas deberán entregar anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, el balance general, el estado de resultados y los estados financieros auditados, si los tuvieren, dentro del plazo de treinta días contado desde que estos documentos se encuentren disponibles.

Asimismo, deberán entregar toda otra información de carácter público que conforme a la legislación vigente estén obligadas a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros. Esta información deberá ser entregada dentro del plazo de treinta días contado desde que se haya puesto a disposición de la referida Superintendencia.

Respecto de los nuevos sindicatos de empresa que se constituyan, la información indicada en este artículo será entregada dentro del plazo de treinta días contado a partir de la comunicación señalada en el inciso primero del artículo 225 de este Código.

Artículo 317.- Derecho de información específica para la negociación en las grandes y medianas empresas. Las grandes y medianas empresas estarán obligadas a proporcionar a los sindicatos que tengan derecho a negociar en ellas, la información específica y necesaria para preparar sus negociaciones colectivas.

A requerimiento de las organizaciones sindicales que lo soliciten, dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, deberán entregar, a lo menos, la siguiente información:

a) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.

b) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y éste hubiere sido celebrado con una duración superior a dos años, se deberán entregar los costos globales del período de duración del contrato.

c) Toda la información periódica referida en los artículos 316 y 319 que no haya sido entregada oportunamente a los sindicatos de empresa, cuando corresponda.

d) Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter de confidencial.

En el evento de que no exista instrumento colectivo vigente, el requerimiento podrá hacerse en cualquier época.

Las empresas señaladas en este artículo dispondrán del plazo de treinta días para hacer entrega de la información solicitada por el sindicato, contado desde su requerimiento.

La comisión negociadora que represente a un grupo negociador tendrá derecho a solicitar al empleador la información específica para la negociación, establecida en la letra b) de este artículo. Esta información podrá ser requerida

a partir de la elección señalada en la letra b) del artículo 315. La entrega de esta información por parte del empleador deberá realizarse en un plazo de cinco días.

Artículo 318.- Derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes y medianas empresas. Los sindicatos de empresa podrán una vez en cada año calendario solicitar a las grandes empresas, información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa que se encuentren contenidas en el registro a que se refiere el numeral 6) del artículo 154 de este Código.

La información deberá entregarse innominadamente, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que haya sido requerida.

En el caso de las empresas medianas, sus sindicatos podrán hacer este requerimiento sólo como información previa a la negociación.

La información deberá ser entregada por la empresa siempre que cuente con cinco o más trabajadores en cada cargo o función.

Artículo 319.- Derecho de información periódica en la micro, pequeña y mediana empresa. Las micro, pequeñas y medianas empresas proporcionarán anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, la información sobre sus ingresos y egresos que, de acuerdo al régimen tributario al que se encuentren acogidas, declaren ante el Servicio de Impuestos Internos para efectos del impuesto a la renta. Esta información deberá ser entregada dentro de los treinta días siguientes a la declaración anual de impuesto a la renta que efectúe la empresa.

Artículo 320.- Derecho a requerir información por vía administrativa y judicial. Si el empleador no cumple con entregar la información en la forma y plazos previstos en los artículos anteriores, el o los sindicatos afectados podrán solicitar a la Inspección del Trabajo que requiera al empleador para su entrega.

En caso de no prosperar la gestión administrativa, el o los sindicatos afectados podrán recurrir al tribunal laboral de conformidad a lo establecido en el artículo 504 de este Código.

El tribunal, previa revisión de los antecedentes, ordenará en la primera resolución que el empleador haga entrega de la información, bajo apercibimiento legal.”.

Artículo 321

Lo ha sustituido por otro del siguiente tenor:

“Artículo 321.- Instrumento colectivo: contrato colectivo, convenio colectivo y acuerdo de grupo negociador. Instrumento colectivo es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en este Libro.

Contrato colectivo es aquel instrumento colectivo celebrado de conformidad al procedimiento de negociación colectiva reglada, previsto en los artículos 328 y siguientes de este Código.

Convenio colectivo es aquel instrumento colectivo celebrado de acuerdo a la negociación colectiva no reglada, prevista en el artículo 314 de este Código o derivado del procedimiento especial de negociación a que se refieren los artículos 365 y siguientes de este cuerpo legal.

Acuerdo de grupo negociador es aquel instrumento colectivo celebrado conforme al procedimiento de negociación colectiva semi-reglada del artículo 315 de este Código.

El laudo o fallo arbitral dictado según las normas de los artículos 387 y siguientes de este Código también constituye un instrumento colectivo.

Los instrumentos colectivos deberán constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.”.

Artículo 322

Inciso primero

Lo ha modificado como sigue:

- Ha sustituido, en su número 2, la expresión “beneficios y” por “beneficios,”, y ha intercalado, a continuación de la palabra “demás”, el vocablo “estipulaciones”.

o o o

Ha incorporado el siguiente número 4, nuevo:

“4. El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo.”.

o o o

Artículo 323

Lo ha modificado como sigue:

Inciso primero

- Ha sustituido la palabra “otorga” por “otorgará”.

- Ha reemplazado el vocablo “incorpore” por la frase “incorporen, conforme a los requisitos establecidos en dicho instrumento”.

Inciso tercero

- Ha sustituido la expresión “la totalidad” por “todo o parte”.

o o o

Ha incorporado el siguiente inciso final, nuevo:

“Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo.”.

o o o

Artículo 325

Ha sustituido, en el inciso tercero, la expresión “o de constitución del compromiso”, por la siguiente frase: “, de constitución del compromiso o de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas,”.

Artículo 326

Lo ha reemplazado por el siguiente:

“Artículo 326.- Ultraactividad de un instrumento colectivo. Extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.”.

Artículo 328

Ha intercalado, en la denominación del artículo, a continuación de la palabra “reglada”, la frase “y organizaciones sindicales”.

Artículo 332

Lo ha enmendado como se indica:

o o o

- Ha incorporado, a continuación del inciso tercero, el siguiente inciso cuarto, nuevo, pasando el actual inciso cuarto a ser quinto:

“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.”.

o o o

- Ha sustituido en el inciso cuarto, que ha pasado a ser quinto, la frase “el inciso anterior, el fuero señalado en el artículo 309 tendrá una duración de noventa días”, por la siguiente: “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”.

Artículo 333

Lo ha modificado de la siguiente manera:

- Ha reemplazado el inciso segundo, por el siguiente:

“Con todo, sólo se incorporarán a la negociación en curso los trabajadores que se afilien hasta el quinto día de presentado el proyecto de contrato colectivo.”.

- Ha sustituido, en el inciso tercero, la palabra “cinco” por “dos”.

Artículo 334

o o o

Ha incorporado los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos:

“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.”.

o o o

Artículo 336

Lo ha reemplazado por el siguiente:

“Artículo 336.- Consecuencias de la no presentación o presentación tardía del proyecto de contrato colectivo. 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 las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, el incremento real pactado, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.”.

Artículo 339

Ha reemplazado, en el inciso primero, la expresión “del artículo 408” por “del artículo 407”.

Capítulo IV
IMPUGNACIÓN DE LA NÓMINA

Ha reemplazado este epígrafe por el siguiente:

“Capítulo IV
IMPUGNACIONES Y RECLAMACIONES”

Artículos 341 y 342

Los ha sustituido por otros del siguiente tenor:

“Artículo 341.- Impugnación de la nómina, quórum y otras reclamaciones. 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. Igualmente, podrá impugnar el cumplimiento del quórum del sindicato para negociar en la empresa.

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.

Artículo 342.- Reglas de procedimiento. Las impugnaciones y reclamaciones señaladas en el artículo anterior se tramitarán ante la Inspección del Trabajo respectiva, conforme a las siguientes reglas:

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 tercero 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.”.

Artículo 345

Ha reemplazado, en el inciso primero, la palabra “reuniones” por “reunión”, y la expresión “una reunión” por “la reunión”.

Artículo 346

Ha efectuado las siguientes enmiendas:

- Ha eliminado la frase “Sin perjuicio de lo señalado en los artículos anteriores,”.
- Ha sustituido el vocablo “una” por “Una”.

Artículo 347

Lo ha modificado como se indica:

- Ha sustituido el inciso segundo, por el siguiente:

“Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga.”.

o o o

- Ha intercalado, a continuación del inciso segundo, los siguientes incisos tercero y cuarto, nuevos, pasando el actual inciso tercero a ser quinto:

“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.

La infracción de la prohibición señalada en el inciso segundo constituye una práctica desleal grave, la que habilitará a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.”.

o o o

Artículo 348

Ha agregado, en el inciso primero, la siguiente oración final:
“En la micro y pequeña empresa bastará que la última oferta sea firmada por uno de los miembros de la comisión negociadora de la empresa.”.

Artículo 357

Lo ha modificado de la siguiente manera:

- Ha sustituido el inciso primero, por el siguiente:

“Artículo 357.- 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.”.

- Ha reemplazado, en el inciso tercero, la segunda oración por la siguiente: “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.”.

o o o

- Ha incorporado el siguiente inciso final, nuevo:

“Asimismo, durante la huelga el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical.”.

o o o

Ha intercalado, a continuación del artículo 357, los siguientes artículos 357 bis y 358, nuevos:

“Artículo 357 bis.- Nueva oferta del empleador y su votación. Iniciada la huelga, la comisión negociadora del empleador podrá presentar una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad del artículo 348, 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 previstos en los incisos anteriores, en la medida que cumpla con las formalidades y publicidad previstas en el artículo 348. 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 352 de este Código.

Artículo 358.- Derecho a reincorporación individual del trabajador. Estará prohibido al empleador ofrecer o aceptar la reincorporación individual de los trabajadores en huelga, salvo en las condiciones establecidas en este artículo.

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 décimo sexto día de iniciada la huelga, siempre que la última oferta formulada en la forma y con la anticipación señalada en el artículo 348 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 Instituto Nacional de Estadísticas 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.

En la micro y pequeña empresa, si la última oferta 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.

Si el empleador no hace una oferta de las características y en la oportunidad señalada en los incisos anteriores, 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. En la micro y pequeña empresa, este derecho podrá ejercerse a partir del día décimo sexto.

Los trabajadores que opten por reincorporarse individualmente de acuerdo a lo señalado en este artículo, 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 artículo 324 de este Código.

El ejercicio del derecho a reincorporación individual no afectará la huelga de los demás trabajadores.”.

o o o

Artículo 358

Ha pasado a ser artículo 359, sin enmiendas.

Artículo 359

Ha pasado a ser artículo 360, modificado como sigue:

Inciso primero

- Ha intercalado, a continuación de la locución “los bienes”, la palabra “corporales”.
- Ha sustituido la frase “En esta determinación se podrán” por “En esta determinación se deberán”.

Inciso final

- Ha intercalado, a continuación de la expresión “servicios mínimos,”, la frase “incluyendo la contratación de estos servicios,”.
- Ha suprimido la voz “de” que sigue a la palabra “objeto”.
- Ha incorporado como oración final, la siguiente: “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.”.

Artículo 360

Ha pasado a ser artículo 361, reemplazado por el siguiente:

“Artículo 361.- Calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia. Los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva.

La calificación deberá identificar los servicios mínimos de la empresa, así como el número y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que deberán conformar los equipos de emergencia.

El empleador deberá proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa, con una anticipación de, a lo menos, ciento ochenta días al vencimiento del instrumento colectivo vigente, su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para la empresa, remitiendo copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo. En el caso de haber más de un instrumento colectivo vigente en la empresa, los referidos ciento ochenta días se considerarán respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer.

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

Recibida la propuesta del empleador, los sindicatos tendrán un plazo de quince días para responder, en forma conjunta o separada.

Las partes tendrán un plazo de treinta días desde formulada la propuesta para alcanzar un acuerdo.

En caso de acuerdo, se levantará un acta que consigne los servicios mínimos y los equipos de emergencia concordados, la que deberá ser suscrita por el empleador y por todos los sindicatos que concurrieron a la calificación. Copia del acta deberá depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

Si las partes no logran acuerdo o éste no involucra a todos los sindicatos, cualquiera de ellas podrá requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes.

En caso que la empresa tenga establecimientos o faenas en dos o más regiones del país, el requerimiento deberá formularse ante la Dirección Regional del Trabajo del domicilio del requirente. En caso que haya sido requerida la intervención de dos o más Direcciones Regionales, la Dirección Nacional del Trabajo determinará cuál de ellas resolverá todos los requerimientos.

Recibido el requerimiento, la Dirección Regional del Trabajo deberá oír a las partes y solicitar un informe técnico al organismo regulador o fiscalizador que corresponda. Cualquiera de las partes podrá acompañar informes técnicos de organismos públicos o privados. Asimismo, a requerimiento de parte o de oficio, la Dirección Regional del Trabajo podrá realizar visitas inspectivas.

La resolución que emita la Dirección Regional del Trabajo calificando los servicios mínimos y los equipos de emergencia de la empresa deberá ser fundada y emitida dentro de los cuarenta y cinco días siguientes al requerimiento. Esta resolución deberá ser notificada a las partes dentro de los cinco días siguientes a su emisión y sólo será reclamable ante el Director Nacional del Trabajo.

La Dirección del Trabajo, en el mes de abril de cada año, publicará los estándares técnicos de carácter general que han servido de base para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia.

Por circunstancias sobrevinientes, la calificación podrá ser revisada si cambian las condiciones que motivaron su determinación, de acuerdo al procedimiento previsto en los incisos anteriores. La solicitud de revisión deberá ser siempre fundada por el requirente.”.

o o o

Ha incorporado, a continuación del artículo 361, los siguientes artículos 362 y 363, nuevos:

“Artículo 362.- Conformación de los equipos de emergencia. El empleador, en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, deberá proponer a la

comisión negociadora sindical los trabajadores afiliados al sindicato que conformarán los equipos de emergencia, cuando corresponda.

La comisión negociadora sindical tendrá un plazo de cuarenta y ocho horas para responder la propuesta del empleador. Si no contesta dentro del plazo señalado, se entenderá aceptada esta propuesta.

En caso de negativa expresa de la comisión negociadora sindical o discrepancia en el número o identidad de los trabajadores del sindicato respectivo que deben conformar los equipos de emergencia, el empleador deberá solicitar a la Inspección del Trabajo que se pronuncie dentro del plazo de cinco días contados desde la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá un plazo de diez días para resolver el requerimiento. La resolución será notificada al correo electrónico designado por las partes y en contra de ella sólo procederá el recurso de reposición.

Artículo 363.- Determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el 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 404 de este Código.”.

o o o

Artículo 361

Ha pasado a ser artículo 364, intercalándose en el inciso primero, a continuación de la palabra “salud”, la locución “ , al medio ambiente”.

Título V

**REGLAS ESPECIALES PARA LA NEGOCIACIÓN DE SINDICATOS
INTEREMPRESA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES QUE AFILIAN A
TRABAJADORES EVENTUALES Y TRANSITORIOS**

Ha reemplazado la denominación de este Título por la siguiente:

“Título V

**DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS ORGANIZACIONES QUE AFILIEN A
TRABAJADORES EVENTUALES Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA”**

Capítulo I

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SINDICATO INTEREMPRESA EN LA
EMPRESA**

Ha suprimido este Capítulo y los artículos 362, 363 y 364 que lo componen.

Capítulo II
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS ORGANIZACIONES QUE
AFILIEN A TRABAJADORES EVENTUALES Y DE OBRA O FAENA
TRANSITORIA

Ha eliminado este epígrafe.

Artículo 365

Lo ha modificado de la manera que sigue:

Inciso primero

- Ha sustituido la frase “La organización sindical que afilie a”, por la palabra “Los”.
- Ha reemplazado el vocablo “podrá” por “sólo podrán”.
- Ha sustituido la expresión “este capítulo” por “este Título”.

Inciso segundo

- Ha sustituido la frase “regulado en este capítulo”, por la siguiente: “regulado en este Título sólo en el caso que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a doce meses”.

Artículo 369

Lo ha sustituido por otro del tenor siguiente:

“Artículo 369.- Reuniones durante la negociación. Durante la negociación y con el objeto de lograr un acuerdo, las partes se reunirán el número de veces que estimen necesario. Las partes podrán asistir a estas reuniones con sus asesores.”.

Artículo 370

Ha reemplazado el inciso primero por el siguiente:

“Artículo 370.- Mediación. Cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo, la que estará dotada de amplias facultades para instarlas a lograr un acuerdo. La asistencia de las partes a las audiencias de mediación será obligatoria.”.

Artículo 371

Ha reemplazado, en el inciso primero, la expresión “este capítulo” por “este Título”.

Artículo 372

Lo ha sustituido por otro con el siguiente texto:

“Artículo 372.- Pactos sobre condiciones especiales de trabajo. Los convenios colectivos suscritos de acuerdo a las reglas precedentes podrán incluir pactos sobre condiciones especiales de trabajo de conformidad a lo dispuesto en el Título VI de este Libro.”.

Artículo 373

Lo ha enmendado como sigue:

- Ha sustituido, en el inciso primero, la expresión “presente capítulo” por “presente Título”.

- Ha reemplazado el inciso segundo, por el siguiente:

“Durante la vigencia de un convenio de provisión de puestos de trabajo, sus estipulaciones beneficiarán a todos los afiliados a la organización que los negocie, que sean expresamente considerados en la nómina del convenio. Las estipulaciones del convenio referidas al monto de la remuneración acordada para el respectivo turno se harán extensivas a los trabajadores no considerados en la nómina antes señalada cada vez que sean contratados por el empleador. A estos últimos trabajadores no se les extenderán los demás beneficios del convenio, ni la garantía de ofertas de trabajo de la letra a) del artículo 142, salvo que medie acuerdo expreso del empleador.”.

Artículo 374

Lo ha modificado de la siguiente manera:

- Ha sustituido el inciso segundo, por el que sigue:

“Estos pactos sólo podrán acordarse en forma directa y sin sujeción a las normas de la negociación colectiva reglada. Su aprobación por parte del sindicato se sujetará a las disposiciones que establezcan sus estatutos y si éstos nada dicen, se aprobarán por mayoría absoluta, en asamblea convocada al efecto y ante ministro de fe.”.

- Ha reemplazado los incisos cuarto y quinto, por los siguientes:

“Los pactos serán aplicables a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hayan celebrado, salvo que las partes excluyan expresamente de su aplicación a los trabajadores que lo hubieren solicitado.

Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical, se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.”.

Artículo 375

Ha suprimido, en el encabezamiento, la frase “a las reglas que fije un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que deberá ser suscrito además por el Ministerio de Hacienda y ajustarse”.

Artículo 376

Lo ha sustituido por el siguiente:

“Artículo 376.- Pactos de horas extraordinarias. Las organizaciones sindicales y los empleadores podrán convenir pactos de horas extraordinarias con un tope de setenta y dos horas trimestrales, por trabajador. Estos pactos no podrán aplicarse por más de seis meses en un año calendario y operarán como el número total de horas extraordinarias que podrán trabajar durante el trimestre respectivo.

Las organizaciones sindicales que representen a trabajadores transitorios, eventuales o de temporada, sólo podrán convenir respecto de estos trabajadores, pactos de horas extraordinarias de hasta diez horas semanales, por trabajador.

Los trabajadores afectos a estos pactos no podrán permanecer en faenas más de doce horas en total cada día de trabajo, considerando la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos.

Los pactos de horas extraordinarias no estarán sujetos al límite establecido en el inciso primero del artículo 31 de este Código, deberán respetar el descanso semanal y no podrán perjudicar la salud de los trabajadores.

Las horas extraordinarias trabajadas en virtud de estos pactos se pagarán, a lo menos, con el recargo señalado en el artículo 32 de este Código. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán convenir mecanismos alternativos de retribución, tales como horas libres, días libres o días adicionales de feriado.”.

Artículo 377

Ha eliminado, en el inciso segundo, la frase “, la que no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32”.

Artículo 378

Lo ha reemplazado por otro del siguiente tenor:

“Artículo 378.- Pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal. Las partes podrán acordar que la jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días. En cualquier caso, la jornada no podrá exceder de doce horas diarias de trabajo efectivo, incluidas la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos. Si la jornada de trabajo supera las diez horas, deberá acordarse una hora de descanso imputable a ella.”.

o o o

Ha intercalado el siguiente artículo 378 bis, nuevo:

“Artículo 378 bis.- Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares. Las organizaciones sindicales podrán celebrar con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

Para acogerse a este pacto, el trabajador deberá solicitarlo por escrito al empleador, quien deberá responder de igual forma en el plazo de treinta días. El empleador tendrá la facultad de aceptar o rechazar la solicitud.

Aceptada la solicitud del trabajador, deberá suscribirse un anexo al contrato individual de trabajo que deberá contener las siguientes menciones:

1. El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar convenido con el empleador.
2. Las adecuaciones a la jornada de trabajo, si fuere necesario.
3. Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
4. El tiempo de duración del acuerdo.

El trabajador podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en su contrato de trabajo, previo aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días.

Estos pactos también podrán ser convenidos para aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical.”.

o o o

Artículo 379

Lo ha modificado como se indica:

- Ha reemplazado el inciso primero, por el siguiente:

“Artículo 379.- Registro y fiscalización de los pactos. Dentro de los cinco días siguientes a la suscripción del pacto, el empleador deberá registrar dicho instrumento de manera electrónica ante la Dirección del Trabajo.”.

o o o

- Ha incorporado, a continuación del inciso primero, los siguientes incisos segundo, tercero y cuarto, nuevos, pasando el actual inciso segundo a ser quinto:

“El Director del Trabajo, mediante resolución exenta, determinará la forma, condiciones y características del registro de los pactos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

La Dirección del Trabajo pondrá a disposición del público modelos tipo de pactos sobre condiciones especiales de trabajo, que se ajusten a las disposiciones de este Título.

La fiscalización del cumplimiento de los pactos corresponderá a la Dirección del Trabajo.”.

o o o

- Ha sustituido el inciso segundo, que ha pasado a ser quinto, por el siguiente:

“En caso de incumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores o si sus estipulaciones infringen gravemente el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, el Director del Trabajo podrá, mediante resolución fundada, dejar sin efecto los pactos de que trata este Título. Esta resolución será reclamable ante el tribunal respectivo de conformidad al procedimiento de aplicación general contemplado en el Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código.”.

Artículo 387

Lo ha modificado de la siguiente manera:

Inciso primero

- Ha sustituido la palabra “árbitro” por “tribunal arbitral”.
- Ha reemplazado el vocablo “decisión” por la frase “resolución del tribunal arbitral”.
- Ha sustituido la expresión “laudo arbitral” por “laudo”.

Inciso segundo

Ha reemplazado la locución “contratación de los árbitros y las demás normas necesarias para el cumplimiento de su cometido”, por la siguiente: “designación del tribunal arbitral, la contratación de los árbitros, la supervigilancia del Registro Nacional de Árbitros Laborales y demás normas necesarias para el funcionamiento del arbitraje de que trata este Capítulo”.

Artículos 388, 389 y 390

Los ha reemplazado por los que se transcriben a continuación:

“Artículo 388.- Arbitraje voluntario y obligatorio. Las partes en cualquier momento podrán voluntariamente someter la negociación colectiva a arbitraje.

El arbitraje será obligatorio para las partes en los casos en que esté prohibida la huelga y cuando se determine la reanudación de faenas, según lo dispuesto en el artículo 364 de este Código.

Artículo 389.- Del tribunal arbitral, de la nómina de árbitros y su designación. El tribunal arbitral será colegiado y estará integrado por tres árbitros.

Suscrito el compromiso entre las partes, llegada la fecha de término de vigencia del instrumento colectivo o a partir del día siguiente de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, la Dirección Regional del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa deberá citar a las partes a una audiencia dentro de quinto día para la designación del tribunal arbitral, la que se llevará a cabo con cualquiera de las partes que asista o en ausencia de ambas.

En esta audiencia se procederá a designar a los árbitros que conformarán el tribunal arbitral, nombrando a tres titulares y dos suplentes entre los inscritos en la Nómina Nacional de Árbitros Laborales. Las designaciones serán de común acuerdo y, en ausencia de las partes, la Dirección Regional del Trabajo designará aquellos que más se aproximen a las preferencias de las mismas. Si las partes no manifestaren preferencias, la designación se hará por sorteo. El Director Regional del Trabajo procurará que al menos uno de los árbitros tenga domicilio en la Región respectiva.

Artículo 390.- Notificación de los árbitros, audiencia de constitución y procedimientos de arbitraje. Los árbitros designados serán notificados por la Dirección Regional del Trabajo al correo electrónico que tengan registrado, quedando citados a una audiencia de constitución del tribunal arbitral dentro de quinto día. A esta audiencia también serán convocadas las partes.

En la audiencia de constitución, el Director Regional del Trabajo tomará juramento o promesa a los árbitros designados, partiendo por los titulares y siguiendo por los suplentes. En caso de ausencia de un árbitro titular, tomará su lugar uno de los suplentes. Los árbitros deberán jurar o prometer dar fiel e íntegro cumplimiento a su cometido. En esta audiencia el tribunal arbitral definirá el procedimiento que seguirá para su funcionamiento.

Una vez verificada la audiencia de constitución, el tribunal arbitral convocará a las partes a una audiencia dentro de los cinco días siguientes. En esta oportunidad las partes presentarán su última propuesta y realizarán las observaciones que estimen pertinentes. El tribunal levantará acta resumida de lo obrado.

Al tribunal arbitral les serán aplicables los artículos 75, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 85 y 89, inciso primero, del Código Orgánico de Tribunales, en todo aquello que no sea incompatible con las normas de este Capítulo.”.

Artículo 392

Ha suprimido, en el inciso primero, la oración final “Para tales efectos, el tribunal citará a una audiencia para que las partes confirmen o presenten su proposición formal por escrito o verbalmente previo a dictar el fallo.”.

Artículo 396

Ha sustituido, en el número 1 del inciso primero, el vocablo “diez” por “ocho”.

Artículo 397

Ha reemplazado, en su número 2, la palabra “corresponda” por “proceda”.

Artículo 399

Ha reemplazado, en el inciso tercero, la locución “árbitro laboral designado” por “tribunal arbitral, con exclusión del miembro afectado por éstas”.

Artículo 402

Lo ha eliminado.

Artículo 403

Ha pasado a ser artículo 402, modificado como sigue:

- Ha reemplazado la frase “los puestos de trabajo” por la palabra “trabajadores”.
- Ha sustituido la referencia al “artículo 408” por otra al “artículo 407”.

Artículo 404

Ha pasado a ser artículo 403, reemplazado por el siguiente:

“Artículo 403.- Efecto de la interposición de acciones judiciales. En los procedimientos judiciales a que dé lugar el ejercicio de las acciones previstas en este Libro, el tribunal podrá, mediante resolución fundada, disponer la suspensión de la negociación colectiva en curso. La resolución será apelable conforme lo dispuesto en el artículo 476 de este Código.”.

Artículo 405

Ha pasado a ser artículo 404, sustituido por el siguiente:

“Artículo 404.- Reclamación de la determinación de las empresas sin derecho a huelga. El reclamo se deducirá por la empresa o el o los sindicatos afectados, ante la Corte de Apelaciones de Santiago o la del lugar donde se encuentre domiciliado el reclamante, a elección de este último. El reclamo deberá interponerse dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la resolución respectiva, según las siguientes reglas:

a) El reclamante señalará en su escrito, con precisión, la resolución objeto del reclamo, la o las normas legales que se suponen infringidas, la forma como se ha producido la infracción y, finalmente, cuando procediere, las razones por las cuales el acto le perjudica.

b) La empresa y el o los sindicatos, según corresponda, podrán hacerse parte en el respectivo reclamo de conformidad a las normas generales.

c) La Corte podrá decretar orden de no innovar cuando la ejecución del acto impugnado le produzca un daño irreparable al recurrente. Asimismo, podrá declarar inadmisibile la reclamación si el escrito no cumple con las condiciones señaladas en la letra a) anterior.

d) Recibida la reclamación, la Corte requerirá de informe conjunto a los ministros que suscribieron el acto reclamado, concediéndole un plazo de diez días al efecto.

e) Evacuado el traslado o teniéndosele por evacuado en rebeldía, la Corte podrá abrir un término de prueba, si así lo estima necesario, el que se regirá por las reglas de los incidentes que contempla el Código de Procedimiento Civil.

f) Vencido el término de prueba, se ordenará traer los autos en relación. La vista de esta causa gozará de preferencia para su inclusión en la tabla.

g) La Corte, en su sentencia, si da lugar al reclamo, decidirá u ordenará, según sea procedente, la rectificación del acto impugnado y la dictación de la respectiva resolución, incluyendo o excluyendo a la empresa, según corresponda.

h) En todo aquello que no estuviere regulado por el presente artículo, regirán las normas establecidas en el Código Orgánico de Tribunales y en el Código de Procedimiento Civil, según corresponda.”.

Artículo 406

Ha pasado a ser artículo 405, con las siguientes enmiendas:

Letra d)

- Ha eliminado la frase “de los puestos de trabajo”.

o o o

- Ha incorporado, en este literal, el siguiente párrafo segundo, nuevo:

“El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.”.

o o o

- Ha agregado las siguientes letras e), f) y g), nuevas:

“e) El cambio de establecimiento en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella.

f) Ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a los trabajadores sindicalizados, durante el período que se desarrolla la negociación colectiva de su sindicato.

g) El ejercicio de fuerza física en las cosas o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.”.

o o o

Artículo 407

Ha pasado a ser artículo 406, incorporándose el siguiente literal e), nuevo:

“e) El ejercicio de fuerza física en las cosas o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.”.

Artículo 408

Ha pasado a ser artículo 407, sustituido por el siguiente:

“Artículo 407.- Régimen sancionatorio. Las prácticas desleales serán sancionadas de la siguiente forma:

1. En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.
2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.
3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.
4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical.

El incumplimiento de las estipulaciones contenidas en un instrumento colectivo y las prácticas desleales de la letra d) de los artículos 405 y 406 serán sancionados con una multa por cada trabajador involucrado de acuerdo a las siguientes reglas:

1. En la micro y pequeña empresa con multa de una a diez unidades tributarias mensuales.
2. En la mediana empresa con multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales.
3. En la gran empresa con multa de diez a cien unidades tributarias mensuales.

En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, ésta será sancionada de conformidad a lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

Las multas a que se refieren los incisos anteriores serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Lo dispuesto en los incisos anteriores es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas sancionadas como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.”.

Artículos 409, 410, 411, 412 y 413

Han pasado a ser artículos 408, 409, 410, 411 y 412, respectivamente, sin enmiendas.

ARTÍCULO 2º

Lo ha sustituido por el siguiente:

“Artículo 2º.- Créase el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que tendrá como objeto financiar proyectos, programas y acciones de formación sindical, promoción del diálogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores y trabajadores.

Los recursos del Fondo serán asignados por la Subsecretaría del Trabajo mediante concurso o licitación pública. El Consejo Superior Laboral propondrá anualmente los criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo.

Un reglamento dictado a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito también por el Ministro de Hacienda, establecerá las normas de administración y operación de este Fondo y las demás disposiciones que sean necesarias para su implementación.

A lo menos el 40% de los recursos que se asignen anualmente del Fondo deberán destinarse a proyectos, programas y acciones de formación, promoción y difusión que se ejecuten fuera de la Región Metropolitana de Santiago, siempre que exista un número suficiente de propuestas que cumplan con los requisitos técnicos que se establezcan al efecto. Asimismo, el 20% de los recursos del Fondo se destinarán a proyectos, programas o acciones focalizados en trabajadores y empleadores pertenecientes a micro y pequeñas empresas.”.

o o o

Ha intercalado, a continuación del artículo 3º, los siguientes artículos 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10 y 11, nuevos:

“Artículo 4º.- Créase el Consejo Superior Laboral, en adelante “el Consejo”, de carácter tripartito y consultivo, cuya misión será colaborar en la

formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país.

Artículo 5°.- Al Consejo le corresponderán las siguientes funciones:

1. Elaborar, analizar y discutir propuestas y recomendaciones de política pública en materia de relaciones laborales y mercado del trabajo.
2. Proponer iniciativas destinadas a incentivar la creación de empleos, aumentar la productividad y elevar la participación laboral de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y trabajadores vulnerables, mejorando su empleabilidad.
3. Efectuar, por sí o a través de terceros, estudios o investigaciones de diagnóstico sobre el estado de las relaciones laborales y funcionamiento del mercado de trabajo en el país.
4. Formular propuestas sobre los criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.
5. Informar las materias que se le encomienden expresamente a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
6. Rendir en el mes de abril de cada año un informe anual de sus actividades, propuestas y el resultado de las mismas al Presidente de la República y al Congreso Nacional. Este informe deberá publicarse a través de la página web del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 6°.- El Consejo estará integrado por nueve miembros de reconocida trayectoria en el ámbito de las relaciones laborales y mercado del trabajo, que serán designados de la siguiente manera:

- a) Un consejero designado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social.
- b) Un consejero designado por el Ministro de Hacienda.
- c) Un consejero designado por el Ministro de Economía, Fomento y Turismo.
- d) Tres consejeros designados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país, incluyendo al menos un representante de las organizaciones de empresas de menor tamaño.
- e) Tres consejeros designados por las centrales sindicales de mayor representatividad del país.

Los miembros del Consejo durarán cuatro años en sus cargos, pudiendo ser designados por un período adicional. La renovación de los consejeros se realizará por parcialidades cada dos años en la forma que determine el reglamento.

En el caso de vacancia, la designación del reemplazante se efectuará dentro de los treinta días corridos siguientes de producida ésta, siguiendo el mismo procedimiento indicado en el inciso primero. El reemplazante durará en sus funciones por el tiempo que reste para completar el período del miembro reemplazado.

El reglamento de que trata el artículo 11 establecerá los mecanismos para asegurar que al menos un tercio de los integrantes del Consejo sean mujeres.

El Consejo elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Vicepresidente que durarán dos años en sus cargos, no pudiendo ser reelegidos. El Vicepresidente subrogará al Presidente en caso de ausencia o impedimento de éste.

Artículo 7º.- Los integrantes del Consejo no serán remunerados en sus funciones y cesarán en sus cargos por alguna de las siguientes causales:

- a) Expiración del plazo por el que fueron nombrados.
- b) Por renuncia presentada ante el Presidente del Consejo.
- c) Por falta grave al cumplimiento de sus funciones, en los términos previstos en el reglamento a que se refiere el artículo 11 de la presente ley.
- d) Por remoción de las organizaciones o autoridades que los hubieren designado.

Artículo 8º.- El Consejo sesionará con al menos cinco de sus miembros y sus acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los presentes. Su Presidente dirimirá los empates que pudieren producirse.

Cuando se estime necesario, el Consejo podrá invitar a expertos o especialistas nacionales o extranjeros, vinculados a temas de su competencia. Asimismo podrá solicitar la participación de funcionarios de la Administración del Estado.

Artículo 9º.- El Consejo sesionará ordinariamente al menos una vez al mes. Además, sesionará extraordinariamente cada vez que así lo soliciten al menos cinco de sus miembros en ejercicio o lo convoque su presidente.

Artículo 10.- El Consejo contará con una Secretaría Técnica que estará radicada en la Subsecretaría del Trabajo, la que le proveerá la infraestructura y los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento.

Artículo 11.- Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito también por el Ministro de Hacienda, regulará la forma de designación de los integrantes del Consejo y establecerá las normas necesarias para su adecuado funcionamiento.”.

o o o

ARTÍCULOS 4°, 5° y 6°

Han pasado a ser artículos 12, 13 y 14, respectivamente, sin enmiendas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO PRIMERO

Ha incorporado, a continuación de la expresión “Diario Oficial”, la siguiente frase final: “, sin perjuicio de las excepciones que se contemplan en las normas siguientes”.

ARTÍCULOS SEGUNDO, TERCERO, CUARTO y QUINTO

Los ha sustituido por los siguientes:

“Artículo segundo.- Las negociaciones colectivas se regirán íntegramente y para todos los efectos legales por las normas vigentes al día de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Los instrumentos colectivos suscritos por sindicatos o grupos negociadores con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley regirán hasta la fecha convenida en ellos.

Artículo tercero.- A partir de la publicación de la presente ley, las empresas y organizaciones sindicales podrán calificar de común acuerdo los servicios mínimos y equipos de emergencia a que se refiere el artículo 360 del Código del Trabajo, aplicando al efecto lo dispuesto en los incisos primero, segundo y séptimo del artículo 361 de dicho Código; ambos incorporados por el numeral 38) del artículo 1° de la presente ley.

En las negociaciones colectivas que deban iniciarse dentro de los seis meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley y respecto de las cuales no exista acuerdo en la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, el empleador deberá recurrir a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente, de acuerdo al procedimiento dispuesto en el artículo 361 del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 38) del artículo 1° de la presente ley, en la oportunidad siguiente:

a) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro de los dos primeros meses siguientes a la entrada en vigencia de la ley, el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de noventa días, contado desde el cuarto mes siguiente a la publicación de la ley;

b) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro del tercer o cuarto mes posterior a la entrada en vigencia de la ley, el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de noventa días, contado desde el quinto mes siguiente a la publicación de la ley, y

c) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro del quinto o sexto mes siguiente a la entrada en vigencia de la ley, el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de noventa días, contado desde el sexto mes siguiente a la fecha de publicación de la ley.

Con todo, no se podrá iniciar el proceso de negociación colectiva a que se refiere el inciso anterior, en tanto no esté resuelto el requerimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia formulado oportunamente por el empleador.

Artículo cuarto.- La modificación del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, establecida en el numeral 7) del artículo 1° de esta ley, relativa al plazo de vigencia de las resoluciones, será aplicable a las que se dicten a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

Las resoluciones dictadas con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley regirán hasta la fecha establecida en ellas.

Artículo quinto.- Durante los primeros veinticuatro meses de vigencia de la presente ley, sólo se podrán convenir los pactos sobre condiciones especiales de trabajo del Título VI del Libro IV del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 38) del artículo 1° de la presente ley, en aquellas empresas cuya afiliación sindical sea igual o superior al 50% del total de sus trabajadores.

La regla anterior no será aplicable a los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares y a los pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal, los que podrán acordarse de conformidad a lo establecido en el artículo 374 del Código del Trabajo, introducido por el numeral 38) del artículo 1° de la presente ley.”.

o o o

Ha incorporado como artículos sexto, séptimo, octavo, noveno, décimo, undécimo, duodécimo y decimotercero, transitorios, nuevos, los que se transcriben a continuación:

“Artículo sexto.- El delegado del personal que hubiere sido elegido antes de la publicación de esta ley podrá permanecer en sus funciones hasta expirar el período para el cual fue elegido y gozará del fuero a que se refiere el artículo 243 del Código del Trabajo.

Artículo séptimo.- El pacto especial de horas extraordinarias del artículo 376 del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 38) del artículo 1° de la presente ley, sólo se podrá acordar a partir del primer día del vigésimo quinto mes posterior a la entrada en vigencia de esta ley.

Artículo octavo.- Los sindicatos constituidos con anterioridad a la publicación de la presente ley podrán completar el quórum exigido en el inciso tercero del artículo 227 del Código del Trabajo, en el plazo máximo de dos años contado desde su entrada en vigencia, manteniendo su derecho a negociar. Transcurrido este plazo, el sindicato conservará vigente su personalidad jurídica y sólo podrá negociar colectivamente cuando complete el quórum respectivo.

Artículo noveno.- Otórgase el plazo de un año, a contar de la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedan a adecuar sus estatutos a las disposiciones contenidas en ella.

Artículo décimo.- A partir de la publicación de la presente ley, los grupos de trabajadores que se unan para el solo efecto de negociar, sólo podrán hacerlo en empresas en que no existan instrumentos colectivos vigentes suscritos por sindicatos.

Artículo undécimo.- El reglamento señalado en el artículo 387 del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 38) del artículo 1° y los reglamentos señalados en los artículos 2° y 11, todos de la presente ley, deberán dictarse dentro del plazo de seis meses contado desde su publicación en el Diario Oficial.

Artículo duodécimo.- El Consejo Superior Laboral se constituirá dentro de los sesenta días siguientes a la publicación en el Diario Oficial del reglamento señalado en el artículo 11 de la presente ley.

Artículo decimotercero.- Dentro de los tres años siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe anual de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de sus disposiciones, requiriendo antecedentes, opiniones técnicas y formulando recomendaciones, en su caso. Este informe deberá ser remitido al Presidente de la República y al Congreso Nacional.”.

o o o

- - -

Hago presente a Vuestra Excelencia que este proyecto de ley fue aprobado, en general, con el voto favorable de 22 Senadores, de un total de 37 en ejercicio.

En particular, el artículo 327, el inciso final del artículo 363 y los artículos 364, 388, 396, 399, 401, 403 y 404, todos contenidos en el numeral 38) del artículo 1° del proyecto de ley despachado por el Senado fueron aprobados con el voto a favor de 33 Senadores, de un total de 38 en ejercicio, dándose así cumplimiento a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 66 de la Constitución Política de la República.

Lo que comunico a Vuestra Excelencia en respuesta a su oficio N° 11.968, de 17 de junio de 2015.

Acompaño la totalidad de los antecedentes.

Dios guarde a Vuestra Excelencia.

PATRICIO WALKER PRIETO
Presidente del Senado

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario General del Senado