

PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO
(BOLETÍN N° 9.835-13)

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
CÓDIGO DEL TRABAJO	PROYECTO DE LEY: “Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo:
TÍTULO PRELIMINAR Artículo 3°. Para todos los efectos legales se entiende por: a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo, b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y c) trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia. El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales. Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.	

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior. Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos. Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código. Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código.	1) Sustitúyese, en el inciso final del artículo 3°, la frase “Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código”, por “Título IV del Libro IV de este Código”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Artículo 5°. El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. Los contratos individuales <u>y colectivos</u> de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.	2) Intercálase, en el inciso tercero del artículo 5°, entre los vocablos “y” y “colectivos”, las palabras “<u>los instrumentos</u>”.
Artículo 6°. El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo. El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador. Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.	3) Sustitúyese el inciso tercero del artículo 6° por el siguiente: “Contrato colectivo es aquel celebrado por uno o más empleadores con uno o más sindicatos, conforme al procedimiento de negociación colectiva reglada establecido en el Título IV del Libro IV de este Código.”.
LIBRO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACION LABORAL Título I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Capítulo I NORMAS GENERALES Artículo 11. Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en	

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
documento anexo. No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aún en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.	4) Intercálase, en el inciso segundo del artículo 11, entre la palabra “arbitrales” y el punto seguido, la frase <u>“o en acuerdos de grupo negociador”</u>.
Capítulo IV DE LA JORNADA DE TRABAJO Párrafo 4º Descanso semanal Artículo 38. Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen: 1.-en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable; 2.-en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria; 3.-en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados; 4.-en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa; 5.-a bordo de naves; 6.-en las faenas portuarias;	

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
7.-en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, y 8.-en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas. Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingos. Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores. No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán	

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos. Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32. Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema. La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años.	5) Sustitúyese, en el inciso final del artículo 38, las dos veces que aparece, la palabra “cuatro” por la expresión “hasta tres”.
Capítulo V DE LAS REMUNERACIONES Artículo 43. Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.	6) Intercálase en el artículo 43, entre las palabras “trabajo” y “o”, la frase “, o en acuerdos de grupo negociador”.
Título II	

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DE LOS CONTRATOS ESPECIALES Capítulo I DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE Artículo 82. En ningún caso las remuneraciones de los aprendices podrán ser reguladas a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.	7) Intercálase en el artículo 82, entre las palabras “colectivos” y “o”, la frase “<u>, o en acuerdos de grupo negociador</u>”.
Título V DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Artículo 178. Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo.	8) Intercálase, en el inciso primero del artículo 178, entre las palabras “colectivos” y “que”, la frase “<u>o en acuerdos de grupo negociador</u>”.
LIBRO III DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DEL DELEGADO DEL PERSONAL Título I De las organizaciones sindicales Capítulo I	

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Disposiciones generales Artículo 218. Para los efectos de este Libro III serán ministros de fe, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo. Respecto al acto de constitución del sindicato, los trabajadores deberán decidir quién será el ministro de fe, eligiendo alguno de los señalados en el inciso anterior. En los demás casos en que la ley requiera genéricamente un ministro de fe, tendrán tal calidad los señalados en el inciso primero, y si ésta nada dispusiere, serán ministros de fe quienes el estatuto del sindicato determine.	9) Intercálase, en el inciso primero del artículo 218, entre la palabra “trabajo” y el punto aparte, la frase “y los secretarios municipales en localidades en los que no existan otros ministros de fe disponibles”.
Capítulo II DE LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS Artículo 229. Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podrán designar de entre ellos a un delegado sindical, el que gozará del fuero a que se refiere el artículo 243; si fueren veinticinco o más trabajadores, elegirán tres delegados sindicales. Con todo, si fueren 25 o más trabajadores y de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales. Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.	10) Reemplázase el artículo 229 por el siguiente: “Artículo 229.- Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, elegirán de entre ellos a un delegado sindical. Si fueren más de veinticinco trabajadores, elegirán un delegado sindical por cada veinticinco trabajadores afiliados, con un máximo de tres delegados. Con todo, si fueren más de veinticinco trabajadores y de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a uno o dos de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales. Si de entre ellos se han elegido tres directores, no tendrán derecho a elegir delegados. Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243. Las elecciones a las que se refiere este artículo se realizarán en la forma que señalen sus estatutos 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

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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 estos no lo regulan, tendrá la misma duración que el establecido para los directores.”.
Capítulo III DE LOS ESTATUTOS Artículo 231. El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, los requisitos para ser elegido dirigente sindical, los mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato, el régimen disciplinario interno y la clase y denominación de sindicato que lo identifique, que no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo. Las asambleas de socios serán ordinarias y extraordinarias. Las asambleas ordinarias se celebrarán con la frecuencia y en la oportunidad establecidas en los estatutos, y serán citadas por el presidente o quien los estatutos determinen. Las asambleas extraordinarias serán convocadas por el presidente o por el veinte por ciento de los socios. El estatuto deberá disponer los resguardos para que los socios puedan ejercer su libertad de opinión y su derecho a votar. Podrá el estatuto, además, contener normas de ponderación del voto, cuando afilie a trabajadores no permanentes. La organización sindical deberá llevar un registro actualizado de sus miembros.	11) Intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, en el artículo 231: “Los estatutos deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que el directorio sea integrado por directoras con derecho al fuero del artículo 243, horas de trabajo sindical y licencias de los artículos 249, 250 y 251, en proporción no inferior al 30% del total del directorio con estas prerrogativas o la que corresponda a su porcentaje de afiliación en el total de afiliados, en el caso de ser menor.”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Capítulo IV DEL DIRECTORIO Artículo 243. Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa. Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código. Las normas de los incisos precedentes se aplicarán a los delegados sindicales. En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste. Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de	12) Reemplázase el inciso primero del artículo 243 por el siguiente: “Artículo 243.- Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la empresa. Asimismo, el fuero de los directores sindicales terminará cuando caduque la personalidad jurídica del sindicato por aplicación del inciso tercero del artículo 223 o del inciso segundo del artículo 227.”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
doscientas cincuenta personas. Sin perjuicio de lo señalado en este artículo, tratándose de directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.	
Artículo 249. Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores. El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador. Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores. El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y	13) Modifícase el artículo 249 de la siguiente forma: a) En su inciso primero: i. Sustitúyese la frase “los permisos necesarios” por la siguiente: “las horas de trabajo sindical necesarias”. ii. Reemplázase la frase “los que no podrán” por “las que no podrán”. b) Sustitúyese en el inciso segundo la frase “los permisos semanales” por “las horas semanales de trabajo sindical”. c) Sustitúyese en el inciso cuarto la frase “los permisos otorgados” por “las horas de trabajo sindical otorgadas”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso. Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes.	d) Sustitúyese en el inciso final la palabra “permiso” por la frase “horas de trabajo sindical”.
Artículo 250. Habrá derecho a los siguientes permisos sindicales adicionales a los señalados en el artículo anterior: a) Los directores sindicales, con acuerdo de la asamblea respectiva, adoptado en conformidad a sus estatutos, podrán, conservando su empleo, excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios a su empleador siempre que sea por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato. Asimismo, el dirigente de un sindicato interempresa podrá excusarse por un lapso no superior a un mes con motivo de la negociación colectiva que tal sindicato efectúe. b) Podrán también, en conformidad a los estatutos del sindicato, los dirigentes y delegados sindicales hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que sean necesarias o estimen indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes, o para el perfeccionamiento en su calidad de tales. En los casos señalados en las letras precedentes, los directores o delegados sindicales comunicarán por escrito al empleador, con diez días de anticipación a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.	14) Modifícase el artículo 250 en la siguiente forma: a) Reemplázanse en el inciso primero las frases “los siguientes permisos sindicales” y “los señalados” por “las siguientes horas de trabajo sindical” y “las señaladas”, respectivamente. b) Sustitúyese el literal b) del inciso primero por el siguiente: “b) Los directores y delegados sindicales podrán también hacer uso de hasta tres semanas de horas de trabajo sindical en el año calendario para asistir a actividades destinadas a formación y capacitación sindical, en conformidad a los estatutos del sindicato.”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
La obligación de conservar el empleo se entenderá cumplida si el empleador asigna al trabajador otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba. Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, durante los permisos a que se refiere este artículo y el siguiente, serán pagadas por la respectiva organización sindical, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes.	c) Sustitúyese en el inciso final la expresión “los permisos” por la frase “<u>las horas de trabajo sindical</u>”.
Artículo 252. El tiempo empleado en licencias y permisos sindicales se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos.	15) Reemplázase en el artículo 252 la expresión “permisos sindicales” por la frase “<u>horas de trabajo sindical</u>”.
Capítulo VI DEL PATRIMONIO SINDICAL Artículo 256. El patrimonio del sindicato estará compuesto por las cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea imponga a sus asociados, con arreglo a los estatutos; por el aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y de aquellos a quienes se les hizo extensivo éste; por las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieren; por el producto de sus bienes; por el producto de la venta de sus activos; por las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos, y por las demás fuentes que prevean los estatutos.	16) Sustitúyese en el artículo 256 la frase “por el aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y de aquellos a quienes se les hizo extensivo éste” por la siguiente: “<u>por el aporte o cuota sindical ordinaria del exafiliado que se mantenga afecto al instrumento colectivo negociado por la organización, en los términos del inciso segundo del artículo 324, y por la totalidad o parte de la cuota sindical ordinaria de los no afiliados que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios de conformidad al inciso tercero del artículo 323</u>”.
Capítulo VII DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES Artículo 268. La participación de un sindicato en la constitución de una federación, y la afiliación a ellas o la desafiliación de las mismas, deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta y en presencia	17) Suprímese en el inciso primero del artículo 268 la frase “<u>y en presencia de un ministro de fe</u>”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
<u>de un ministro de fe.</u> El directorio deberá citar a los asociados a votación con tres días hábiles de anticipación a lo menos. Previo a la decisión de los trabajadores afiliados, el directorio del sindicato deberá informarles acerca del contenido del proyecto de estatutos de la organización de superior grado que se propone constituir o de los estatutos de la organización a que se propone afiliarse, según el caso, y del monto de las cotizaciones que el sindicato deberá efectuar a ella. Del mismo modo, si se tratare de afiliarse a una federación, deberá informárseles acerca de si se encuentra afiliada o no a una confederación o central y, en caso de estarlo, la individualización de éstas. Las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas, los que votarán de conformidad a lo dispuesto en el artículo 270. En la asamblea constitutiva de las federaciones y confederaciones deberá dejarse constancia de que el directorio de estas organizaciones de superior grado se entenderá facultado para introducir a los estatutos todas las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 223. La participación de una federación en la constitución de una confederación y la afiliación a ella o la desafiliación de la misma, deberán acordarse por la mayoría de los sindicatos base, los que se pronunciarán conforme a lo dispuesto en los incisos primero a tercero de este artículo.	
Capítulo VII DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES Artículo 272. El número de directores de las federaciones y confederaciones, y las funciones asignadas a los respectivos cargos se establecerán en sus estatutos.	18) Agrégase un nuevo inciso segundo al artículo 272, del siguiente tenor:

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	“Los estatutos de las federaciones y confederaciones deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que sus directorios sean integrados por un número de directoras con derecho al fuero, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 274, no inferior al 30% del total del directorio con estas prerrogativas, a menos que el porcentaje de las trabajadoras que puedan ser elegidas de conformidad al artículo 273 sea inferior, caso en el cual deberán ser designadas todas estas.”.
Capítulo VII DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES Artículo 274. Todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán el fuero laboral por el que están amparados al momento de su elección en ella por todo el período que dure su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aún cuando no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base. Dicho fuero se prorrogará mientras el dirigente de la federación o confederación sea reelecto en períodos sucesivos. Los directores de las federaciones o confederaciones podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo o parte del período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 250. El director de una federación o confederación que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda diez horas semanales de permiso para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario. El tiempo que abarquen los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes.	19) Modifícase el artículo 274 del siguiente modo: a) Sustitúyese en su inciso tercero la palabra “permiso” por la frase “horas de trabajo sindical”. b) Sustitúyese en su inciso final la frase “los permisos antes señalados” por la siguiente: “las horas de trabajo sindical antes señaladas”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Capítulo VIII DE LAS CENTRALES SINDICALES Artículo 278. Los objetivos, estructura, funcionamiento y administración de las centrales sindicales serán regulados por sus estatutos en conformidad a la ley. Con todo, los estatutos deberán contemplar que la aprobación y reforma de los mismos, así como la elección del cuerpo directivo, deberán hacerse ante un ministro de fe, en votación secreta, garantizando la adecuada participación de las minorías. Los representantes de las organizaciones afiliadas votarán en proporción al número de sus asociados. La duración del directorio no podrá exceder de cuatro años. Los estatutos deberán, también, contemplar un mecanismo que permita la remoción de todos los miembros del directorio de la central, en los términos señalados en el artículo 244.	20) Incorpórase en el artículo 278 un nuevo inciso final del siguiente tenor: “Asimismo, los estatutos deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que su cuerpo directivo sea integrado por un número de directoras con derecho al fuero, inamovilidad funcionaria, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 283, no inferior al 30%.”.
Capítulo VIII DE LAS CENTRALES SINDICALES Artículo 281. La afiliación o desafiliación a una central sindical, la decidirá la asamblea de la organización que se incorpora o retira, por la mayoría absoluta de sus miembros, en votación secreta y en sesión citada para este efecto, <u>ante la presencia de un ministro de fe</u>. En las organizaciones de grado superior, los	21) Suprímese, en el inciso primero del artículo 281, la frase “, ante la presencia de un ministro de fe”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
miembros de sus asambleas requerirán acuerdo previo mayoritario de las asambleas de sus sindicatos u organizaciones de base, según sea el caso, adoptado también en votación secreta. En la misma sesión en que se decida la afiliación, deberá ponerse previamente en conocimiento de la asamblea los estatutos que regulen la organización de la central, los que se entenderán aprobados por el solo hecho de esa afiliación. Copia del acta de esta asamblea se remitirá a la Dirección del Trabajo dentro de los quince días siguientes a su realización. En caso contrario, deberá citarse a una nueva asamblea.	
Capítulo VIII DE LAS CENTRALES SINDICALES Artículo 283. Los integrantes del directorio de una central sindical que, al momento de su elección en ella, estuvieren amparados por fuero laboral o que sean directores de una asociación gremial, gozarán de este fuero durante el período por el cual dure su mandato en la central y hasta seis meses después de expirado éste. Dicho fuero se mantendrá aun cuando el director de la central deje de ser dirigente de su organización base y mientras éste sea reelecto en períodos sucesivos en el directorio de la central. Asimismo, los miembros del directorio de una central sindical que sean directores de una asociación de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, gozarán de inamovilidad funcionaria, durante el mismo lapso a que se refiere el párrafo anterior. Los directores de las centrales sindicales podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo el período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, sin derecho a remuneración. Este período se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales. El director de una central sindical que no haga uso de la opción contemplada en el	22) Modifícase el artículo 283 en el siguiente sentido:

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda hasta veinticuatro horas semanales, acumulables dentro del mes calendario, de <u>permisos para efectuar su labor sindical</u>. El tiempo que abarquen <u>los permisos antes señalados</u> se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones por ese período serán de cargo de la central sindical. Las normas sobre <u>permisos</u> y remuneraciones podrán ser modificadas de común acuerdo por las partes, sólo en cuanto excedan de los montos establecidos en los incisos precedentes.	a) Reemplázase en su inciso tercero la frase “permisos para efectuar su labor sindical” por la siguiente: <u>“horas de trabajo sindical para efectuar su labor”</u>. b) Sustitúyese en su inciso cuarto la expresión “los permisos antes señalados” por la frase <u>“las horas de trabajo sindical antes señaladas”</u>. c) Reemplázase en su inciso final la palabra “permisos” por la frase <u>“horas de trabajo sindical”</u>.
Capítulo IX DE LAS PRACTICAS DESLEALES O ANTISINDICALES Y DE SU SANCION Artículo 289. Serán consideradas prácticas desleales del empleador, <u>las acciones</u> que atenten contra la libertad sindical. <u>Incurre especialmente en esta infracción:</u> a) <u>El que obstaculice</u> la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato.	23) Modifícase el artículo 289 de la siguiente forma: a) En su inciso primero: i. Incorpórase, a continuación de la palabra “acciones”, la expresión <u>“u omisiones”</u>. ii. Reemplázase el punto aparte por la frase “, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:”. b) Elimínase en su inciso segundo la frase “Incurre especialmente en esta infracción:”. c) Sustitúyese en el literal a) la frase “El que obstaculice” por el término <u>“Obstaculizar”</u>.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes; b) <u>El que se niegue</u> a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren <u>los incisos quinto y sexto del artículo 315</u>; c) <u>El que ofrezca u otorgue</u> beneficios especiales <u>con el fin exclusivo de</u> desestimular la formación de un sindicato; d) <u>El que realice</u> alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente; e) <u>El que ejecute</u> actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;	d) Modifícase el literal b) en el siguiente sentido: i. Sustitúyese la frase “El que se niegue” por la palabra “<u>Negarse</u>”. ii. Sustitúyese la frase “los incisos quinto y sexto del artículo 315” por “los artículos 316 y 318”. e) Modifícase el literal c) en el siguiente sentido: i. Sustitúyese la frase “El que ofrezca u otorgue” por la expresión “<u>Ofrecer u otorgar</u>”. ii. Reemplázase la expresión “con el fin exclusivo de” por la siguiente: “que signifiquen”. f) Sustitúyese en el literal d) la expresión “El que realice” por “<u>Realizar</u>”. g) Sustitúyese en el literal e) la expresión “El que ejecute” por “<u>Ejecutar</u>”. h) Intercálase el siguiente literal f), nuevo, pasando los actuales literales f) y g) a ser g) y h), respectivamente:

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
f) <u>El que ejerza</u> discriminaciones indebidas entre trabajadores <u>con el fin exclusivo</u> de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical, <u>y</u> g) El que aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346, sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone.	“f) Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo;”. i) Modifícase el actual literal f), que pasó a ser g), en el siguiente sentido: i. Sustitúyese la frase “El que ejerza” por el vocablo “<u>Ejercer</u>”. ii. Sustitúyese la expresión “con el fin exclusivo de” por “<u>que signifiquen</u>”. iii. Reemplázase la expresión “, y” por un punto y coma. j) Sustitúyese su actual literal g), que pasó a ser h), por el siguiente: “h) Otorgar unilateralmente a trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados por estas en un instrumento colectivo, e”. k) Agrégase un literal i) del siguiente tenor: “i) No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 323, cuando éste proceda.”.
Artículo 290. Serán consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical. <u>Incurre especialmente en esta infracción:</u> a) <u>El que acuerde</u> con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de	24) Modifícase el artículo 290 en la forma siguiente: a) En su inciso primero, reemplázase el punto aparte por la frase “, <u>entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:</u>”. b) Elimínase en su inciso segundo la frase “Incurre especialmente en esta infracción:”. c) Sustitúyese en los literales a) y b) la frase “El que acuerde” por la palabra

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos; b) El que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido; c) Los que apliquen sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla; d) El que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste, y e) Los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a éste los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.	“Acordar”. d) Sustitúyese en el literal c) la frase “Los que apliquen” por el término “Aplicar”. e) Modifícase el literal d) en el siguiente sentido: i. Sustitúyese la frase “El que de cualquier modo presione” por el vocablo “Presionar”. ii. Reemplázase la expresión “, y” por un punto y coma. f) Modifícase el literal e) en el siguiente sentido: i. Sustitúyese la frase “Los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a éste” por “Divulgar a terceros ajenos a la organización sindical”. ii. Reemplázase el punto final por la expresión “, y”. g) Agregase un literal f), del siguiente tenor: “f) Utilizar los derechos sindicales o fueros que establece este Código de mala fe o con abuso del derecho.”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Artículo 292. - Las prácticas antisindicales o desleales serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción. En caso de tratarse de una reincidencia, se sancionará con multas de cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales. Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del <u>Servicio Nacional de Capacitación y Empleo</u>. El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código. La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento. Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el juez, en su primera resolución deberá disponer, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquella en que se materialice la reincorporación, todo ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales. Para los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente, el	25) Modifícase el artículo 292 en la siguiente forma: a) Sustitúyese su inciso primero por el siguiente: “Artículo 292.- Las prácticas desleales o antisindicales serán sancionadas con multas de diez a trescientas unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción, el tamaño de la empresa y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. En caso de reincidencia, se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506.”. b) Sustitúyese en su inciso segundo la expresión “Servicio Nacional de Capacitación y Empleo” por “<u>Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social</u>”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
tribunal señalará en la resolución que decreta la reincorporación el día y la hora en que ésta se deberá cumplir y el funcionario que la practicará, pudiendo encargar dicha diligencia a un funcionario de la Inspección del Trabajo designado por ésta. Asimismo, dispondrá que se acredite dentro de los cinco días siguientes a la reincorporación el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas, aplicándose a este respecto la forma de establecer las remuneraciones a que se refiere el artículo 71. En caso de negativa del empleador a dar cumplimiento cabal a la orden de reincorporación o ante una nueva separación o no pago oportuno y debido de las remuneraciones y demás prestaciones laborales, el tribunal, de oficio, hará efectivos los apercibimientos con que se hubiese decretado la medida de reincorporación, sin perjuicio de sustituir o repetir el apremio hasta obtener el cumplimiento íntegro de la medida decretada. Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.	
Artículo 294. - Si una o más de las prácticas antisindicales o desleales establecidas en este Libro o en el Título VIII, del Libro IV, han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno y se aplicará lo dispuesto en el artículo 487, con excepción de sus incisos tercero y cuarto. El trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.	26) Sustitúyese el inciso primero del artículo 294 por el siguiente: “Artículo 294.- Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto.”.
Título II	

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DEL DELEGADO DEL PERSONAL Artículo 302. En las empresas o establecimientos en que sea posible constituir uno o más sindicatos en conformidad a lo dispuesto en el artículo 227, podrán elegir un delegado del personal los trabajadores que no estuvieren afiliados a ningún sindicato, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo de acuerdo con la disposición legal citada. En consecuencia, podrán existir uno o más delegados del personal, según determinen agruparse los propios trabajadores, y conforme al número y porcentaje de representatividad señalados. La función del delegado del personal será la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido y el empleador, como asimismo, con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento. Podrá también representar a dichos trabajadores ante las autoridades del trabajo. El delegado del personal deberá reunir los requisitos que se exigen para ser director sindical; durará dos años en sus funciones; podrá ser reelegido indefinidamente y gozará del fuero a que se refiere el artículo 243. Los trabajadores que elijan un delegado del personal lo comunicarán por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo, acompañando una nómina con sus nombres completos y sus respectivas firmas. Dicha comunicación deberá hacerse en la forma y plazos establecidos en el artículo 225. Respecto del fuero de los delegados del personal contratados por plazo fijo o por obra o servicio determinado regirá la misma norma del artículo 243 inciso final.	27) Derógase el artículo 302.
LIBRO IV DE LA NEGOCIACION COLECTIVA Título I	28) Sustitúyese el Libro IV “De la Negociación Colectiva” por el siguiente: “LIBRO IV DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Título I

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
NORMAS GENERALES Artículo 303. Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes. La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes.	NORMAS GENERALES Artículo 303.- Negociación colectiva, definición, partes y objetivo. La negociación colectiva es aquella que tiene lugar entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado, de acuerdo a las normas contenidas en el presente Libro. Las partes deben negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones siguientes, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas. Los trabajadores tendrán derecho a negociar colectivamente con su empleador a través de la o las organizaciones sindicales que los representen, conforme al procedimiento de negociación colectiva reglada previsto en el Título IV de este Libro, a través de cualquiera de los procedimientos establecidos en el Título V de este Libro, o de forma directa, y sin sujeción a normas de procedimiento, conforme a lo dispuesto en el artículo 314 de este Código. Tendrán derecho a negociar los sindicatos que cumplan con los quórum de constitución establecidos en el artículo 227 de este Código. En todas aquellas empresas en que no exista organización sindical con derecho a negociar, podrán hacerlo, según las normas previstas en el artículo 315, grupos de trabajadores unidos para ese efecto. Para determinar si dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador para efectos de la negociación colectiva, se estará a lo dispuesto en los incisos cuarto y siguientes del artículo 3°.
Artículo 304. La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.	Artículo 304.- Ámbito de aplicación. La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación y representación.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban. Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos. Lo dispuesto en el inciso anterior no tendrá lugar, sin embargo, respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al decreto ley N.º 3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos educacionales técnico-profesional administrados por Corporaciones Privadas conforme al decreto ley N.º 3.166, de 1980. El Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código.	No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban. Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más del 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos. Lo dispuesto en el inciso anterior no tendrá lugar, sin embargo, respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al decreto ley N°3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas conforme al decreto ley N°3.166, de 1980. El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código.
Artículo 305. No podrán negociar colectivamente: 1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada; 2. los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; 3. las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y 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	Artículo 305.- Trabajadores impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente, forma y reclamo de esta condición. No podrán negociar colectivamente los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. De la circunstancia a que se refiere el inciso anterior deberá además dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente. El trabajador o el sindicato al que se encuentre afiliado, podrán reclamar a la Inspección del Trabajo de la circunstancia hecha constar en su contrato, de no poder negociar colectivamente. La resolución de la Inspección del Trabajo podrá

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización. De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente. Dentro del plazo de seis meses contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de algunas de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación. El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes. Los trabajadores a que se refiere este artículo, no podrán, asimismo, integrar comisiones negociadoras a menos que tengan la calidad de dirigentes sindicales.	reclamarse judicialmente a través del procedimiento establecido en el artículo 504, dentro del plazo de quince días contado desde su notificación. Las micro, pequeñas y medianas empresas podrán excusarse de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.
Artículo 306. Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo. No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.	Artículo 306.- Materias de la negociación colectiva. Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas de trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo. Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros. Adicionalmente, podrán negociarse los acuerdos de extensión previstos en el inciso final del artículo 323 y los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso, bancos de horas extras, duración y retribución de jornadas pasivas, en

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	la medida que dicha negociación se sujete a las condiciones previstas en el Título VI de este Libro. No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.
Artículo 307. Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código.	Artículo 307.- Relación del trabajador con el contrato colectivo. Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código.
Artículo 308. Para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades.	Artículo 308.- Plazo mínimo para poder negociar colectivamente. Para negociar colectivamente dentro de una mediana, pequeña o micro empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades. Tratándose de una gran empresa, se requerirá que hayan transcurrido a lo menos seis meses desde el inicio de sus actividades.
Artículo 309. Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado. Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a plazo fijo, cuando dicho plazo expirare dentro del período a que se refiere el inciso anterior.	Artículo 309.- Fuero de negociación colectiva. Los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado. Igualmente, gozarán del fuero antes señalado los trabajadores que se afilien a la organización sindical durante el proceso de negociación colectiva a que se refiere el inciso anterior, a partir de la fecha en que se comuniquen la afiliación al empleador y hasta treinta días después de la suscripción del contrato colectivo o de la notificación del laudo arbitral, en su caso. Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o faena, cuando dicho plazo, obra o faena expirare dentro del período a que se refieren los incisos anteriores.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	Artículo 310.- Beneficios y afiliación sindical. Los trabajadores se registrarán por el instrumento colectivo suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados mientras este se encuentre vigente, accediendo a los beneficios en él contemplados.
Artículo 311. Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido.	Artículo 311.- Relación y efectos del instrumento colectivo con el contrato individual de trabajo y forma de modificación del instrumento colectivo. Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo por el que esté regido. Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos. Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.
Artículo 312. Cuando un plazo de días previsto en este Libro venciere en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil.	Artículo 312.- Plazos y su cómputo. Todos los plazos establecidos en este Libro son de días corridos, salvo los previstos para la mediación obligatoria del artículo 355. Con todo, cuando un plazo venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.
Artículo 313. Para los efectos previstos en este Libro IV serán ministros de fe los inspectores del Trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.	Artículo 313.- Ministros de fe. Para los efectos previstos en este Libro IV, además de los inspectores del trabajo, serán ministros de fe los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil, los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en esa calidad por la Dirección del Trabajo y los secretarios municipales en localidades en los que no existan otros ministros de fe disponibles.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Artículo 314. Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado. Los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.	Artículo 314.- Negociación no reglada. En cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.
	Título II DE LA PRESENTACIÓN Y TRAMITACIÓN DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO Capítulo I DE LA PRESENTACIÓN HECHA POR SINDICATOS DE EMPRESA O GRUPOS DE TRABAJADORES Artículo 315.- Negociación semi-reglada. En las empresas en que no exista organización sindical con derecho a negociar colectivamente de conformidad a lo dispuesto en los artículos 328 y 362, los trabajadores podrán unirse para el solo efecto de negociar con su empleador, conforme a las reglas mínimas de procedimiento siguientes: a) Deberá tratarse del mismo número de trabajadores que se exige para constituir sindicatos de empresa conforme al artículo 227. b) Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, conformada por no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo. c) El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	trabajadores dentro del plazo de cinco días. Sí así no lo hiciere, se aplicará la multa prevista en el artículo 506. d) La propuesta final del empleador deberá ser aprobada ante el Inspector del Trabajo en votación secreta, por mayoría absoluta de los trabajadores involucrados. e) El documento que se suscriba de conformidad a esta modalidad de negociación se denominará acuerdo de grupo negociador. Si se suscribiere un acuerdo sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, este tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo para los involucrados. Con todo, cualquier trabajador que tenga vigente un acuerdo de grupo negociador podrá afiliarse a una organización sindical, aplicándose a su respecto lo previsto en el artículo 323, pudiendo negociar según las reglas generales.
	Capítulo II DERECHO A INFORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Artículo 316.- Derecho de información periódica. Las empresas grandes y medianas deberán entregar a los sindicatos que existan en ellas el balance general, el estado de resultados y los estados financieros, auditados si los tuvieran, dentro del plazo de treinta días contado desde que estos documentos se encuentren disponibles. Las grandes empresas, además, deberán entregar a los sindicatos 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 ponga a disposición de la Superintendencia. Respecto de los nuevos sindicatos que se constituyan en las empresas grandes y

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	medianas, la información indicada en este artículo será entregada dentro del plazo de quince días contado a partir de la comunicación señalada en el inciso primero del artículo 225.
Artículo 315, incisos quinto y sexto: Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período. Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada por aquél como confidencial. Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento.	Artículo 317.- Derecho de información específica para la negociación. 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) Planilla de remuneraciones pagadas a todos los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes, con el detalle de fecha de nacimiento, ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada. La entrega de la información antes señalada no significará contravención a lo dispuesto en el artículo 151 bis. b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente. c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y este hubiere sido celebrado con duración superior a dos años, se deberán entregar los costos globales del período de duración del contrato. d) Toda la información periódica del artículo 316 que no haya sido entregada oportunamente.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	e) 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 quince días para hacer entrega de la información solicitada por el sindicato, contado desde su requerimiento.
	Artículo 318.- Derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores. Los sindicatos podrán solicitar a las grandes empresas, una vez en cada año calendario, información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones en la empresa, del registro a que se refiere el numeral 6) del artículo 154. La información deberá entregarse innominadamente, dentro de los quince días siguientes a la fecha en que haya sido requerida. En el caso de las empresas medianas, los sindicatos podrán hacer este requerimiento solo como información previa a la negociación.
	Artículo 319.- Información de la micro y pequeña empresa. Las micro y pequeñas empresas proporcionarán anualmente a los sindicatos constituidos en ellas, la información financiera y contable de que dispongan y que estén obligadas a llevar de acuerdo a la normativa vigente. Esta información deberá ser entregada dentro de los treinta días siguientes a que se encuentre disponible. Para los efectos de preparar la negociación colectiva, los sindicatos constituidos en estas empresas tendrán derecho a solicitar las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios, desagregadas por haberes. Además, podrán solicitar la información específica señalada en los literales b) y c) del inciso segundo del

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	artículo 317. La información señalada en el inciso anterior podrá ser requerida con una anticipación de noventa días al vencimiento del instrumento colectivo vigente, o en cualquier momento, en caso de no existir este, y deberá ser entregada por el empleador dentro de los quince días siguientes a que le haya sido requerida.
	Artículo 320.- Derecho a requerir información por vía administrativa y judicial. En caso de que el empleador no cumpla 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 con competencia en lo laboral de conformidad a lo establecido en el artículo 504. El tribunal, previa revisión de los antecedentes, ordenará en la primera resolución que el empleador haga entrega de la información, bajo apercibimiento legal.
Artículo 344. Si producto de la negociación directa entre las partes, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo. Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. El contrato colectivo deberá constar por escrito. Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción. Artículo 351. Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con	Título III DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y DE LA TITULARIDAD SINDICAL Artículo 321.- Contrato colectivo, convenio colectivo, acuerdo de grupo negociador e instrumento colectivo. Definiciones. Contrato colectivo es aquel celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales de conformidad al procedimiento de negociación colectiva reglada previsto en el Título IV y en el Capítulo I del Título V de este Código. Si producto del proceso de diálogo y negociación directa entre las partes de que

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento. No obstante lo señalado en el artículo anterior, lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 348 sólo se aplicará tratándose de convenios colectivos de empresa. Asimismo, no se les aplicará lo dispuesto en el artículo 347 e inciso primero del artículo 348, cuando en los respectivos convenios se deje expresa constancia de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento. Los convenios colectivos que afecten a más de una empresa, ya sea porque los suscriban sindicatos o trabajadores de distintas empresas con sus respectivos empleadores o federaciones y confederaciones en representación de las organizaciones afiliadas a ellas con los respectivos empleadores, podrán regir conjuntamente con los instrumentos colectivos que tengan vigencia en una empresa, en cuanto ello no implique disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan a los trabajadores por aplicación del respectivo instrumento colectivo de empresa.	trata el artículo 314 se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán un convenio colectivo. También tendrán esta denominación los acuerdos alcanzados en virtud de las normas establecidas en los artículos 365 y siguientes, como asimismo toda clase de acuerdo, protocolo o pacto colectivo de trabajo, celebrado por las partes cualquiera sea su denominación. El acuerdo suscrito bajo las normas de la negociación semi-reglada se denomina acuerdo de grupo negociador. El contrato, el convenio colectivo y el acuerdo de grupo negociador deberán constar por escrito y recibirán indistintamente en este Código la denominación genérica de instrumentos colectivos. Con todo, deberán registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción, para fines de fiscalización de su cumplimiento. Se entenderá que el laudo arbitral dictado en conformidad a las normas de los artículos 387 y siguientes también constituye un instrumento colectivo.
Artículo 345. Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones: 1.- La determinación precisa de las partes a quienes afecte; 2.- Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado. En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos, y 3.- El período de vigencia del contrato.	Artículo 322.- Instrumentos colectivos y su contenido. Todo instrumento colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones: 1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte. 2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo y demás que se hayan acordado, especificándolas detalladamente. 3. El período de vigencia.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Si lo acordaren las partes, contendrá además la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato.	Adicionalmente, podrá contener la constitución de una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo o mecanismos de resolución de las controversias.
Artículo 346. Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquéllos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa. El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas. El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo. También se aplicará lo dispuesto en este artículo a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia.	Artículo 323.- Efecto de la afiliación sindical y aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La afiliación sindical otorga de pleno derecho a los nuevos socios los beneficios del instrumento colectivo suscrito por la organización sindical a la que se incorpore, a partir de la comunicación de la afiliación al empleador. La comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por este y enviarse copia de la misma a la Inspección del Trabajo. Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar la totalidad de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo. El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.
	Artículo 324.- Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafilarse libremente de cualquier sindicato.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este. Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar.
Artículo 347. Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años. La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. Si no existiese contrato colectivo o fallo arbitral anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción. No obstante, la duración de los contratos colectivos que se suscriban con arreglo al Capítulo II del Título II de este Libro, se contará para todos éstos, a partir del día siguiente al sexagésimo de la presentación del respectivo proyecto, cuando no exista contrato colectivo anterior. Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuadragésimo quinto o sexagésimo día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.	Artículo 325.- Duración y vigencia de los instrumentos colectivos. Los contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a tres. La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. De no existir los precitados instrumentos colectivos, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción. Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, en su caso, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuadragésimo quinto día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda. Por su parte, los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años.
	Artículo 326.- Ultraactividad de un instrumento colectivo. Si un sindicato no presenta un proyecto de contrato colectivo en el plazo señalado en el artículo 335, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. El mismo efecto se producirá respecto de un instrumento colectivo negociado por un sindicato que no cumple, en los plazos legales, el quórum establecido en el inciso segundo del artículo 227 o se ha disuelto de conformidad a las normas de los artículos 295 y siguientes de este Código.
Artículo 349. El original de dicho contrato colectivo, así como las copias auténticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Letras del Trabajo conocerán de estas ejecuciones, conforme al procedimiento señalado en el Párrafo 4°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, de este Código. No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales, será sancionado con multa a beneficio fiscal de hasta diez unidades tributarias mensuales. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuarán con arreglo a las disposiciones del Título II del Libro V de este Código. Lo dispuesto en el inciso anterior es sin perjuicio de las facultades de fiscalización que sobre el cumplimiento de los contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales corresponden a la Dirección del Trabajo.	Artículo 327.- Mérito ejecutivo de los instrumentos colectivos y sanciones en caso de incumplimiento. Las copias originales de los instrumentos colectivos, así como las copias auténticas de dichos instrumentos, autorizadas por la Inspección del Trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional conocerán de estas ejecuciones conforme al procedimiento señalado en los artículos 463 y siguientes de este Código. No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos será sancionado por la Inspección del Trabajo de conformidad al artículo 506. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuará con arreglo a las disposiciones de los artículos 503 y siguientes de este Código.
	Título IV EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Artículo 227. La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella. No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito. Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos. Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento. Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa.	Capítulo I REGLAS GENERALES Artículo 328.- Negociación colectiva reglada. Los sindicatos de empresa que cumplan con el quórum del artículo 227 podrán negociar colectivamente de manera reglada con el empleador, de acuerdo a las normas que establece este Libro. Los sindicatos deberán reunir el quórum antes señalado a la fecha de iniciar la negociación.
Artículo 315. La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa. Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo.	Artículo 329.- Inicio de la negociación colectiva reglada. La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos al empleador.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Podrán presentar proyectos de contrato colectivo en una empresa o en un establecimiento de ella, los grupos de trabajadores que reúnan, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella. Estos quórum y porcentajes se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso. Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa o grupos de trabajadores, deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes. Se entenderá que lo hay si el empleador no hiciese uso de la facultad señalada en el artículo 318. Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período. Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada por aquél como confidencial. Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento.	
Artículo 325. El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones: 1.- las partes a quienes haya de involucrar la negociación, acompañándose una nómina de los socios del sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en	Artículo 330.- Contenido del proyecto de contrato colectivo. En la presentación del proyecto de contrato colectivo se deberán explicitar, a lo menos, las cláusulas que se proponen, la vigencia ofrecida, la comisión negociadora y el domicilio físico y electrónico de el o los sindicatos respectivos. En esta misma oportunidad deberán presentar la nómina de los trabajadores que hasta ese momento se encuentren

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
la negociación. En el caso previsto en el artículo 323, deberá acompañarse además la nómina y rúbrica de los trabajadores adherentes a la presentación; 2.- las cláusulas que se proponen; 3.- el plazo de vigencia del contrato, y 4.- la individualización de los integrantes de la comisión negociadora. El proyecto llevará, además, la firma o impresión digital de todos los trabajadores involucrados en la negociación cuando se trate de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar. En todo caso, deberá también ser firmado por los miembros de la comisión negociadora.	afiliados. El sindicato podrá explicar los fundamentos de su propuesta de contrato y acompañar los antecedentes que sustenten su presentación.
Artículo 318. Dentro de los cinco días siguientes de recibido el proyecto de contrato colectivo, el empleador podrá comunicar tal circunstancia a todos los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo. Artículo 319. Si el empleador no efectuare tal comunicación, deberá negociar con quienes hubieren presentado el proyecto. En este evento, los demás trabajadores mantendrán su derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiempo, en las condiciones establecidas en este Código. En este caso, regirá lo dispuesto en este artículo y en el precedente.	Artículo 331.- Presentación del proyecto de contrato colectivo y negativa del empleador a recibirlo. Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por el o los sindicatos, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por este, con la fecha de recepción estampada en él, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación. Si el empleador se negare a recibir o certificar la recepción del proyecto, el sindicato deberá requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes a la negativa, para que notifique el proyecto de contrato al empleador en el más breve plazo.
Artículo 326. La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica. Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo, y si varios sindicatos hicieren	Artículo 332.- Comisión negociadora sindical. La representación del sindicato en la negociación colectiva corresponderá a la comisión negociadora sindical, integrada por el directorio sindical respectivo. Si se trata de una negociación colectiva iniciada por más de un sindicato, la comisión negociadora sindical estará integrada por los directores que sean designados en el proyecto de contrato colectivo.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
una presentación conjunta, la comisión indicada estará integrada por los directores de todos ellos. Si presentare el proyecto de contrato colectivo un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá designarse una comisión negociadora conforme a las reglas siguientes: a) Para ser elegido miembro de la comisión negociadora será necesario cumplir con los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical; b) La comisión negociadora estará compuesta por tres miembros. Sin embargo, si el grupo negociador estuviere formado por doscientos cincuenta trabajadores o más, podrán nombrarse cinco, si estuviere formado por mil o más trabajadores podrán nombrarse siete, y si estuviere formado por tres mil trabajadores o más, podrán nombrarse nueve; c)La elección de los miembros de la comisión negociadora se efectuará por votación secreta, la que deberá practicarse ante un ministro de fe, si los trabajadores fueren doscientos cincuenta o más, y d) Cada trabajador tendrá derecho a dos, tres, cuatro o cinco votos no acumulativos, según si la comisión negociadora esté integrada por tres, cinco, siete o nueve miembros, respectivamente. El empleador, a su vez, tendrá derecho a ser representado en la negociación hasta por tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración.	Además de los miembros de la comisión negociadora sindical, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen la o las organizaciones sindicales, los que no podrán exceder de tres. En caso de que el o los sindicatos que negocien tengan afiliación femenina y la respectiva comisión negociadora laboral no esté integrada por ninguna trabajadora, se deberá integrar a una representante elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos. En el evento que los estatutos nada establecieran, esta deberá ser elegida en asamblea convocada al efecto, en votación universal. Respecto de la trabajadora que integre la comisión negociadora sindical de conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior, el fuero señalado en el artículo 309 tendrá una duración de noventa días.
Artículo 322. En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.	Artículo 333.- Afiliación sindical durante la negociación colectiva. Iniciado un proceso de negociación colectiva reglada, los trabajadores no afiliados al sindicato tendrán derecho a afiliarse a él, incorporándose de pleno derecho a la negociación en curso, salvo lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 324.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, podrán presentar un proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo. La duración de estos contratos, será lo que reste al plazo de dos años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste. No obstante, los trabajadores podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que éste se encuentre vigente. Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso primero, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo, de acuerdo con el artículo 329. No obstante lo dispuesto en el inciso primero, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en este Libro y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contemplan.	Con todo, sólo se incorporarán a la negociación en curso los trabajadores que se afilien hasta el vencimiento del plazo a que se refiere el inciso primero del artículo 337 para la respuesta del empleador. El sindicato deberá informar al empleador la afiliación de nuevos trabajadores dentro del plazo de cinco días contado desde la respectiva incorporación.
	Capítulo II OPORTUNIDAD PARA PRESENTAR EL PROYECTO Y PLAZO DE LA NEGOCIACIÓN

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Artículo 317. En las empresas en que no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente. No podrán, sin embargo, presentarlo en uno o más períodos que, cubriendo en su conjunto un plazo máximo de sesenta días en el año calendario, el empleador haya declarado no aptos para iniciar negociaciones. Dicha declaración deberá hacerse en el mes de junio, antes de la presentación de un proyecto de contrato y cubrirá el período comprendido por los doce meses calendario siguientes a aquél. La declaración deberá comunicarse por escrito a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores.	Artículo 334.- Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando no tiene instrumento colectivo vigente. La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que no tiene instrumento colectivo vigente, podrá hacerse en cualquier tiempo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 308.
Artículo 322. En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato. Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, podrán presentar un proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo. La duración de estos contratos, será lo que reste al plazo de dos años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste. No obstante, los trabajadores podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que éste se encuentre vigente. Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del	Artículo 335.- Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando tiene instrumento colectivo vigente. La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente deberá hacerse no antes de sesenta ni después de cuarenta y cinco días anteriores a la fecha de término de la vigencia de dicho instrumento. Si el proyecto de contrato colectivo se presenta antes del plazo señalado en el inciso precedente, se entenderá, para todos los efectos legales, que fue presentado sesenta días antes de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo anterior.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso primero, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo, de acuerdo con el artículo 329. No obstante lo dispuesto en el inciso primero, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en este Libro y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contemplan.	
	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, aplicándose lo dispuesto en el inciso primero del artículo 326.
Artículo 329. El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores así como señalar el fundamento de su respuesta. Acompañará, además, los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque, siendo obligatorio como mínimo adjuntar copia de los documentos señalados en el inciso	Capítulo III DE LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR Artículo 337.- Respuesta del empleador y comisión negociadora de empresa. La respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo deberá ser entregada a alguno de los integrantes de la comisión negociadora sindical y remitida a la dirección de correo electrónico designada por el sindicato, dentro de los diez días siguientes a la presentación del proyecto. Las partes de común acuerdo podrán prorrogar este plazo hasta por diez días adicionales. El empleador deberá dar respuesta a todas las cláusulas propuestas en el

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
quinto del artículo 315, cuando dichos antecedentes no se hubieren entregado anteriormente. El empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los quince días siguientes a su presentación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario.	proyecto presentado por el sindicato y determinar un domicilio electrónico. Asimismo, podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, acompañando los antecedentes que la sustenten. El empleador deberá designar una comisión negociadora, constituida por un máximo de tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración. Podrá además designar a los asesores, conforme lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 332.
	Artículo 338.- Piso de la negociación. La respuesta del empleador deberá contener, a lo menos, el piso de la negociación. En el caso de existir instrumento colectivo vigente, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Se entenderán excluidos del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo. El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación. En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador constituirá el piso de la negociación. La propuesta del empleador no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato.
Artículo 332. Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo. La multa será aplicada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, en conformidad con lo previsto en el Título II del Libro V de este	Artículo 339.- Efectos de la falta de respuesta y de aquella que no contenga las estipulaciones del piso de la negociación. Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa establecida de conformidad al inciso primero del artículo 408. Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo que las

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Código. Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo prórroga acordada por las partes de conformidad con el inciso segundo del artículo 329.	partes hayan acordado la prórroga del inciso primero del artículo 337, en cuyo caso la sanción operará a partir del día siguiente al vencimiento de la prórroga. En caso de que la respuesta del empleador no contenga las estipulaciones del piso de la negociación, aquellas se entenderán incorporadas para todos los efectos legales.
Artículo 330. Copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora para acreditar que ha sido recibida por ésta, deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su entrega a dicha comisión. En caso de negativa de los integrantes a suscribir dicha copia, se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 324.	Artículo 340.- Registro de la respuesta. El empleador deberá remitir a la Inspección del Trabajo copia de la respuesta, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que esta haya sido entregada a la comisión negociadora sindical, adjuntando comprobante de su recepción por el sindicato.
	Capítulo IV IMPUGNACIÓN DE LA NÓMINA Artículo 341.- Impugnación de la nómina. El empleador tendrá derecho a impugnar la inclusión de uno o más trabajadores incorporados en la nómina del proyecto de contrato, por no ajustarse a las disposiciones de este Código. Igualmente podrá impugnar el cumplimiento del quórum del sindicato para negociar en la empresa. La impugnación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de recepción del proyecto o dentro de los cinco días siguientes a que tome conocimiento de la afiliación de nuevos trabajadores, según corresponda.
	Artículo 342.- Reglas de procedimiento. La impugnación señalada en el artículo anterior se tramitará conforme a las siguientes reglas: a) La Inspección del Trabajo deberá citar a las partes a una audiencia que tendrá

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	lugar dentro de los cinco días siguientes de presentada la impugnación. Dicha citación deberá ser enviada a la dirección de correo electrónico de las partes a más tardar dentro de los dos días siguientes de recibida la impugnación, la que se acompañará a la respectiva notificación. b) A esta audiencia las partes deberán asistir con los antecedentes necesarios y la documentación que le haya sido requerida por la Inspección del Trabajo, la que instará a las partes a alcanzar un acuerdo. c) La resolución de la impugnación deberá dictarse por el Inspector del Trabajo dentro del plazo de cinco días de concluida la audiencia. En contra de esta resolución sólo procederá el recurso de reposición y su resolución podrá reclamarse judicialmente dentro del plazo de cinco días, a través del procedimiento establecido en el artículo 504. d) La reclamación, tanto administrativa como judicial, no suspenderá el curso de la negociación colectiva.
Artículo 333. A partir de la respuesta del empleador las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente, con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.	Capítulo V PERÍODO DE NEGOCIACIÓN Artículo 343.- Período de negociación. A partir de la respuesta del empleador, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades. Las partes podrán negociar todas las materias comprendidas en el proyecto y la respuesta, como aquellas que de común acuerdo definan, incluyendo modificaciones al piso de la negociación. Igualmente podrán convenir rebajar el piso de la negociación a que se refiere el artículo 338, cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen.
	Artículo 344.- Derecho a la suscripción del piso de la negociación. Durante todo el

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, la comisión negociadora sindical podrá poner término al proceso de negociación comunicándole al empleador, por escrito, su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación. El empleador no podrá negarse a esta exigencia, salvo en el caso a que se refiere el inciso final del artículo anterior. El contrato que se celebre conforme a las disposiciones de este artículo tendrá una duración de dieciocho meses y se entenderá suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora sindical comunique su decisión al empleador.
	Artículo 345.- Derecho a solicitar reuniones de asistencia técnica. En las micro y pequeñas empresas, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que las convoque a una reunión de asistencia técnica para llevar a cabo el proceso de negociación colectiva. La misma regla se aplicará a las empresas medianas cuando negocien por primera vez. En esta oportunidad la Dirección del Trabajo informará a las partes sobre el procedimiento, los plazos, los derechos y las obligaciones derivados de la negociación. La asistencia a esta reunión será obligatoria para ambas partes.
Artículo 352. En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar la designación de un mediador. Este deberá ajustarse al procedimiento que le señalen las partes o, en subsidio, al que se establece en los artículos siguientes.	Artículo 346.- Mediación voluntaria. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos anteriores, una vez vencido el plazo de respuesta del empleador, y durante todo el proceso de negociación colectiva, las partes podrán solicitar, de común acuerdo, la mediación de la Dirección del Trabajo.
Artículo 381. Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:	Capítulo VI DERECHO A HUELGA Artículo 347.- Derecho a huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
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, excluidos los doce últimos meses; c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado. En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva. Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga. Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del décimo quinto día de hecha efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga. Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día	Se prohíbe el reemplazo de los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga. La infracción de esta prohibición constituye una práctica desleal grave, habilitando a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes de los puestos de trabajo en huelga. En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme a las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes, con excepción de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo. El Tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del décimo quinto día de hecha ésta efectiva. En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses. Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo. Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador. Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia.	
Artículo 372. La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe. Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores de la empresa respectiva involucrados en la negociación. El empleador deberá informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370. Para este efecto, entregará un ejemplar a cada trabajador o exhibirá dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes	Artículo 348.- Última oferta del empleador. El empleador, con a lo menos dos días de anticipación al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, podrá presentar a la comisión negociadora sindical una propuesta formal de contrato colectivo denominada “última oferta”. Esta propuesta deberá estar contenida en un documento suscrito por la comisión negociadora de la empresa. A falta de última oferta, aquella estará constituida por la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior. De no existir propuestas formales, se tendrá por última oferta la respuesta del empleador.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
a esta información serán de cargo del empleador. No será necesario enviar un ejemplar de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, si fuere coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo. Los votos serán impresos y deberán emitirse con la expresión "última oferta del empleador", o con la expresión "huelga", según sea la decisión de cada trabajador. El día que corresponda proceder a la votación a que se refiere este artículo no podrá realizarse asamblea alguna en la empresa involucrada en la votación. Artículo 370. Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurran los siguientes requisitos: a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio; b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éstos, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento señalado en el Capítulo I o II del Título II, respectivamente, y c) Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje. Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación. Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.	La última oferta podrá ser informada por el empleador por escrito a todos los trabajadores involucrados en la negociación a través de mecanismos generales de comunicación.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella. Para los efectos de este Libro se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.	
Artículo 371. En las negociaciones colectivas a que se refiere el Capítulo II del Título II de este Libro, los trabajadores de cada empresa involucrados en la negociación deberán pronunciarse por aceptar la última oferta del empleador que le fuere aplicable o declarar la huelga, la que de aprobarse y hacerse efectiva sólo afectará a los trabajadores involucrados en la negociación en dicha empresa.	Artículo 349.- Convocatoria a la votación de la huelga. La comisión negociadora sindical deberá convocar a la votación de la huelga con a lo menos cinco días de anticipación a la fecha en que esta deba realizarse. Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas al sindicato, este tendrá un plazo de cinco días adicionales para proceder a ella.
	Artículo 350.- Oportunidad de la votación de la huelga. Si existe instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de vigencia del instrumento. En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de un total de cuarenta y cinco contados desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo. Las partes de común acuerdo podrán ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga. En este caso, si existiere contrato colectivo se entenderá prorrogada la vigencia del mismo por el tiempo que las partes determinen. Este acuerdo deberá constar por escrito, suscribirse por las comisiones negociadoras de ambas partes y remitirse copia a la Inspección del Trabajo.
Artículo 372. La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe.	Artículo 351.- Medios para votación de la huelga. El empleador deberá facilitar que la votación de la huelga se realice con normalidad, otorgando los permisos

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores de la empresa respectiva involucrados en la negociación. El empleador deberá informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370. Para este efecto, entregará un ejemplar a cada trabajador o exhibirá dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador. No será necesario enviar un ejemplar de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, si fuere coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo. Los votos serán impresos y deberán emitirse con la expresión "última oferta del empleador", o con la expresión "huelga", según sea la decisión de cada trabajador. El día que corresponda proceder a la votación a que se refiere este artículo no podrá realizarse asamblea alguna en la empresa involucrada en la votación.	necesarios para que los trabajadores puedan concurrir al acto de votación. El acto de votación podrá realizarse en la sede sindical, según lo dispuesto en el artículo 255. La comisión negociadora sindical deberá organizar el proceso de votación evitando alteraciones en el normal funcionamiento de la empresa. El día que se lleve a efecto la votación de la huelga el sindicato podrá realizar asambleas.
Artículo 372. La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe. Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores de la empresa respectiva involucrados en la negociación. El empleador deberá informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370. Para este efecto, entregará un ejemplar a cada trabajador o exhibirá dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.	Artículo 352.- Votación de la huelga. La votación de la huelga se realizará en forma personal, secreta y ante ministro de fe. Los votos serán impresos y deberán emitirse con las expresiones "última oferta del empleador" o "huelga". La última oferta o la huelga deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato. Del quórum de votación se descontarán aquellos trabajadores que no se encuentren actualmente prestando servicios en la empresa por licencia médica, feriado legal o aquellos que, por requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios. De aprobarse la huelga, esta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
No será necesario enviar un ejemplar de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, si fuere coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo. Los votos serán impresos y deberán emitirse con la expresión "última oferta del empleador", o con la expresión "huelga", según sea la decisión de cada trabajador. El día que corresponda proceder a la votación a que se refiere este artículo no podrá realizarse asamblea alguna en la empresa involucrada en la votación. Artículo 373. La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contados desde el día en que se efectuó la votación.	jornada del quinto día siguiente a su aprobación.
Artículo 352. En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar la designación de un mediador. Este deberá ajustarse al procedimiento que le señalen las partes o, en subsidio, al que se establece en los artículos siguientes.	Artículo 353.- Mediación obligatoria. Dentro de los cuatro días siguientes de acordada la huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación obligatoria del Inspector del Trabajo competente, para facilitar el acuerdo entre ellas. En el desempeño de su cometido, el Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo. Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que el Inspector del Trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva. De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido.
Artículo 373. La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contados desde el día en que se efectuó la votación.	Artículo 354.- Votación que no alcanza los quórum necesarios. En los casos en que no se alcancen los quórum de votación necesarios para que la asamblea acuerde la huelga, el sindicato tendrá la facultad de impetrar la suscripción de un contrato colectivo con las estipulaciones establecidas en el piso de la negociación, conforme al artículo 344, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contado desde la votación. En caso de no ejercer la facultad señalada en el inciso anterior, se entenderá que el sindicato ha optado por aceptar la última oferta del empleador.
Artículo 375. Acordada la huelga y una vez que ésta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial. Se entenderá por lock-out el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio o al establecimiento. El lock-out es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar lock-out parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine. Los establecimientos no afectados por el lock-out parcial continuarán funcionando	Artículo 355.- El cierre temporal de la empresa o <i>lock-out</i>. Acordada la huelga y una vez que esta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el <i>lock-out</i> o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial. Se entenderá por <i>lock-out</i> el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento. El <i>lock-out</i> es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar <i>lock-out</i> parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine. Los establecimientos no afectados por el <i>lock-out</i> parcial continuarán funcionando

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
normalmente. En todo caso, el lock-out no afectará a los trabajadores a que se refieren los números 2, 3 y 4 del artículo 305. El lock-out no podrá extenderse más allá del trigésimo día, a contar de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero.	normalmente. En todo caso, el <i>lock-out</i> no afectará a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 305. El <i>lock-out</i> no podrá extenderse más allá de los treinta días contados de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día de su término, cualquiera sea el hecho que ocurra primero.
Artículo 376. El lock-out, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del cincuenta por ciento del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga. En caso de reclamo, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el inciso anterior la efectuará la Inspección del Trabajo, dentro de tercero día de formulada la reclamación, sin perjuicio de reclamarse judicialmente de lo resuelto conforme a lo dispuesto en el último inciso del artículo 380.	Artículo 356.- Declaración de <i>lock-out</i>. El <i>lock-out</i>, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga. En caso de reclamo, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el inciso anterior la efectuará la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes de formulada la reclamación. La resolución de la Inspección del Trabajo será reclamable judicialmente en los términos del artículo 504.
Artículo 377. Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato. Durante la huelga o durante el cierre temporal o lock-out, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador. Durante la huelga los trabajadores podrán efectuar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en caso de lock-out, el empleador deberá efectuarlas respecto de	Artículo 357.- Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y el <i>lock-out</i>. Durante la huelga o <i>lock-out</i> se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato. En el caso del inciso anterior, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador. Durante la huelga, los trabajadores involucrados en la negociación podrán pagar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
aquellos trabajadores afectados por éste que no se encuentren en huelga.	organismos respectivos. Sin embargo, en caso de <i>lock-out</i> , el empleador deberá efectuarla respecto de aquellos trabajadores afectados por este que no se encuentren en huelga.
Artículo 385. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, en caso de producirse una huelga o lock-out que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas. El decreto que disponga la reanudación de faenas será suscrito, además, por los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción y deberá designar a un miembro del Cuerpo Arbitral, que actuará como árbitro laboral, conforme a las normas del Título V. La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo. Los honorarios de los miembros del Cuerpo Arbitral serán de cargo del Fisco, y regulados por el arancel que para el efecto dicte el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.	Artículo 358.- De la reanudación de las negociaciones, de la suspensión y del término de la huelga. Durante la huelga las partes podrán reanudar las negociaciones las veces que estimen conveniente, sin sujeción a ninguna restricción o regla especial. Las partes podrán acordar la suspensión temporal de la huelga por el plazo que estimen pertinente. El acuerdo deberá ser suscrito por las comisiones negociadoras y depositado en la Inspección del Trabajo. En este caso, también se entenderá suspendido el <i>lock-out</i>. La suscripción del contrato colectivo hará cesar de pleno derecho los efectos de la huelga.
Artículo 380. Si se produjere una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales, el sindicato o grupo negociador estará obligado a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar este daño. La comisión negociadora deberá señalar al empleador, a requerimiento escrito de	Capítulo VII LIMITACIONES AL EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA Artículo 359.- Servicios mínimos y equipos de emergencia. Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante esta la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. En esta determinación se podrán

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
éste, los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicho requerimiento. Si así no lo hiciere, el empleador podrá reclamar a la Inspección del Trabajo a fin de que se pronuncie sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar dicho equipo. Lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará cuando hubiere negativa expresa de los trabajadores, o si existiere discrepancia en cuanto a la composición del equipo. La reclamación deberá ser interpuesta por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de la negativa de los trabajadores o de la falta de acuerdo, en su caso, y deberá ser resuelta dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su presentación. De la resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la resolución o de la expiración del plazo señalado en el inciso anterior. Artículo 393. Si la gravedad de las circunstancias lo requiere, el tribunal podrá, en el caso de la reclamación a que se refiere el artículo 380, disponer provisoriamente como medida precautoria el establecimiento de un equipo de emergencia.	considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena. El personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de equipo de emergencia. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajado. Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados. En el caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto de que constate este incumplimiento.
	Artículo 360.- Calificación de servicios mínimos y conformación de equipos de emergencia. Los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados y determinados antes del inicio de la negociación colectiva. Las partes deberán acordar la procedencia de los servicios mínimos, determinar el número de trabajadores y la calificación profesional o técnica de quienes deberán conformar los equipos de emergencia. Por circunstancias sobrevinientes esta calificación podrá ser revisada por las partes, adecuándolos mediante un nuevo acuerdo.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	Formulado el requerimiento del empleador, para los efectos del inciso anterior, el sindicato dispondrá de quince días para dar respuesta a este. Si en forma previa al inicio de una negociación colectiva, las partes no hubieren acordado la procedencia de servicios mínimos y la conformación de los equipos de emergencia o su recalificación, el empleador deberá solicitarlos conjuntamente con la respuesta al proyecto de contrato colectivo. La organización sindical dispondrá de un plazo de cinco días para dar respuesta al requerimiento efectuado. En caso de que las partes no logren un acuerdo sobre la procedencia de los servicios mínimos y la conformación de los equipos de emergencia antes del inicio de la negociación colectiva, cualquiera de ellas podrá requerir la intervención de la Inspección del Trabajo. La Inspección del Trabajo deberá escuchar a ambas partes, solicitar informes técnicos a organismos públicos o privados y, previa fiscalización en ambos casos cuando sea necesario, emitirá un pronunciamiento fundado dentro del plazo de treinta días siguientes al requerimiento. Si el requerimiento a la Inspección del Trabajo se promueve una vez iniciada la negociación, el organismo fiscalizador dispondrá de diez días para emitir su pronunciamiento, con los antecedentes de que disponga. La Inspección, de forma previa al pronunciamiento, podrá recibir a las partes en audiencia o disponer la realización de una fiscalización para mejor resolución del requerimiento. Con todo, en el caso de sindicatos que negocien por primera vez, la audiencia y la fiscalización serán trámites obligatorios. La resolución de la Inspección del Trabajo deberá ser notificada a ambas partes y será reclamable ante el Tribunal del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su notificación a través del procedimiento monitorio. En este caso, el Tribunal podrá disponer provisoriamente como medida precautoria la conformación de uno o más equipos de emergencia.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Artículo 385. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, en caso de producirse una huelga o lock-out que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas. El decreto que disponga la reanudación de faenas será suscrito, además, por los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción y deberá designar a un miembro del Cuerpo Arbitral, que actuará como árbitro laboral, conforme a las normas del Título V. La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo. Los honorarios de los miembros del Cuerpo Arbitral serán de cargo del Fisco, y regulados por el arancel que para el efecto dicte el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.	Artículo 361.- Reanudación de faenas. En caso de producirse una huelga o lock-out que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Tribunal de Letras del Trabajo respectivo podrá decretar la reanudación de faenas, previa solicitud de parte. La solicitud se tramitará a través del procedimiento monitorio de los artículos 496 y siguientes, con excepción de lo señalado en el inciso primero del artículo 497. Podrán ejercer la acción de que trata este artículo tanto la o las empresas, como la Dirección del Trabajo o el o los sindicatos, según corresponda. La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo. Una vez que esté ejecutoriada, la sentencia definitiva deberá notificarse a la Dirección del Trabajo para los efectos de lo dispuesto en el artículo 389.
Artículo 334. Dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa, o una federación o confederación, podrán presentar proyectos de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a los empleadores respectivos. Para que las organizaciones sindicales referidas en este artículo puedan presentar proyectos de contrato colectivo será necesario:	Título V REGLAS ESPECIALES PARA LA NEGOCIACIÓN DE SINDICATOS INTEREMPRESA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES QUE AFILIAN A TRABAJADORES EVENTUALES Y TRANSITORIOS Capítulo I LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SINDICATO INTEREMPRESA EN LA EMPRESA Artículo 362.- Negociación colectiva del sindicato interempresa. El sindicato interempresa podrá negociar conforme al procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro, con las modificaciones señaladas en este Capítulo. En este último caso, la empresa estará obligada a negociar. Sin perjuicio de lo anterior, los sindicatos interempresa podrán negociar conforme lo dispuesto en el artículo 314.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
a) Que la o las organizaciones sindicales respectivas lo acuerden en forma previa con él o los empleadores respectivos, por escrito y ante ministro de fe; b) Que en la empresa respectiva, la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados que tengan derecho a negociar colectivamente, acuerden conferir en votación secreta, tal representación a la organización sindical de que se trate, en asamblea celebrada ante ministro de fe. La presentación del correspondiente proyecto se hará en forma conjunta a todos los empleadores que hayan suscrito el acuerdo. Artículo 334 bis. No obstante lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 303, el sindicato interempresa podrá presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de tal sindicato, el que estará, en su caso, facultado para suscribir los respectivos contratos colectivos. Para efectuar esta presentación, se requerirá que lo haga en representación de un mínimo de cuatro trabajadores de cada empresa.	
	Artículo 363.- Requisitos para la negociación colectiva del sindicato interempresa. Para presentar un proyecto de contrato colectivo en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferior a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa.
	Artículo 364.- Comisiones negociadoras y su composición. La comisión negociadora sindical estará integrada por los delegados sindicales de la respectiva empresa y un representante de la directiva del sindicato. La comisión negociadora de la empresa se regirá por lo previsto en el inciso tercero del artículo 337.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	Podrán participar de las negociaciones los asesores de ambas partes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 332.
	Capítulo II DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS ORGANIZACIONES QUE AFILIEN A TRABAJADORES EVENTUALES Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA Artículo 365.- Procedimiento especial de negociación. La organización sindical que afilie a trabajadores eventuales, de temporada o de obra o faena transitoria, podrá negociar colectivamente conforme a lo dispuesto en el artículo 314 o a las disposiciones previstas en este capítulo. Las empresas estarán obligadas a negociar conforme al procedimiento regulado en este capítulo. Con todo, los trabajadores sujetos a esta negociación no gozarán de las prerrogativas de los artículos 309 y 347.
	Artículo 366.- Inicio de la negociación y contenido del proyecto. La negociación deberá iniciarse con la presentación de un proyecto de convenio colectivo con las condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para un período de tiempo, temporada u obra o faena transitoria determinada. El proyecto de convenio colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones: 1. La identificación de la organización que presenta el proyecto y la individualización de los miembros de la comisión negociadora sindical de conformidad a las reglas del artículo 332, con indicación de un domicilio y correo electrónico. 2. Las cláusulas que se proponen a la empresa. 3. El ámbito de la negociación.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	4. La determinación de la obra o faena o período de tiempo comprendido en la negociación.
	Artículo 367.- Oportunidad, formalidades y comunicación del proyecto. El sindicato podrá presentar el proyecto de convenio colectivo a una o más empresas, una vez iniciada la obra o faena transitoria. Copia del proyecto de convenio colectivo firmado por un representante de la o las empresas, para acreditar que ha sido recibido, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación. Si el representante de la empresa se negare a firmar dicha copia, la organización sindical podrá requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de convenio.
	Artículo 368.- Respuesta del empleador. La empresa deberá dar respuesta al proyecto de convenio colectivo dentro del plazo de cinco días contado desde la presentación del mismo, enviándola a la comisión negociadora sindical, con copia a la Inspección del Trabajo. En la respuesta deberá consignarse la individualización de la empresa, la comisión negociadora y un correo electrónico para las comunicaciones que deban producirse durante la negociación. Deberán también señalarse las cláusulas que se propone celebrar, pudiendo incluir entre ellas los pactos sobre condiciones especiales de trabajo a los que se refiere el artículo 372. En el caso de que el proyecto de convenio colectivo se presente a dos o más empresas, cada una de ellas deberá decidir si negocia en forma conjunta o separada, y comunicará su decisión a la comisión negociadora sindical en su respuesta al proyecto de convenio colectivo.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	Artículo 369.- Período de negociación. Con el objeto de lograr un acuerdo, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente, pudiendo asistir a las reuniones con los asesores que estimen pertinente.
	Artículo 370.- Mediación. Asimismo, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo. En esta mediación, la Inspección del Trabajo tendrá amplias facultades para instar a las partes a alcanzar un acuerdo. La asistencia de las partes a las reuniones que se citen para esta mediación será obligatoria y su inasistencia injustificada será constitutiva de práctica desleal. Este procedimiento de mediación durará cinco días hábiles, prorrogable por mutuo acuerdo de las partes por el plazo que estimen pertinente.
	Artículo 371.- Relación del convenio colectivo con el contrato individual y registro del instrumento. Las estipulaciones de los convenios colectivos celebrados en virtud de las normas de este capítulo se tendrán como parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores afiliados a la o las organizaciones sindicales que los hubieren negociado, incluidos aquellos que se afilien con posterioridad. Los convenios colectivos deberán ser registrados en la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de cinco días contado desde su suscripción.
	Artículo 372.- Pactos sobre condiciones especiales de trabajo. Los convenios colectivos suscritos de conformidad a las reglas precedentes podrán incluir pactos sobre distribución de jornada y descansos, horas extraordinarias y jornada pasiva, de conformidad a lo dispuesto en el Título VI de este Libro.
	Artículo 373.- Convenio de provisión de puestos de trabajo. Los convenios de provisión de puestos de trabajo de que trata el artículo 142 podrán negociarse

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	conforme las reglas del presente capítulo. 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, cada vez que sean contratados por el empleador, con excepción de la garantía de ofertas de trabajo de la letra a) del inciso primero del artículo 142, que solo será aplicable a los afiliados a la organización que sean expresamente considerados en la nómina del convenio. En cuanto a su contenido, los convenios de provisión de puestos de trabajo quedarán enteramente sujetos a lo dispuesto en el artículo 142.
	Título VI DE LOS PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO Artículo 374.- Requisitos, procedimiento y ámbito de aplicación de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. En aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título. Estos pactos podrán acordarse en los procedimientos de negociación colectiva reglada y no reglada. En este último caso, la aprobación del pacto por el sindicato deberá realizarse de conformidad a sus estatutos. La duración máxima de estos pactos será de tres años. Los pactos serán aplicables a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hubieren celebrado. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá convenir aplicar los pactos concordados con los sindicatos a trabajadores sin afiliación sindical, debiendo

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	contar con el acuerdo individual de ellos y la aprobación de la Inspección del Trabajo. En el caso de que la aplicación del pacto sea acordada por el 50% más uno de los trabajadores sin afiliación sindical, podrá aplicarse a todos los trabajadores que no hubieren concurrido al acuerdo, sin necesidad de aprobación de la Inspección del Trabajo.
	Artículo 375.- Pactos sobre sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso. Los pactos de que trata este Título podrán establecer condiciones especiales de distribución de la jornada ordinaria de trabajo y duración de los descansos, conforme a las reglas que fije un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que deberá ser suscrito además por el Ministro de Hacienda y ajustarse a las siguientes normas: a) La jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de cuarenta y cinco horas promedio en cómputo semanal, por cada ciclo de trabajo. La jornada diaria de trabajo máxima será de doce horas, considerando la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos. b) La jornada ordinaria se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas un lapso de tiempo para la colación. La duración del descanso de colación será de a lo menos cuarenta y cinco minutos respecto de aquellas jornadas no superiores a diez horas de duración, y de una hora, imputable a la jornada, para aquellas que superen dicho número. Sin embargo, el descanso de colación de los trabajadores contratados con jornada a tiempo parcial, afectos al pacto colectivo, no podrá ser superior a sesenta minutos. c) Tratándose de faenas ubicadas en centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de siete días, debiendo otorgar un descanso anual adicional de seis días. Con todo, las partes podrán convenir una forma especial de distribución de tales días de descanso adicional o de remuneración, en cuyo caso esta no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32. No será obligatorio el descanso adicional anual en la medida que el sistema excepcional contemple un promedio anual de a lo menos dos domingos de

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	descanso al mes. d) En el caso de faenas ubicadas fuera de centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de veinte días para faenas transitorias y de doce para faenas permanentes. Tratándose de una jornada diurna, por cada dos días de trabajo corresponderá, como mínimo, un día de descanso; y en el caso de trabajo nocturno, por cada día de trabajo corresponderá, a lo menos, un día de descanso. Se considerará que la faena se desarrolla fuera de centros urbanos cuando se cumplan a su respecto una o ambas de las siguientes circunstancias: i. Si las faenas se encuentran ubicadas fuera de los límites urbanos de la ciudad. ii. Cuando los trabajadores involucrados en la jornada duerman en campamentos de la faena, lugares arrendados o dispuestos por la empresa para pernoctar o se paga una asignación por alojamiento. e) Por cada día festivo trabajado se deberá otorgar, además, un día de descanso compensatorio. El descanso compensatorio por los días festivos no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo de trabajo. Con todo, las partes podrán convenir una forma especial de distribución de tales días de descanso compensatorio o de remuneración, en cuyo caso esta no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32. f) Tratándose de los pactos regulados en esta norma, no tendrá aplicación lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 38.
	Artículo 376.- Pactos de horas extraordinarias. Las organizaciones sindicales y los empleadores podrán acordar bancos anuales, semestrales o trimestrales de horas extraordinarias laborables a todo evento, sin sujeción al límite establecido en el inciso primero del artículo 31, los que en todo caso no podrán exceder de doscientos ochenta y ocho horas extraordinarias anuales, o ciento cuarenta y

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	cuatro horas extraordinarias semestrales, o setenta y dos horas extraordinarias trimestrales, para cada trabajador afecto al pacto. Estos bancos operarán como el número total de horas extraordinarias que podrán laborar los trabajadores afectos al acuerdo durante el año, el semestre o el trimestre respectivo. En todo caso, los trabajadores afectos a pactos que adopten bancos de horas extraordinarias, no podrán laborar más de doce horas en total cada día de trabajo y el tiempo máximo de permanencia en faenas, considerando la jornada ordinaria como extraordinaria y los descansos, será de doce horas. Además, las horas extraordinarias comprometidas no podrán perjudicar la salud del trabajador y deberán respetar el descanso semanal. Las organizaciones sindicales que representen a trabajadores transitorios, eventuales o de temporada, podrán concordar bancos semanales de horas extraordinarias de hasta quince horas en cada semana de trabajo, para cada trabajador afecto al pacto. A estos trabajadores también se les aplicará el límite de no más de doce horas diarias de trabajo y las horas extraordinarias comprometidas no podrán perjudicar la salud del trabajador. Con todo, las partes podrán pactar mecanismos de compensación de horas extraordinarias, por medio de horas o días libres, días adicionales de feriado anual y bonos compensatorios por sobre el recargo dispuesto en el artículo 32.
	Artículo 377.- Pactos sobre tiempo de preparación para trabajar y jornada pasiva. Podrán también acordarse pactos para la duración y retribución de los tiempos no efectivamente trabajados destinados a cambio de vestuario, aseo personal, traslado, aclimatación u otros, que sean necesarios para el desarrollo de la labor convenida, tanto por razones de higiene o seguridad, del proceso productivo, de imagen corporativa o por exigencia del empleador. Estos tiempos tendrán una duración máxima de una hora diaria, no serán imputables a la jornada de trabajo y su retribución se ajustará al acuerdo de las partes, la que no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	Artículo 378.- Registro de los pactos. El empleador deberá registrar el pacto dentro de los cinco días siguientes a la suscripción del mismo.
	Artículo 379.- Fiscalización de los pactos. La fiscalización del cumplimiento de los pactos corresponderá a la Dirección del Trabajo. Asimismo, el Director del Trabajo, en caso de incumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores, mediante resolución fundada podrá 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 352. En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar la designación de un mediador. Este deberá ajustarse al procedimiento que le señalen las partes o, en subsidio, al que se establece en los artículos siguientes.	Título VII DE LA MEDIACIÓN, LA MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y EL ARBITRAJE Capítulo I DE LA MEDIACIÓN Artículo 380.- Tipos de mediación. Conforme a lo previsto en este Libro, habrá mediación voluntaria cuando las partes de común acuerdo soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo. La mediación voluntaria tendrá un plazo máximo de diez días, contados desde la notificación de la designación del mediador.
Artículo 353. El mediador estará dotado de las facultades indicadas en el artículo 362, salvo acuerdo en contrario de las partes. Artículo 362. El tribunal podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse	Artículo 381.- Facultades del mediador. En el cumplimiento de sus funciones, el mediador podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los lugares de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos y requerir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
asesorar por organismos públicos o por expertos sobre las diversas materias sometidas a su resolución, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las autoridades de los diversos servicios inspectivos. Al hacerse cargo de su gestión, el tribunal recibirá de la Inspección del Trabajo toda la documentación que constituye el expediente de negociación existente en dicha repartición.	leyes respectivas permitan exigir a las empresas involucradas en la mediación y a las autoridades.
Artículo 354. El mediador tendrá un plazo máximo de diez días, o el que determinen las partes, contados desde la notificación de su designación, para desarrollar su gestión. Al término de dicho plazo, si no se hubiere logrado acuerdo, convocará a las partes a una audiencia en la que éstas deberán formalizar su última proposición de contrato colectivo. El mediador les presentará a las partes una propuesta de solución, a la que éstas deberán dar respuesta dentro de un plazo de tres días. Si ambas partes o una de ellas no aceptase dicha proposición o no diese respuesta dentro del plazo indicado precedentemente, pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre el particular, en el cual dejará constancia de su proposición y de la última proposición de cada una de ellas, o sólo de la que la hubiese hecho.	Artículo 382.- Informe de mediación. Si no se produce acuerdo dentro del plazo, el mediador pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre lo realizado.
	Capítulo II DE LA MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS Artículo 383.- Mediación laboral de conflictos colectivos. Los conflictos colectivos que no tengan un procedimiento especial previsto en este Libro para su resolución, podrán sujetarse a las disposiciones de este capítulo.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	Artículo 384.- Forma de inicio de la mediación de conflictos colectivos. Cualquiera de las partes podrá recurrir a la Inspección del Trabajo para solicitarle una instancia de mediación laboral de conflictos colectivos. Asimismo, la Inspección del Trabajo podrá intervenir de oficio.
	Artículo 385.- Facultades de la Inspección del Trabajo. La Inspección del Trabajo estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que estime necesarias para llegar a un acuerdo. Para el logro del objeto de la mediación, la Inspección del Trabajo podrá solicitar asesoramiento e información a entidades públicas y privadas y ordenar medidas destinadas a contar con la mayor información necesaria para contribuir a resolver el conflicto.
	Artículo 386.- Informe de mediación. En caso de no prosperar la mediación, la Inspección del Trabajo levantará un informe que detallará las características del conflicto, la posición de las partes, las fórmulas de mediación analizadas y las posturas de las partes respecto de aquellas. Este informe será público.
Artículo 355. Las partes podrán someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga o el cierre temporal de empresa o lock-out. Sin embargo, el arbitraje será obligatorio en aquellos casos en que estén prohibidos la huelga y cierre temporal de empresa o lock-out, y en el de	Capítulo III DEL ARBITRAJE Artículo 387.- Definición de arbitraje. El arbitraje es un procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador, en los supuestos y al amparo de las reglas que señala este capítulo, someten la negociación colectiva a un árbitro para decidir el asunto. La decisión se denominará indistintamente laudo arbitral o fallo arbitral. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes, un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por el Ministro de Hacienda

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
reanudación de faenas previsto en el artículo 385.	determinará las condiciones, plazos y formas por las cuales se llevará a cabo la contratación de los árbitros y las demás normas necesarias para el cumplimiento de su cometido.
;	Artículo 388.- Tipos de arbitraje. Con excepción de los casos señalados en el inciso siguiente, el arbitraje será siempre de común acuerdo entre las partes. El arbitraje será obligatorio para las partes en los casos en que esté prohibida la huelga, así como cuando se determine la reanudación de faenas, según lo dispuesto en el artículo 361.
Artículo 359. Las negociaciones sometidas a arbitrajes obligatorios serán resueltas en primera instancia por un tribunal arbitral unipersonal, que será designado de entre la nómina de árbitros laborales confeccionada en conformidad a las disposiciones del Título X de este Libro. Para designar el árbitro laboral, las partes podrán elegir de común acuerdo a uno de los indicados en la referida nómina, y a falta de dicho acuerdo, deberán proceder a enumerar en un orden de preferencia los distintos árbitros laborales incluidos en la nómina. La Inspección del Trabajo designará a aquel que más se aproxime a las preferencias de ambas partes; si se produjere igualdad de preferencias, el árbitro laboral será elegido por sorteo de entre aquellos que obtuvieron la igualdad. Si a la audiencia no asistieren las partes o una de ellas, el árbitro laboral será designado por sorteo.	Artículo 389.- Del tribunal arbitral, de la nómina de árbitros y su designación. El tribunal arbitral será colegiado. 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 del Trabajo 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 asistan o aun en su ausencia. En esta audiencia se procederá a designar a tres árbitros laborales que conformarán el tribunal arbitral. las partes podrán elegir de común acuerdo, según el caso, a tres de los indicados en la Nómina Nacional de Árbitros Laborales, y, a falta de acuerdo, la Inspección del Trabajo designará a aquel que más se aproxime a las preferencias de ambas partes, y si éstas no manifestaren preferencias, la designación se hará por sorteo. Las designaciones señaladas anteriormente deberán realizarse nombrando a un titular y dos suplentes.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Artículo 361. El tribunal a que se refiere el artículo 359, deberá constituirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de su designación. La notificación al árbitro laboral o a los árbitros laborales designados será practicada por el Secretario del Cuerpo Arbitral, para cuyo efecto el Inspector del Trabajo pondrá en su conocimiento, dentro de los tres días siguientes a esta designación, el nombre de aquél o aquéllos, y le remitirá el expediente de la negociación. El procedimiento arbitral será fijado por las partes o, en caso de desacuerdo, por el tribunal. El tribunal deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a su constitución, plazo que podrá prorrogar fundadamente por otros diez días hábiles. Si el tribunal no se constituyere dentro del plazo establecido, deberá procederse a la designación de uno nuevo, ajustándose el procedimiento en lo demás a lo dispuesto en los artículos precedentes. Lo señalado en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la letra c) del artículo 411.	Artículo 390.- Notificación de los árbitros, audiencia constitutiva y procedimientos de arbitraje. Los árbitros serán notificados de su nombramiento por la Dirección del Trabajo al correo electrónico que tengan registrado, quedando citados a una audiencia dentro de quinto día, en la cual jurarán dar fiel cumplimiento a su cometido y se constituirán como tribunal arbitral, definiendo asimismo el procedimiento que seguirán para su funcionamiento. A esta audiencia también podrán asistir las partes, las que deberán ser notificadas para tales efectos con a lo menos tres días de anticipación a la fecha de la audiencia, mediante correo electrónico. En los casos en que alguno de los árbitros no asista a la audiencia o asistiendo no pueda jurar el cargo, la Dirección del Trabajo deberá llamar a una nueva audiencia a realizarse en el más breve plazo posible, el que en todo caso no podrá exceder de quinto día. En esta audiencia, las partes podrán presentar su última propuesta y realizar sus observaciones. El tribunal deberá levantar acta resumida de lo actuado, sin perjuicio de grabar íntegramente la audiencia, a través de medios idóneos.
Artículo 362. El tribunal podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos sobre las diversas materias sometidas a su resolución, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las autoridades de los diversos servicios inspectivos. Al hacerse cargo de su gestión, el tribunal recibirá de la Inspección del Trabajo toda la documentación que constituye el expediente de negociación existente en dicha repartición.	Artículo 391.- Facultades del tribunal. El tribunal arbitral podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, citar a audiencia a las partes, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole a las partes, que le permitan emitir su fallo de manera fundada.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Artículo 363. El tribunal arbitral, en los arbitrajes obligatorios previstos en los artículos 384 y 385, estará obligado a fallar en favor de una de las dos proposiciones de las partes, vigentes en el momento de someterse el caso a arbitraje, debiendo aceptarla en su integridad. En consecuencia, no podrá fallar por una alternativa distinta ni contener en su fallo proposiciones de una y otra parte. Para emitir su fallo, el árbitro laboral deberá tomar en consideración, entre otros, los siguientes elementos: a) El nivel de remuneraciones vigente en plaza para los distintos cargos o trabajos sometidos a negociación; b) El grado de especialización y experiencia de los trabajadores que les permite aportar una mayor productividad a la empresa en relación a otras de esa actividad u otra similar; c) Los aumentos de productividad obtenidos por los distintos grupos de trabajadores, y d) El nivel de empleo en la actividad de la empresa objeto de arbitraje. El fallo será fundado y deberá contener iguales menciones que las especificadas para el contrato colectivo y la regulación de los honorarios del tribunal arbitral. Las costas del arbitraje serán de cargo de ambas partes, por mitades.	Artículo 392.- Del fallo y del derecho de las partes a celebrar un contrato colectivo antes de su dictación. El tribunal arbitral, estará obligado a fallar en favor de la proposición de alguna de las partes. 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. Mientras no se notifique el fallo a las partes, éstas mantendrán la facultad de celebrar directamente un contrato colectivo.
Artículo 361. El tribunal a que se refiere el artículo 359, deberá constituirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de su designación. La notificación al árbitro laboral o a los árbitros laborales designados será	Artículo 393.- Plazo para fallar. El tribunal arbitral deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a la celebración de la reunión constitutiva, plazo que podrá prorrogarse fundadamente hasta por otros diez días hábiles. El fallo deberá resolver los asuntos sometidos a su decisión y no será objeto de recurso alguno.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
practicada por el Secretario del Cuerpo Arbitral, para cuyo efecto el Inspector del Trabajo pondrá en su conocimiento, dentro de los tres días siguientes a esta designación, el nombre de aquél o aquéllos, y le remitirá el expediente de la negociación. El procedimiento arbitral será fijado por las partes o, en caso de desacuerdo, por el tribunal. El tribunal deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a su constitución, plazo que podrá prorrogar fundadamente por otros diez días hábiles. Si el tribunal no se constituyere dentro del plazo establecido, deberá procederse a la designación de uno nuevo, ajustándose el procedimiento en lo demás a lo dispuesto en los artículos precedentes. Lo señalado en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la letra c) del artículo 411.	
Artículo 400. Para ser miembro del Cuerpo Arbitral será necesario estar en posesión de un título profesional de la educación superior y contar con experiencia calificada en el área de la actividad económica y laboral. Los aranceles de los árbitros laborales serán fijados por el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.	Artículo 394.- De la remuneración de los árbitros. La remuneración de los árbitros será determinada por el arancel que anualmente fije la Dirección del Trabajo para el año siguiente, la que será de costo fiscal, salvo en el caso de que el procedimiento arbitral afecte a una gran empresa, en cuyo caso el costo deberá ser asumido por esta.
	Artículo 395.- Secretaría del cuerpo arbitral. La Secretaría del cuerpo arbitral se radicará en la Dirección del Trabajo, la que será responsable de llevar el registro de árbitros.
Artículo 398. El número de los integrantes del Cuerpo Arbitral será veinticinco. El Presidente de la República sólo podrá aumentarlo.	Artículo 396.- Registro Nacional de Árbitros y requisitos para incorporarse. Existirá un Registro Nacional de Árbitros Laborales en el cual podrán inscribirse las personas naturales que acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos:

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Corresponderá al Presidente de la República el nombramiento de los árbitros laborales, a proposición del propio Cuerpo Arbitral, en terna por cada cargo a llenar. Artículo 399. El decreto supremo que aumente el número de integrantes del Cuerpo Arbitral, y los decretos supremos que designen a sus miembros, deberán ser publicados en el Diario Oficial. Artículo 401. No podrán integrar la nómina nacional de árbitros laborales las siguientes personas: a) Las que sean funcionarios de la Administración del Estado, con excepción de aquellas que se encuentren en tal situación por el solo hecho de ser docente académico aunque se desempeñen en cualquiera actividad universitaria; b) Las que sean dirigentes sindicales o de asociaciones gremiales; c) Las que tengan la calidad de miembro de una comisión negociadora, o de apoderado de un empleador, o de asesor de aquélla o éste, en procedimiento de negociación colectiva, al momento de la designación, y d) Las que hayan sido condenadas o se encuentren procesadas por crimen o simple delito. El interesado deberá acompañar una declaración jurada notarial en la que exprese no estar afecto a las inhabilidades señaladas en las letras precedentes.	1. Poseer un título profesional de una carrera que tenga al menos diez semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este. 2. Experiencia no menor a cinco años en el ejercicio profesional o en la docencia universitaria en legislación laboral, relaciones laborales, recursos humanos o administración de empresas. 3. No encontrarse inhabilitado para prestar servicios en el Estado o ejercer la función pública. 4. No haber sido condenado por delito que merezca pena aflictiva. 5. No tener la calidad de funcionario o servidor público de la Administración del Estado, centralizada o descentralizada. Los árbitros laborales permanecerán en el Registro Nacional mientras mantengan los requisitos legales para su inscripción en el mismo.
.	Artículo 397.- Reglas generales. Corresponderá a la Dirección del Trabajo: 1. La revisión del cumplimiento y mantención de los requisitos de quienes postulen a incorporarse en el Registro Nacional de Árbitros. 2. El pago de los honorarios correspondientes a las remuneraciones de los

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	integrantes del tribunal arbitral, cuando corresponda.
	Artículo 398.- Contrato del árbitro. Constituido el tribunal arbitral, la Dirección del Trabajo suscribirá con cada uno de sus integrantes un contrato de prestación de servicios a honorarios, en el cual se especificará que estos se pagarán contra la entrega del fallo arbitral correspondiente, dentro del plazo máximo permitido.
Artículo 360. Serán aplicables a los árbitros laborales las causales de implicancia y recusación señaladas en los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales, declarándose que la mención que en dichas normas se hace a los abogados de las partes debe entenderse referida a los asesores de las mismas en el respectivo procedimiento de negociación colectiva. Para los efectos de las implicancias o recusaciones, solamente se entenderán como parte el empleador, sus representantes legales, sus apoderados en el procedimiento de negociación colectiva, los directores de los sindicatos interesados en la misma, y los integrantes de la respectiva comisión negociadora de los trabajadores, en su caso. Las implicancias o recusaciones serán declaradas de oficio o a petición de parte por el árbitro laboral designado. En caso de implicancia, la declaración podrá formularse en cualquier tiempo. En caso de recusación, el tribunal deberá declararla dentro del plazo de cinco días hábiles de haberse constituido. Dentro del mismo plazo, la parte interesada podrá también deducir las causales de recusación que fueren pertinentes. Si la causal de recusación sobreviniere con posterioridad a la constitución del tribunal arbitral, el plazo a que se refiere el inciso anterior se contará desde que se tuvo conocimiento de la misma.	Artículo 399.- Causales de implicancia y recusación. Serán aplicables a los árbitros laborales las causales de implicancia y recusación señaladas en los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales, considerándose que la mención que en dichas normas se hace a los abogados de las partes deberá entenderse referida a los asesores de las mismas en el respectivo procedimiento de negociación colectiva. Para los efectos de las implicancias o recusaciones, solamente se entenderán como parte el empleador, sus representantes legales, sus apoderados en el procedimiento de negociación colectiva, los directores de los sindicatos interesados en la misma y los integrantes de la respectiva comisión negociadora sindical, en su caso. Las implicancias o recusaciones serán declaradas de oficio o a petición de parte por el árbitro laboral designado. En caso de implicancia, la declaración podrá formularse en cualquier tiempo. En caso de recusación, el tribunal deberá declararla dentro del plazo de cinco días hábiles desde su constitución. Dentro del mismo plazo, la parte interesada podrá también deducir las causales de recusación que fueren pertinentes. Si la causal de recusación sobreviniere con posterioridad a la constitución del tribunal arbitral, el plazo a que se refiere el inciso anterior se contará desde que se tuvo conocimiento de la misma.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Si el tribunal no diere lugar a la declaración de la impugnancia o recusación, la parte afectada podrá apelar, dentro del plazo de cinco días hábiles, ante el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, el que resolverá de acuerdo al procedimiento que se determine en conformidad a lo dispuesto en la letra g) del artículo 406. En uso de la facultad señalada, el Consejo podrá encomendar la resolución del asunto a dos o más de sus miembros y la decisión de éstos será la del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral. La interposición de este recurso no suspenderá el procedimiento de arbitraje. Con todo, no podrá procederse a la dictación del fallo arbitral sin que previamente se haya resuelto la impugnancia o recusación. La resolución que se pronuncie acerca de la impugnancia o recusación se notificará a las partes en la forma dispuesta por el inciso final del artículo 411.	Si el tribunal no diere lugar a la declaración de la impugnancia o recusación, la parte afectada podrá apelar, dentro del plazo de cinco días hábiles, ante el Director del Trabajo, el que resolverá en el más breve plazo posible. La interposición de este recurso no suspenderá el procedimiento de arbitraje. Con todo, no podrá procederse a la dictación del fallo arbitral sin que previamente se haya resuelto la impugnancia o recusación. La resolución que se pronuncie acerca de la impugnancia o recusación se notificará a las partes por carta certificada.
	Artículo 400.- Características del Registro Nacional de Árbitros. El Registro Nacional de Árbitros será de carácter público. En él, aparecerá reflejado el nombre del árbitro, región o regiones de desempeño, los casos asignados y terminados y el monto de los honorarios percibidos.
Artículo 391. Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de este Libro el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar en que se encuentre la empresa, predio o establecimiento sujetos al procedimiento de negociación colectiva, sin perjuicio de las excepciones legales que entreguen el conocimiento de estos asuntos a otros tribunales.	Título VIII DE LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Artículo 401.- Competencia. Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de este Libro el Juzgado de Letras del Trabajo del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante.
Artículo 392. La reclamación a que se refiere el artículo 380 deberá interponerse dentro del plazo señalado en esa disposición, y se sujetará a la tramitación	Artículo 402.- Procedimientos aplicables. Las reclamaciones de los artículos 342 y 360 se sujetarán a las normas del procedimiento a que se refiere el artículo 504, y

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
dispuesta para los incidentes por el Código de Procedimiento Civil, no pudiendo resolverse de plano. La confesión en juicio sólo podrá solicitarse una vez por cada una de las partes, en el plazo prescrito en el inciso segundo del artículo 90 del Código de Procedimiento Civil. En el mismo plazo deberá solicitarse la prueba de informe de peritos. Cuando la reclamación se dirigiere en contra de los trabajadores sujetos a la negociación, la notificación se hará a la comisión negociadora, la que se entenderá emplazada cuando a lo menos dos de sus integrantes hubieren sido notificados legalmente. La sentencia que se dicte será apelable en el solo efecto devolutivo.	gozarán de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal. Cualquier otra controversia que se produzca en la negociación colectiva y que no tenga un procedimiento especial de tramitación, se sujetará al procedimiento de aplicación general establecido en el Título I del Libro V de este Código.
	Artículo 403.- Medidas de reparación. En el caso de la denuncia del artículo 347, el tribunal competente podrá disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados por la infracción a la prohibición de reemplazar los puestos de trabajo en huelga, además de la multa establecida en el artículo 408.
	Artículo 404.- Efectos de la interposición de acciones judiciales en el proceso de negociación. Los procedimientos judiciales previstos en este Título, a excepción de lo dispuesto en el artículo 342, podrán suspender el curso de una negociación colectiva iniciada de conformidad al Título IV de este Libro. Tratándose de la negociación efectuada por un sindicato constituido en los últimos noventa días anteriores al inicio de la negociación, las reclamaciones sobre la calificación de servicios mínimos y conformación de equipos de emergencia suspenderán los plazos de la negociación colectiva reglada en curso.
	Artículo 405.- Reclamación de la determinación de las empresas sin derecho a

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	huelga. La reclamación deberá interponerse dentro de los treinta días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la resolución respectiva. El tribunal pedirá informe a los recurridos, quienes dispondrán del plazo de diez días para evacuarlo, prorrogables hasta por el mismo término. Una vez evacuados los informes, o sin ellos en caso de no haberse evacuado dentro del plazo señalado en el inciso anterior, la Corte ordenará traer los autos en relación. La reclamación tendrá preferencia para su vista y su conocimiento se ajustará al orden de ingreso a la Corte. El alegato de cada parte no podrá exceder de treinta minutos. Se entenderá como una sola parte a todos los recurridos. Podrán hacerse parte del recurso la empresa o los trabajadores involucrados en la decisión que no hubieren recurrido de la resolución, quienes dispondrán de un tiempo total de alegato de treinta minutos. Contra la resolución que se pronuncie sólo procederá el recurso de apelación.
Artículo 387. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Especialmente incurrir en esta infracción: a) El que se niegue a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos; b) El que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones;	Título IX DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES Y OTRAS INFRACCIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU SANCIÓN Artículo 406.- Prácticas desleales del empleador. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes: a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma. b) La negativa a recibir a la comisión negociadora del o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
c) El que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma; d) El que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva, y e) El que haga uso indebido o abusivo de las facultades que concede el inciso segundo del artículo 317 o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva.	c) El incumplimiento de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 316 y siguientes, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada. d) El reemplazo de los puestos de trabajo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro.
Artículo 388. Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos. Especialmente incurrir en esta infracción: a) Los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma; b) Los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva; c) Los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos, y d) Los miembros de la comisión negociadora que divulguen a terceros ajenos a ésta los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.	Artículo 407.- Prácticas desleales de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y del empleador. Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de estos y del empleador, en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes: a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma. b) El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos. c) La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada. d) El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, según corresponda.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Artículo 389. - Las infracciones señaladas en los artículos precedentes serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción. En caso de tratarse de una reincidencia, se sancionará con multas de cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales. Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código. La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento.	Artículo 408.- Régimen sancionatorio. Las infracciones señaladas en los artículos precedentes serán sancionadas con multas de diez a trescientas unidades tributarias mensuales. Para determinar su cuantía se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción, sus efectos, el tamaño de la empresa y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. En caso de reincidencia, se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506. En el caso de las conductas de los literales d) de los artículos 406 y 407, se aplicará una multa de una a cien unidades tributarias mensuales por cada trabajador involucrado en la negociación o comprometido en el o los equipos de emergencia, según corresponda. Se aplicarán las multas del inciso segundo de este artículo a los incumplimientos de las estipulaciones contenidas en instrumentos colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo, según la gravedad de la infracción. 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.
	Artículo 409.- Procedimiento aplicable. El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código. Las acciones judiciales destinadas a declarar y sancionar las conductas descritas en los artículos anteriores podrán ser ejercidas por la o las organizaciones sindicales o el empleador, según el caso. La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento. La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	por prácticas desleales en la negociación colectiva, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.
	Título X DE LA PRESENTACIÓN EFECTUADA POR FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES Artículo 410.- Presentación efectuada por federaciones y confederaciones, contenido y reglas generales. Las federaciones y confederaciones podrán, en cualquier momento y sin sujeción a reglas de procedimiento, previo acuerdo con uno o más empleadores, o con una o más asociaciones gremiales de empleadores, suscribir convenios colectivos y,o pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el presente Código. Con todo, las federaciones o confederaciones que definan negociar conforme a las disposiciones de este Título deberán presentar su propuesta por escrito a los empleadores o a las asociaciones gremiales respectivas, para quienes siempre será voluntario negociar. También podrá iniciarse el procedimiento a que se refiere este Título a solicitud escrita de uno o más empleadores o de una o más asociaciones gremiales de empleadores. El plazo para manifestar la decisión de negociar será de treinta días contado desde la presentación de la propuesta. En caso de ser afirmativa, dentro de este mismo plazo se deberá dar respuesta a la proposición de convenio o pacto. En todo caso, la respuesta deberá darse siempre por escrito. Los convenios colectivos podrán referirse a cualquiera de las materias señaladas en el artículo 306. Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo deberán ajustarse a las regulaciones previstas en el Título VI de este Libro, sin que les sea aplicable el quórum de afiliación sindical señalado en el inciso primero del artículo 374. Los convenios colectivos o los pactos tendrán la duración que dispongan las partes. A los empleadores sólo les serán aplicables aquellos convenios y,o pactos concordados directamente por sus representantes legales o que concurran a

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	aceptar una vez concordados. Los convenios colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título se deberán depositar en la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción. Este organismo deberá llevar un registro público de estos instrumentos colectivos.
	Artículo 411.- Regla de aplicación de instrumentos colectivos a organizaciones afiliadas. Los convenios colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título serán aplicables a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales de base, previa aprobación de estos en asamblea de socios, de conformidad a lo dispuesto en sus estatutos. En caso de no existir regulación estatutaria aplicable, deberán ser aprobados en asamblea, por mayoría absoluta de los socios, en votación secreta celebrada ante un ministro de fe.
	Artículo 412.- Regla de aplicación de convenios en la micro y pequeña empresa, sin sindicatos. En la micro y pequeña empresa en que no exista sindicato con derecho a negociar, los convenios podrán ser extendidos a los trabajadores sin afiliación sindical, previa aceptación escrita de la extensión y del compromiso de pago de la cuota sindical ordinaria de la respectiva organización sindical.
	Artículo 413.- Regla de aplicación de pactos sobre condiciones especiales de trabajo en la micro y pequeña empresa, sin sindicatos. Podrán aplicarse los pactos sobre condiciones especiales de trabajo concordados conforme a las reglas de este Título en las empresas señaladas en el artículo anterior, siempre y cuando concurren los siguientes requisitos: a) Que exista un convenio colectivo sobre condiciones comunes de trabajo y remuneración, suscrito entre las mismas partes para toda la vigencia del pacto sobre condiciones especiales de trabajo. b) Que el convenio colectivo señalado se haya extendido a los trabajadores de la respectiva empresa, de conformidad a lo previsto en el artículo anterior.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	c) Que la aplicación del pacto sobre condiciones especiales de trabajo sea aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa, ante un ministro de fe.”.
	Artículo 2°.- Créase el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reemplaza al Programa Escuela de Formación Sindical. El Fondo tendrá como objeto apoyar financieramente proyectos de formación sindical y acciones de promoción, programas o actividades que propendan a establecer relaciones colaborativas entre empresa y organizaciones sindicales. Los recursos del Fondo serán asignados por dicha Subsecretaría mediante concursos públicos, previa propuesta del comité de selección. El comité de selección estará integrado por un representante de la Subsecretaría del Trabajo, un representante de la Dirección del Trabajo, un representante del Ministerio de Hacienda, dos representantes de las organizaciones sindicales y dos representantes de las organizaciones empresariales. 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, criterios de adjudicación de los recursos, reglas de nombramiento y funcionamiento del comité de selección y las demás que sean necesarias para su implementación.
	Artículo 3°.- El Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas estará constituido por: a) El aporte que se contemple anualmente en la ley de Presupuestos. b) Las multas pagadas por prácticas desleales y antisindicales.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	c) Las donaciones que se le hagan, y las herencias y legados que acepte, a través de la Subsecretaría del Trabajo, con beneficio de inventario. Dichas donaciones y asignaciones hereditarias estarán exentas de toda clase de impuestos y de todo gravamen o pago que les afecte. Las donaciones no requerirán del trámite de insinuación. d) Los aportes que se reciban por vía de cooperación internacional a cualquier título. e) Los demás recursos que perciba por otros conceptos.
	Artículo 4°.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el año presupuestario de su entrada en vigencia se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y, en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestaria Tesoro Público. En los años siguientes se financiará con cargo a los recursos que anualmente contemple la ley de Presupuestos.
LEY N° 19.886, DE BASES SOBRE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SUMINISTRO Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS, DE 2003 CAPITULO III De las actuaciones relativas a la contratación PARRAFO 1° De los procedimientos de contratación Artículo 6°.- Las bases de licitación deberán establecer las condiciones que permitan alcanzar la combinación más ventajosa entre todos los beneficios del bien o servicio por adquirir y todos sus costos asociados, presentes y futuros. En el caso de la prestación de servicios habituales, que deban proveerse a través de licitaciones o contrataciones periódicas, se otorgará mayor puntaje o calificación a aquellos postulantes que exhibieren mejores condiciones de empleo y	Artículo 5°.- Intercálase en el artículo 6° de la ley N° 19.886 el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando el actual tercero a ser cuarto:

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
remuneraciones. En las bases de licitación y en la evaluación de las respectivas propuestas se dará prioridad a quien oferte mayores sueldos por sobre el ingreso mínimo mensual y otras remuneraciones de mayor valor, tales como las gratificaciones legales, la duración indefinida de los contratos y condiciones laborales que resulten más ventajosas en atención a la naturaleza de los servicios contratados. Del mismo modo, se dará prioridad a las propuestas que garanticen los pagos a que alude el inciso siguiente. Estas condiciones no podrán establecer diferencias arbitrarias entre los proponentes, ni sólo atender al precio de la oferta. Asimismo, en los contratos de prestación de servicios para establecimientos de educación parvularia, escolar y preescolar, los contratos de trabajo del personal que se desempeña en la manipulación de alimentos deberán contemplar el pago de las remuneraciones de los meses de diciembre, enero y febrero en las mismas condiciones de los meses precedentes, de conformidad con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 75 bis del Código del Trabajo. En todo caso, la Administración deberá propender a la eficacia, eficiencia y ahorro en sus contrataciones.	“También se dará prioridad, en los términos del inciso primero, a las empresas que mantengan vigentes convenios colectivos con las organizaciones sindicales representativas de sus trabajadores o que le hagan aplicables a estos convenios colectivos acordados por otros empleadores u organizaciones gremiales de empleadores, suscritos de conformidad a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo.”.
LEY N° 19.518 FIJA NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO, DE 1997 Párrafo 5º De la Capacitación Financiada Directamente por el Estado y del Fondo Nacional de Capacitación Artículo 46.- El Servicio Nacional podrá establecer cada año, con cargo al Fondo	Artículo 6º.- Agrégase en el inciso primero del artículo 46 de la ley N°19.518 la

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Nacional de Capacitación, programas destinados a: a) La ejecución de acciones de capacitación destinada a trabajadores y administradores o gerentes de empresas que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles inferior a 45 unidades tributarias mensuales en el año calendario anterior al de postulación al beneficio; b) La ejecución de acciones de reconversión laboral, cuando se trate de un sector productivo o parte de él, que no ofrece alternativas laborales a sus trabajadores por enfrentar procesos permanentes de declinación económica, ajuste tecnológico o cambios estructurales. Estos programas se dirigirán a los trabajadores desplazados de dichos sectores, que por efecto de la inadecuación u obsolescencia de sus competencias para el trabajo no puedan reinserirse laboralmente por sus propios medios. En ellos se podrán incluir acciones y beneficios tendientes a facilitar a dichas personas el acceso a otras actividades productivas. Para cada programa se dictará un decreto supremo que llevará las firmas de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y de Economía, Fomento y Reconstrucción, que determinará el o los sectores productivos a que deberá orientarse el programa, como asimismo, los requisitos de los beneficiarios, las prestaciones específicas que se otorgarán a éstos y los montos y límites pertinentes. Este decreto establecerá los mecanismos institucionales para la entrega de las prestaciones, y las modalidades de coordinación entre las instituciones públicas o privadas que participen. El Reglamento fijará las demás condiciones y modalidades que han de regir el otorgamiento de estos beneficios; c) La ejecución de planes de aprendizaje que se desarrollen en conformidad a lo dispuesto en el artículo 57 y siguientes de esta ley; d) La ejecución de acciones de capacitación y formación dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o	siguiente letra g), nueva:

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
independientes, de baja calificación laboral, con el fin de mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo. Dichos programas o conjunto de acciones dirigidos a un tipo específico de beneficiarios, podrán ser individuales o colectivos, y en ambos casos el financiamiento podrá ser total o parcial; e) La ejecución de las acciones de capacitación y formación de jóvenes de escasos recursos, particularmente de aquellos que han abandonado prematuramente la educación formal, destinadas a calificarlos en oficios u ocupaciones que les permitan acceder a un empleo o actividad de carácter productivo. Estas acciones cuando sean emprendidas por instituciones privadas sin fines de lucro, dedicadas exclusivamente a atender las necesidades de calificación laboral de dichos jóvenes y que al efecto dispongan de la infraestructura y personal adecuado, podrán ser objeto de financiamiento directo con cargo a recursos consultados en el Fondo Nacional de Capacitación. Para estos efectos, dichas instituciones deberán presentar al Servicio Nacional un programa anual de acciones de capacitación y formación, para su aprobación antes del término del año precedente al de su ejecución, y deberán estar inscritas en una clase o categoría especial contemplada en el Registro a que se refiere el artículo 19 de esta ley, para los organismos técnicos de capacitación que cumplan con las condiciones señaladas en el inciso anterior. Con todo, dichos organismos deberán someter el programa, en igualdad de condiciones, a una calificación previa efectuada por el Servicio Nacional, en conformidad a pautas o criterios generales orientados a medir la calidad y pertinencia de las acciones propuestas. La selección de los programas será el resultado del proceso de calificación señalado en el inciso cuarto de esta letra e). Sin perjuicio de lo anterior, dichos	

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
programas se financiarán de acuerdo a los recursos presupuestarios disponibles para el año de ejecución de las acciones propuestas en el programa, y f) El desarrollo de estudios, investigaciones, actividades experimentales de acciones de capacitación y otras acciones destinadas al perfeccionamiento y modernización del Sistema Nacional de Capacitación. Además, el Servicio Nacional podrá desarrollar con cargo al Fondo, programas extraordinarios tendientes a capacitar y favorecer la actividad laboral y productiva de personas de zonas o localidades específicas del país, que por circunstancias excepcionales así lo requieran, para lo cual deberá contar con la anuencia previa del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Para estos efectos, el Servicio Nacional podrá considerar la solicitud fundada de autoridades públicas o federaciones y confederaciones sindicales, organismos técnicos intermedios para capacitación, asociaciones gremiales u otras organizaciones con personalidad jurídica que tengan como fin el mejoramiento de las condiciones laborales o profesionales de los trabajadores. Asimismo, el Servicio Nacional podrá establecer programas con cargo al Fondo, destinados a financiar el costo de acciones de capacitación que se desarrollen en el extranjero y que se dirijan a trabajadores e instructores laborales chilenos. Dichos programas podrán ser individuales o colectivos y, en ambos casos, el financiamiento podrá ser total o parcial.	“g) La ejecución de acciones de capacitación destinadas a trabajadores de empresas de menor tamaño que mantengan vigentes o apliquen convenios colectivos a sus trabajadores, siempre que se trate de aquellos suscritos conforme a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo.”.
	DISPOSICIONES TRANSITORIAS Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia el día primero del séptimo

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	mes posterior a su publicación en el Diario Oficial. Artículo segundo.- Los procesos de negociación colectiva iniciados antes de la entrada en vigencia de esta ley se regirán por las normas vigentes en el momento de su inicio. Con todo, los instrumentos colectivos suscritos a partir de la entrada en vigencia de la presente ley se regirán en cuanto a sus efectos por las nuevas regulaciones contenidas en esta. Artículo tercero.- En todas las negociaciones que se inicien dentro de los ciento ochenta días posteriores a la entrada en vigencia de esta ley, se aplicarán los efectos a que se refiere el artículo 404 del Código del Trabajo. Artículo cuarto.- La modificación del plazo del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, establecida en el numeral 5) del artículo 1° de esta ley, será aplicable a las resoluciones o renovaciones de resoluciones que se dicten a partir de la entrada en vigencia de la referida disposición. Artículo quinto.- El reglamento a que se refiere el artículo 375 del Código del Trabajo deberá ser dictado dentro del plazo de ciento ochenta días siguientes a la fecha de publicación de esta ley en el Diario Oficial.”.