

**MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE
LA REPÚBLICA CON EL QUE INICIA
UN PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA
EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL
OBJETO DE REGULAR UN SISTEMA DE
NEGOCIACIÓN COLECTIVA
MULTINIVEL.**

Santiago, 09 de enero de 2026

M E N S A J E N° 281-373/

Honorable Cámara de Diputadas y Diputados:

**A S.E. EL
PRESIDENTE
DE LA H.
CÁMARA DE
DIPUTADAS Y
DIPUTADOS**

Tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular un sistema de negociación colectiva multinivel.

I. ANTECEDENTES

La negociación colectiva es un pilar fundamental para profundizar la democracia y el Estado Social de Derecho, tratándose de un vehículo fundamental para la distribución justa de la riqueza, la mejora de la calidad de vida de las y los trabajadores y, en su esencia, un motor probado de eficiencia y desarrollo económico sostenible a nivel internacional.

Si bien el modelo chileno de relaciones laborales ha experimentado reformas, su desarrollo histórico se ha cimentado en una visión que prioriza la segmentación del sujeto negociador, lo que debilita la capacidad de acuerdo de los actores. Esta estructura ha obstaculizado el pleno ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva bajo los estándares de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT). En consecuencia, el desafío actual trasciende la mera cobertura o la modernización del sistema; se trata de dotar al modelo de una legitimidad y eficacia real, que faculte a los intervinientes para adoptar soluciones concordantes con sus propias realidades.

Desde el retorno a la democracia, son distintas las leyes que se han dictado en relación a la negociación colectiva y sobre otros derechos colectivos, entre otras:

1. Ley N°19.049, de febrero de 1991, sobre Centrales Sindicales, que reconoce la existencia de centrales sindicales a nivel legal, determinando su concepto, estructura, funcionamiento y su forma de constitución.

2. Ley N°19.069, de julio de 1991, establece nuevas normas sobre Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva, en relación a ampliar la competencia y facultades de las organizaciones de trabajadores para actuar en defensa y representación de sus afiliados; representar a los trabajadores en el cumplimiento de los derechos nacidos de los instrumentos colectivos de trabajo, sin limitaciones ni restricciones de ninguna especie, y establece modificaciones al fuero.

3. Ley N°19.214, de mayo de 1993, que Crea un Fondo para la Capacitación y Formación Sindical, cuyo objetivo es financiar actividades de capacitación y formación sindical, principalmente para los socios de las organizaciones sindicales, con el fin de contribuir a la promoción y desarrollo de un sindicalismo moderno.

4. Ley N°19.279, de diciembre de 1993, autoriza negociación colectiva en empresa de Correos de Chile y a los vigilantes de la Empresa Portuaria de Chile, detallando normas específicas a los trabajadores de dicha empresa.

5. D.S. N°227, de mayo de 1999, que Promulga los Convenios N°s. 87, 98, 105 y 138, Adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. El Convenio N°87, se refiere a la protección de la libertad sindical y el derecho a sindicación, mientras que el Convenio N°98, se refiere al Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

6. Ley N°19.759, de octubre de 2001, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de Contratación, al Derecho de Sindicación, a los Derechos Fundamentales del Trabajador y a otras materias, permitiendo dotar de mayor autonomía a las organizaciones sindicales y establece modificaciones al régimen de prácticas antisindicales.

7. Ley N°20.057, de septiembre de 2005, para proteger el patrimonio de las organizaciones sindicales, mejora la normativa del Código del Trabajo respecto a patrimonio sindical, dificultando la enajenación de los inmuebles sociales y asegurando el buen destino de los fondos recaudados.

8. Ley N°20.940, de septiembre de 2016, que Moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Capítulo IV del Código del Trabajo, cuyo objetivo era promover la negociación colectiva entre organizaciones sindicales y empleadores, mejorando la información de la negociación, promoviendo la buena fe entre las partes y prohibiendo el reemplazo en caso de huelga.

9. Ley N°21.231, de mayo de 2020, para otorgar fuero laboral a los dirigentes gremiales de los profesores.

Especial mención merece la Ley N° 20.940 en el proceso de modernización de las relaciones laborales de nuestro país. Si bien constituyó un avance necesario, su alcance no ha permitido revertir la

fragmentación sindical y fortalecer la negociación colectiva en un nivel superior, toda vez se encuentra radicada dicha reforma exclusivamente al ámbito de la empresa. Para un país que aspira a los estándares de desarrollo, productividad y equidad de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), resulta impostergable dotar al sistema de una estructura multinivel coordinada toda vez permitirá generar pisos mínimos de aplicación general y estabilidad, capitalizando los beneficios económicos que la evidencia internacional asocia a una alta cobertura de la negociación y una mejor coordinación de sus niveles.

Desde ese entonces, han existido además distintas mociones parlamentarias que han buscado complementar o modificar el modelo de negociación colectiva chileno, evidenciando que el actual marco normativo requiere perfeccionamientos. A continuación, se destacan algunas iniciativas presentadas con posterioridad a la reforma del año 2016:

- **Sobre prácticas antisindicales:** Para hacer extensiva la prohibición de participar en licitaciones públicas, privadas o bajo la modalidad de contratación directa, personas relacionadas o que hayan adquirido sus bienes o servicios, de personas sancionadas por prácticas antisindicales, que hayan vulnerado los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, o hayan sido condenadas por delitos concursales contenidos en el Código Penal. En este sentido, se ha presentado la propuesta de la Diputada Gael Yeomans Araya, contenida en Boletín N°12.191-13 de 23 de octubre de 2018.

- **Sobre las materias objeto de negociación colectiva:** Proyecto destinado a modernizar el contenido de las negociaciones, incorporando explícitamente los cambios tecnológicos en los procesos productivos de la empresa

como materia de negociación, de la senadora Yasna Provoste Campillay, el ex Senador y actual diputado Carlos Bianchi Celech; y los ex senadores y senadora Juan Pablo Letelier Morel, Jorge Pizarro Soto y Adriana Muñoz D'Albora, correspondiente al Boletín N°12.580-13, de 23 de abril de 2019.

- **Sobre eliminación de iniciativa exclusiva del Presidente respecto a materias de negociación colectiva:** Proyecto de reforma constitucional que busca suprimir el artículo 65 N°5, permitiendo mayor flexibilidad legislativa en la materia, del Senador Jose Miguel Insulza Salinas y los ex Senadores y Senadora, Alvaro Elizalde Soto, Juan Pablo Letelier Morel y Rabindranath Quinteros Lara, contenido en el Boletín N°12.193-07, de 24 de octubre de 2018.

Sin perjuicio de los avances que representan las reformas antes descritas y las intenciones de diversos parlamentarios de realizar cambios en materias vinculadas a la negociación colectiva, los límites estructurales del sistema actual persisten. Por lo tanto, resulta imperativo transitar hacia un modelo que supere el diseño institucional del denominado 'Plan Laboral'. Este sistema, instaurado en 1979 mediante una serie de decretos leyes y en ausencia de una discusión democrática, impuso una regulación restrictiva que confinó la negociación exclusivamente al ámbito de la empresa y prohibió la articulación en niveles superiores, lo que limitó a nuestro país de la oportunidad de enfrentar en forma concertada múltiples desafíos del mundo del trabajo.

Dicha estructura no solo atomizó la representación, sino que limitó la autonomía de las organizaciones –tanto de trabajadores como de empleadores– para negociar libremente en el nivel más idóneo según su realidad productiva, dificultando

además la canalización institucional de los conflictos laborales.

En este contexto, el modelo de negociación colectiva multinivel y coordinada que se somete a consideración del Honorable Congreso Nacional, no es solo un ajuste técnico a la legislación, sino la concreción de una política de Estado con visión de futuro. Al superarse la fragmentación y potenciar la autonomía colectiva de actores sindicales y empresariales en sus distintos niveles, se están mejorando las condiciones laborales e invirtiendo directamente en la estabilidad macroeconómica y en la productividad a largo plazo del país.

De esta forma, se avanza hacia un sistema armonizado que representa un mecanismo idóneo para asegurar, según se verá, una profundización del crecimiento económico y la productividad, que se traduzca en mayor equidad social y en la consolidación de un nuevo pacto social que beneficie a trabajadoras, trabajadores y empresas por igual, sentando así las bases de los fundamentos estratégicos que se desarrollarán a continuación.

Finalmente, es importante destacar que, debido a la relevancia de esta materia, la presentación de este proyecto de ley responde un compromiso del programa de nuestro Gobierno, el que además se ha ratificado en sucesivos acuerdos alcanzados la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en el marco de la discusión relativa al salario mínimo, quienes han compartido la necesidad que nuestro país desarrolle un diálogo constructivo en esta materia.

II. FUNDAMENTOS

1. **Un Nuevo Modelo de Negociación Colectiva para el Desarrollo y la Equidad Social**

Este proyecto de ley busca constituirse en una estrategia de política económica en sí misma, cimentándose en la evidencia comparada que demuestra de manera concluyente que los sistemas coordinados de negociación colectiva son más justos y equitativos, pero a la vez son significativamente más eficientes y productivos para la economía nacional.

El proyecto se funda en los siguientes pilares esenciales, en estricta concordancia con las condiciones institucionales identificadas en documentos de estudio de la OIT y la OCDE, que permiten el éxito de un sistema de negociación multinivel:

2. **Justicia Laboral, Equidad Social y Ampliación Democrática**

a. **Justicia laboral: superación del denominado Plan Laboral hacia un Estado Democrático de Derechos.**

La doctrina laboral nacional ha sido enfática en señalar que, pese a las reformas introducidas, la esencia del Plan Laboral pervive, manteniendo restricciones que vulneran la libertad sindical (Caamaño, 2016). En efecto, la normativa vigente, al forzar la negociación en la empresa, ha sido cuestionada por contravenir los principios del Convenio N° 98 de la OIT, impidiendo que los trabajadores elijan la estructura de negociación que estimen más idónea y privándolos del derecho en su real extensión (Rojas, 2007).

Desde una perspectiva funcional, el diseño heredado ha demostrado ser ineficaz para su fin de garantizar la

gobernanza y estabilidad de las relaciones laborales. Esta falla sistémica radica en la profunda asimetría de poder entre los actores de la negociación (Arellano, 2017). Al no operar como un mecanismo corrector que equilibre las relaciones de trabajo, el sistema propicia el surgimiento de conflictos inorgánicos carentes de canalización institucional, lo que impacta en la generación de soluciones adecuadas a la realidad concreta de los propios actores.

b. Ampliación de cobertura y fortalecimiento de la institucionalidad democrática

El principal motor de esta reforma es la ampliación efectiva de la cobertura de la negociación colectiva. El modelo fragmentado restringe el acceso al derecho a negociar a una minoría de trabajadores y trabajadoras, pese a tener niveles de sindicalización similares a países con una alta cobertura de negociación.

Al establecer la negociación sectorial con la finalidad de fijar regulaciones generales y estándares mínimos, se garantiza que los beneficios de la negociación colectiva se extiendan a una mayor proporción de personas trabajadoras, reduciendo las externalidades negativas que el modelo descentralizado impone a la economía y a la sociedad. Esto es crucial para un país como Chile que, a pesar de su desarrollo, presenta una persistente desigualdad de ingresos (Gini 43,0, Banco Mundial) y una tasa de informalidad del 26,6% de acuerdo a lo informado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) para el trimestre móvil septiembre-noviembre 2025, cifra que, siendo consistente con el nivel del producto de nuestro país, demanda mayores herramientas de cohesión y protección social para su reducción.

En un modelo fragmentado la resolución de conflictos sectoriales se torna ineficiente e inoportuno, dado que muchas veces depende de la generación de leyes específicas para abordar una necesidad o urgencia inmediata, lo que deriva en efectos laborales en materia de empleo y también en aspectos de productividad. De esta forma, un modelo de negociación con mayor cobertura propicia mejores relaciones laborales donde el principal foco es la mayor participación de los propios incumbentes, empleadores y trabajadores, propiciando una profundización de la democracia.

En este sentido, y desde la perspectiva de un Estado social y democrático de derechos, es pertinente advertir que el modelo de negociación colectiva multinivel propuesto es plenamente compatible y encuentra su habilitación en el ordenamiento constitucional chileno, así como también en la jurisprudencia más relevante emanada del Tribunal Constitucional.

Este Tribunal ha sido enfático en determinar que el derecho fundamental a negociar colectivamente de los trabajadores en la empresa que laboren artículo 19, N°16 de la Constitución Política de la República) establece un piso mínimo de garantía, y no un techo de prohibición. De esta forma, advierte que "(...) la Constitución ha garantizado un nivel mínimo: el trabajador debe poder negociar colectivamente en el ámbito de la empresa, pero en ningún caso constituye una norma prohibitiva que obste a que el legislador diseñe otros niveles de negociación colectiva." A mayor abundamiento, precisa que "(...) el problema del efecto obligatorio, tal como el de nivel de negociación, ha sido y es propio del legislador y no tiene alcance constitucional." (Roles 12.988-22 INA y 13.263-22 INA, de 6 de abril de 2023).

En consecuencia, el presente proyecto de ley forma parte del uso legítimo y necesario de la facultad legislativa para resolver un vacío legal y, a la vez, armonizar la legislación interna con el estándar internacional (Convenios N° 87 y N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo), buscando profundizar nuestra democracia, fortaleciendo la capacidad de los interlocutores sociales para constituirse en agentes efectivos del desarrollo económico justo del país, fomentando el acuerdo entre las empresas y de las trabajadoras y los trabajadores.

3. Un Marco Estratégico avalado por Organismos Internacionales

La formulación de este proyecto de ley se apoya en el análisis técnico de la OIT¹ y la OCDE². Este último documento revisa la experiencia internacional – incluyendo casos como los Acuerdos de Salarios Justos de Nueva Zelanda, los mecanismos de extensión en Francia y el modelo de descentralización organizada de Suecia– para proponer una transición hacia un sistema multinivel. El análisis establece que todo proceso de modificación del sistema de negociación colectiva debe considerar los beneficios económicos y las complejidades institucionales, buscando la opción de política más adecuada para Chile, premisa que resulta trascendental para presentar una propuesta que se ajuste a la realidad de nuestro país.

En este marco, la evidencia internacional, contenida en los informes referidos, permite justificar la propuesta estructural de esta reforma como un proceso estratégico que:

¹Grimshaw, D., Bertranou, F., Gontero, S., & Urrutia, A. (2024). Negociación colectiva coordinada y multinivel: experiencias internacionales y opciones de políticas para Chile (Informes Técnicos No. 42). OIT Cono Sur.

² OECD. Enhancing sectoral collective bargaining in Chile. (2025) (Policy Paper N°15, OECD).

a) Promueve la construcción de capacidades: para una negociación efectiva es vital fortalecer a los interlocutores sociales para que actúen como representantes creíbles de todo su sector. Esto incluye dotar de recursos y apoyo institucional a sindicatos y asociaciones empresariales, propiciando un diálogo tripartito moderno y equilibrado.

b) Genera beneficios económicos: abordando los impactos positivos de la negociación colectiva multinivel, el informe advierte sobre la menor capacidad de resiliencia ante crisis y mayor desigualdad salarial que tienen los modelos totalmente descentralizados como el caso chileno.

c) Moderniza las instituciones: responde a la necesidad de adaptar la institucionalidad laboral a los cambios en la dinámica de la producción y la organización del trabajo, superando el modelo fragmentado que no permite abordar dichos desafíos.

Este proyecto de ley, al establecer el sistema multinivel coordinado, implementa la opción de política que, según los informes referidos, es la más adecuada para Chile, asegurando que la reforma sea un vehículo para el desarrollo sostenible, la equidad y la productividad.

4. Beneficios macroeconómicos y la promoción de la productividad

a. Eficiencia, coordinación económica y resiliencia del mercado laboral

En atención a lo analizado en la experiencia comparada, la negociación colectiva multinivel coordinada resulta una herramienta central para modernizar el modelo de crecimiento, dando lugar a mejores resultados tanto en el plano

económico como así también en el mercado laboral.

El ejercicio de la negociación colectiva multinivel bajo los términos señalados precedentemente aumenta la resiliencia y la capacidad de adaptación ante shocks y/o crisis económicas, así como frente a los desafíos que imponen los cambios tecnológicos y las transformaciones en la matriz productiva, permitiendo capturar de mejor manera las oportunidades de expansión y desarrollo.

Mientras los sistemas totalmente descentralizados, como el chileno, demuestran ser rígidos en el momento de la crisis y lentos en la recuperación, los modelos coordinados se asocian a mayores tasas de empleo y menores tasas de desempleo estructural. El análisis comparado revela que países que operan con este último modelo, (tales como Suecia, Noruega, Dinamarca, Bélgica y Finlandia) tienen una tasa de empleo superior en más de 4 puntos porcentuales respecto de sistemas totalmente descentralizados como ocurre en el caso chileno. Sin perjuicio de que existen múltiples factores estructurales y de política pública que explican los niveles de empleo de cada nación, la evidencia sugiere una correlación positiva entre la coordinación de la negociación y un desempeño más dinámico y resiliente del mercado laboral.

c. Incentivo a la innovación y reducción de la desigualdad

El modelo multinivel es intrínsecamente beneficioso para la gestión empresarial y la economía nacional, ya que alinea la evolución de los salarios con la productividad general del sector, no solo de la empresa individual. Como sostiene la OCDE³, la negociación colectiva debe movilizarse

³ OECD. Negotiating our way up. Collective bargaining in a changing world of work. (2019) OECD Publishing, Paris.

para enfrentar los desafíos de la globalización y el cambio tecnológico. Para dicho organismo, esto implica que la negociación puede complementar las políticas públicas para mejorar la seguridad y la adaptabilidad del mercado laboral, permitiendo que incluso las pequeñas y medianas empresas se beneficien de las ganancias de productividad, al tiempo que se reducen las desigualdades salariales.

En el mismo reporte citado, se desarrolla la manera en que la negociación colectiva, especialmente cuando se articula bajo un esquema multinivel, a juicio de la OIT es una herramienta que no solo genera un impacto positivo en las condiciones de trabajo, sino que también permite enfrentar los desafíos de las grandes tendencias que están transformando nuestros mercados laborales. Al respecto, dicho informe señala:

“En su revisión del influyente estudio de la OCDE (2019) sobre el estado del arte, Wright (2024) concluye que en los últimos años los mercados laborales de los países con diversos tipos de sistemas de negociación multinivel (que varían según el tipo y grado de coordinación) han experimentado rendimientos más sólidos que otros países con sistemas de negociación descentralizados. Tanto la tasa de desocupación como la tasa de ocupación registran mejores resultados, especialmente en el caso de los países con sistemas multinivel fuertemente coordinados.”.

Esto se puede identificar en los siguientes efectos, según lo ha evidenciado la experiencia comparada:

a) Reducción de la dispersión salarial: los sistemas coordinados establecen un piso salarial sectorial que

reduce las diferencias salariales. Esta capacidad de nivelación es fundamental para la realidad chilena, donde el modelo fragmentado ha perpetuado una persistente desigualdad de ingresos (Gini 43,0 de acuerdo a lo señalado por el Banco Mundial, respecto a la última cifra informada del año 2022) y una alta dispersión salarial, consolidándose como uno de los desafíos estructurales más urgentes de nuestro mercado del trabajo. En contraste, la evidencia comparada indica que los países coordinados presentan diferencias de entre -0,25 a -0,30 p.p. en la ratio salarial D9/D1 (el salario en el noveno decil versus el del primer decil) en comparación con los sistemas totalmente descentralizados.

b) Estímulo a la innovación y a la productividad: una menor dispersión salarial disminuye los incentivos a desarrollar estrategias de competencia basadas en la precarización y reducción de costos laborales, incentivando a las empresas a invertir en tecnología, capital humano e innovación como única vía de diferenciación y competitividad.

c) Coordinación de la productividad: la clave del modelo propuesto es la coordinación entre distintos niveles. Esto permite la fijación de pisos mínimos a nivel sectorial, mientras que la negociación a nivel de empresa se enfoca en las variables de productividad y eficiencia específicas de cada unidad productiva, logrando reducir los efectos negativos sobre la productividad agregada.

d. Competencia leal y protección de las Micro y Pequeñas Empresas (MiPYMES)

El establecimiento de estándares mínimos obligatorios a nivel sectorial es una garantía de transparencia y justicia para el mercado:

i. Promueve la competencia leal: esta regulación contribuye a desalentar estrategias de competencia para obtener ventajas basadas en la reducción de salarios y el deterioro de condiciones laborales, desincentivándose prácticas de competencia a la baja para poner el foco en aspectos de mayor productividad e innovación.

Asimismo, a través de mecanismos de información y consulta establecidos en el proyecto, el modelo actúa como un resguardo ante distorsiones derivadas de prácticas de "salarios al alza" desproporcionadas. Al establecer marcos de negociación coordinados y técnicos, se evita que empresas de mayor envergadura instrumentalicen los niveles salariales para asfixiar a las micro y pequeñas empresas o para generar barreras de entrada artificiales que afecten la libre competencia. De este modo, se asegura que la competencia en el mercado se fundamente en la eficiencia productiva y la innovación, y no en la exclusión de los actores de menor escala.

ii. Soporte estratégico a MIPYMES: el establecer un piso común obligatorio nivela el campo de juego para éstas frente a las grandes empresas. El modelo propuesto en el proyecto las protege indirectamente de la presión por reducir constantemente los costos laborales, abordando directamente esta realidad al facultar la inclusión de medidas diferenciadas o de aplicación diferida en los acuerdos sectoriales, garantizando que el piso normativo de los acuerdos se adapte a su capacidad económica, protegiendo así este tejido empresarial de vital relevancia para nuestro país.

iii. Fortalecimiento institucional: la reforma busca reconocer y otorgar eficacia jurídica y práctica a los diversos niveles en que las organizaciones sindicales y empleadores ejercen su libertad sindical y gremial,

fortaleciendo su capacidad para negociar eficazmente a nivel sectorial.

III. OBJETIVOS DEL PROYECTO DE LEY

La presente iniciativa tiene como foco la superación del déficit de eficacia y coordinación del actual sistema, promoviendo la autonomía colectiva como motor de un desarrollo económico más equitativo. Los objetivos esenciales se articulan en torno a la configuración de niveles de negociación y el fortalecimiento de la institucionalidad laboral, con un claro enfoque de política de Estado.

1. Desarrollo económico sostenible y competitividad sistémica

La presente propuesta legislativa no se agota en lo laboral, sino que se plantea como una herramienta de desarrollo. Este enfoque protege la inversión en capital humano y tecnología, generando un comportamiento estratégico de los distintos actores. Así, siguiendo la evidencia internacional, se asegura un crecimiento equitativo y una competitividad sistémica capaz de sostenerse en el largo plazo.

5. Reducción de la desigualdad y resiliencia del mercado laboral

Un objetivo central es combatir la persistente desigualdad de ingresos. El modelo multinivel coordinado permite acercarse a este objetivo al establecer un piso salarial y normativo sectorial que reduce significativamente la dispersión salarial. Además, la experiencia comparada demuestra que los sistemas coordinados aumentan la resiliencia y la capacidad de adaptación del mercado laboral ante cambios económicos, asociándose a mayores tasas de empleo y a menores tasas de desempleo estructural en comparación con los sistemas altamente descentralizados. De

esta forma, se busca no solo la justicia social, sino la estabilidad macroeconómica y la reducción del conflicto social derivado de la inequidad.

Según el INE⁴, en Chile, durante el año 2024, el ingreso laboral promedio de la población ocupada en el país fue de \$897.019 neto mensual -que corresponde al ingreso bruto menos los descuentos legales por previsión y salud- mientras que el ingreso mediano -el que recibe una persona representativa de la mitad de la población- llegó a \$611.162 al mes, es decir, el 50% de quienes trabajaron en el país percibieron ingresos menores o iguales a este último monto.

Frente a lo anterior, el modelo multinivel coordinado permite abordar este problema estructuralmente, evitando que la competencia se sustente en la precarización de los salarios, permitiendo que la negociación colectiva actúe como una herramienta efectiva de distribución de la riqueza.

6. Fortalecimiento institucional y armonización con estándares internacionales

El proyecto se presenta como un imperativo de cumplimiento internacional, buscando la armonización plena de la legislación interna con los principios fundamentales de la OIT. Este fortalecimiento institucional es estratégico, ya que promueve la construcción de capacidades en los interlocutores sociales para un diálogo tripartito moderno y eficaz, un pilar esencial para la gobernanza de las relaciones laborales en un Estado de Derecho.

⁴ Información entregada por la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) del año 2024.

IV. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

El presente proyecto de ley propone modificar el Código del Trabajo para introducir un modelo de negociación colectiva multinivel coordinado. La reforma plantea un diseño institucional que estructura el sistema en tres niveles con distintos objetivos y funciones complementarias, dotándolo de herramientas técnicas orientadas a su eficacia.

1. Arquitectura del Sistema: tres niveles coordinados

La iniciativa propone articular el derecho a negociar colectivamente en tres niveles, definiendo el rol de cada uno para procurar la coherencia del sistema:

- **Nivel Sectorial:** se plantea como una instancia para establecer regulaciones generales y estándares comunes aplicables a un sector o subsector económico, con efecto *erga omnes*, una vez publicado el acuerdo sectorial respectivo en el Diario Oficial, bajo las condiciones establecidas en dicho instrumento, propendiendo a una cobertura mayor de la negociación colectiva.

- **Nivel Intermedio (Acuerdos Marco):** se reconoce este nivel para regular condiciones en contextos específicos, como cadenas de valor, grandes proyectos o faenas, permitiendo coordinar obligaciones recíprocas entre empresas principales y contratistas en materias como seguridad y capacitación, dinámicas que ocurren actualmente en nuestro país.

- **Nivel de Empresa:** se mantiene la importancia de este espacio para establecer y fijar condiciones laborales específicas para la realidad de cada empresa, con la regla expresa de que los instrumentos de nivel superior, que

apuntan a fijar una regulación amplia, no pueden menoscabar los derechos ya adquiridos en la unidad productiva. Asimismo, los instrumentos colectivos de empresa no pueden afectar los estándares comunes y generales fijados en los niveles superiores.

7. La Negociación Sectorial y los Consejos Sectoriales y Comisiones Subsectoriales

Para operativizar el modelo y habilitar el nivel sectorial, se propone la creación de Consejos Sectoriales Laborales y Comisiones Subsectoriales, concebidos como espacios paritarios de diálogo.

Los Consejos Sectoriales Laborales se constituyen en los sectores de actividad económica y coordinan a su vez a las Comisiones Subsectoriales, las que abordan la realidad de las Divisiones de actividad económica, formando parte de los Consejos y encontrándose bajo su supervigilancia.

- **Composición y Representatividad:** se busca que cada Consejo y Comisión integre a representantes de las confederaciones sindicales y gremiales empresariales más representativas, asignados mediante un criterio proporcional basado en datos objetivos de afiliación y contratación. Dicha condición de representatividad es reconocida por el ordenamiento jurídico otorgando la facultad de alcanzar acuerdos que permitan establecer regulaciones generales comunes para el sector o subsector.

Para garantizar la transparencia y la certeza técnica de este proceso, el proyecto establece que la representatividad se sustentará, entre otros mecanismos, con un sistema de registro electrónico centralizado gestionado por la Dirección del Trabajo y

con un registro de igual naturaleza en el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Estos registros permitirán acreditar de forma fidedigna la cantidad de personas afiliadas y las empresas vinculadas a cada organización, así como la composición de las confederaciones gremiales y las empresas afiliadas, para determinar su tasa de contratación.

Para asegurar la operatividad del sistema, se faculta el uso de actos sindicales recientes y certificados por la autoridad laboral como mecanismo subsidiario para determinar la representatividad en caso de ausencia de registro previo, garantizando que la conformación de estas instancias responda siempre a la realidad efectiva de los actores.

La calidad de "más representativas" conlleva el reconocimiento legal para regular estándares específicos para un sector o subsector económico, en tanto, las confederaciones sindicales y gremiales que detentan dicha naturaleza forman parte relevante de los grupos intermedios sobre los que se organiza y estructura nuestra sociedad.

- **Incentivos a la Participación:** con el objetivo de fomentar la constitución efectiva de estas instancias de diálogo por parte de los gremios empresariales, el proyecto contempla mecanismos que vinculan el acceso a ciertos beneficios estatales –como subsidios de empleo y contratación– a la participación de las organizaciones representativas en los Consejos Sectoriales.

Adicionalmente, y como un motor fundamental para la productividad, el proyecto introduce una modificación de relevancia en la ley N° 20.241 sobre incentivo tributario a la inversión en Investigación y Desarrollo. Esta medida

permite que las empresas que formen parte de un sector o subsector con un acuerdo colectivo vigente puedan acceder a un crédito tributario cuyo tope máximo es incrementado, elevándolo de 15.000 a 45.000 UTM. Con esto, se busca que la negociación multinivel no solo regule condiciones laborales, sino que se convierta en un incentivo directo para que las empresas inviertan en innovación y tecnología, fortaleciendo su competitividad sistémica.

Ahora bien, la propia negociación y su contenido en materia de capacitación, certificación de competencias y aspectos proclives a generar mejoras productivas son alicientes e incentivos relevantes para la participación de los actores empresariales.

- **Materias de Negociación:** se propone facultar a los Consejos y Comisiones para abordar diversas materias, tales como condiciones de trabajo, seguridad y salud, equidad de género y pactos de distribución de jornada, buscando vincular mejores condiciones laborales y productividad.

8. Rol de las Organizaciones sindicales de Nivel Superior

El proyecto busca delimitar el rol de federaciones y confederaciones, fortaleciéndolas como parte de un sistema que propende a la coordinación:

- **Negociación de Federaciones:** La federación más representativa podrá negociar regladamente al interior de una empresa en representación conjunta de dos o más sindicatos base de la misma, generando un instrumento único para unificar procesos.

- **Acuerdos Marco:** Se faculta a las confederaciones para suscribir acuerdos de hasta tres años de duración, mediante un procedimiento que obliga a la

recepción del proyecto y a negociar de buena fe, permitiendo extender beneficios a trabajadores no afiliados.

- **Negociación Sectorial:** Las confederaciones sindicales más representativas podrán determinar representantes para integrar los Consejos Sectoriales Laborales y las Comisiones Subsectoriales conforme a lo expuesto precedentemente.

9. Soporte Técnico y Diálogo Social

Para favorecer una negociación colectiva informada y basada en evidencia, se propone una estructura de acompañamiento técnico para el nivel sectorial, con un enfoque que reconoce la importancia que ha tenido el diálogo social para el país y el rol del Estado en dichas instancias:

- **Secretaría Técnica Ejecutiva:** se proyecta como una instancia interministerial encargada de proveer antecedentes técnicos previos a la negociación, tales como informes de condiciones laborales y productividad, buscando que el diálogo se sustente en datos objetivos.

- **Comisión de Diálogo Social:** se propone una comisión asesora técnica, autónoma y de carácter tripartito, cuya función será apoyar a la Dirección del Trabajo en pronunciamientos sobre la clasificación económica de las empresas y realizar estudios y análisis de los acuerdos sectoriales, velando por los efectos laborales y productivos, apoyando al cumplimiento de los fines del Consejo Superior Laboral, actuando por ello bajo su supervigilancia.

- **Rol del Consejo Superior Laboral:** el proyecto busca potenciar a esta instancia tripartita, otorgándole un rol de supervigilancia y apoyo al desarrollo del sistema. Se le faculta para evaluar periódicamente el

funcionamiento de la negociación multinivel y, a solicitud de los consejeros sectoriales, emitir informes y recomendaciones para favorecer la correcta interacción entre los Consejos y Comisiones, así como el debido cumplimiento de los acuerdos.

- **Rol de la Dirección del Trabajo:** el proyecto reconoce a la Dirección del Trabajo como un pilar fundamental para la certeza jurídica y operativa del modelo, asignándole funciones que acompañan todo el proceso de negociación:

- **Certificación y Registro:** Le corresponderá determinar técnicamente la representatividad de las organizaciones sindicales y gremiales, previo informe del Ministerio de Economía, lo que permitirá la conformación de los Consejos y Comisiones, manteniendo además un registro público y actualizado de los acuerdos sectoriales y acuerdos marco.

- **Mediación y Fiscalización:** Se robustecen sus facultades para prestar mediación especializada durante las negociaciones y para fiscalizar el estricto cumplimiento de los estándares comunes establecidos en los acuerdos sectoriales. Asimismo, se le habilita para resolver controversias sobre la clasificación económica de las empresas, apoyándose en los informes técnicos de la Comisión de Diálogo Social.

10. Protección de la Libertad Sindical

El proyecto busca resguardar el ejercicio de los derechos colectivos mediante procedimientos eficaces. Al efecto, propone mecanismos de tutela ágiles frente al despido por participación en actividades de negociación multinivel, facultando a la autoridad laboral para ordenar medidas de reincorporación en caso de existir indicios de vulneración de la libertad sindical, las que serán revisadas judicialmente en plazos breves, con el fin

de proteger el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores involucrados, así como el resguardo de los intereses de la parte empleadora.

11. Implementación Gradual

El diseño contempla una transición ordenada para otorgar certeza a los actores involucrados:

- **Gradualidad:** Se propone un esquema escalonado. La constitución de los Consejos Sectoriales podrá solicitarse a partir del décimo octavo mes de publicada la ley, otorgando un tiempo prudente de preparación. Por su parte, la aplicación de mecanismos obligatorios para la conformación de un Consejo Sectorial o Comisión Subsectorial, según corresponda, operará a partir del trigésimo mes, garantizando un periodo suficiente para que los actores se adapten para evitar la entrada en vigencia de potenciales sanciones.

- **Respeto a Instrumentos Vigentes:** Se establece que los contratos y convenios colectivos vigentes mantendrán su plena eficacia hasta su vencimiento.

- **Evaluación:** Se considera un mandato al Consejo Superior Laboral para emitir un informe de evaluación a los cuatro años, con el objeto de monitorear los efectos de la ley y proponer eventuales perfeccionamientos.

- **Adecuación de Estatutos:** Se mandata a las instituciones correspondientes a facilitar procesos expeditos para la adecuación de estatutos sindicales y gremiales desde la publicación de la ley.

En mérito a lo anteriormente expuesto, someto a vuestra consideración el siguiente

P R O Y E C T O D E L E Y:

“Artículo primero.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1) Reemplázase el artículo 212 por el siguiente:

“Artículo 212. Las trabajadoras y trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado tienen derecho a la libertad sindical, pudiendo afiliarse y constituir, sin autorización previa, organizaciones sindicales que representen y defiendan sus intereses, con la sola condición de sujetarse a la ley y sus estatutos.

Las organizaciones sindicales tendrán derecho a organizar y desarrollar actividades que protejan los intereses de las y los trabajadores, incluyendo la negociación colectiva y el planteamiento y resolución de conflictos colectivos que abarcan, entre otros aspectos, el debido cumplimiento de contratos, instrumentos colectivos y de la normativa laboral, así como su correcta interpretación y aplicación.

El derecho a negociar colectivamente se desarrollará coordinadamente a nivel sectorial, intermedio y en las empresas conforme a las normas de este Código. El nivel sectorial tendrá por finalidad establecer regulaciones generales que establezcan estándares mínimos aplicables a los empleadores y personas trabajadoras de un sector o subsector de actividad económica; el nivel intermedio tiene por objetivo, a través de la suscripción de acuerdos marco, fijar condiciones comunes a contextos económicos específicos tales como proyectos, procesos productivos o cadenas de valor compartidas entre distintos empleadores; y la negociación a nivel de empresa tendrá por objeto regular las condiciones específicas de trabajo atendiendo a la realidad productiva y operativa específica de cada empleador.

Se reconoce la huelga como un derecho de las y los trabajadores para la defensa y protección de sus intereses.

El Estado tiene la obligación de resguardar y promover la libertad sindical y el diálogo social, propiciando un entorno adecuado para la actividad sindical y para la implementación de mecanismos eficaces para la resolución de conflictos laborales.”.

2) Reemplázase el artículo 294 por el siguiente:

“Artículo 294. Cuando a consecuencia de la afiliación sindical, la participación en actividades

sindicales, procesos de negociación colectiva o huelgas, se adopten represalias, tales como la modificación unilateral de las condiciones de trabajo, la exclusión injustificada de beneficios, el ejercicio abusivo de facultades disciplinarias, en contra de las personas trabajadoras involucradas, estas o la o las organizaciones sindicales correspondientes podrán denunciar la respectiva vulneración a la libertad sindical ante la Dirección del Trabajo o los tribunales competentes.

Cuando la represalia consista en el despido o término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral, este no producirá efecto alguno, procediendo el reintegro de los trabajadores afectados en conformidad a lo dispuesto en el artículo 489.

Conforme lo dispuesto en el inciso precedente, en casos en que el despido se produzca a consecuencia de la participación en actividades sindicales o convocatorias desarrolladas en el contexto de una negociación colectiva sectorial o de la celebración de acuerdos marco, la persona trabajadora o la organización a la que se encontraba afiliada podrá presentar una denuncia directamente ante el tribunal laboral o la Dirección del Trabajo. Con todo, si la Dirección del Trabajo estima que existen suficientes indicios de práctica antisindical, ordenará la reincorporación de las personas afectadas y presentará la denuncia ante el tribunal competente dentro de quinto día desde la reincorporación.

Presentada la denuncia referida en el inciso anterior por la Dirección del Trabajo, previa solicitud de parte, el tribunal deberá resolver dentro de tercero día acerca de la procedencia de la medida de reincorporación, pudiendo ratificarla o declararla injustificada, rechazando de plano en caso de que la solicitud no fuere fundada. En este último caso, la medida quedará sin efecto una vez resueltos los recursos que procedan en contra de dicha resolución.”.

3) Reemplázase el epígrafe Capítulo XI del Título I del Libro III por el siguiente:

“Capítulo XI

De la representatividad laboral.”.

4) Agrégase un artículo 299 nuevo del siguiente tenor:

“Artículo 299. Las confederaciones sindicales tendrán derecho a integrar los Consejos Sectoriales Laborales y Comisiones Subsectoriales con el objetivo de desarrollar negociaciones colectivas en dicho nivel conforme a lo dispuesto en el presente Código.

Para efectos de lo anterior, las confederaciones podrán solicitar a la Dirección del Trabajo la certificación del número de las y los afiliados del sector

y del porcentaje que representen respecto del total de personas trabajadoras sindicalizadas de un determinado sector o subsector de actividad económica con el fin de acreditar su representatividad en conformidad a lo establecido en el reglamento a que refiere el presente artículo.

Las confederaciones registrarán en forma electrónica, ante la Dirección del Trabajo, la información relativa a las organizaciones sindicales que mantiene afiliadas, el número de las personas trabajadoras que pertenecen a ellas y las empresas en que éstas se desempeñan para determinar los porcentajes de representación en un sector o subsector de actividad económica. El tratamiento de estos datos deberá ajustarse a lo dispuesto en la Ley N°19.628, debiendo anonimizar los datos que permitan determinar la identidad de las personas trabajadoras y evitar el acceso a la información por parte de terceros no habilitados legalmente.

En caso de no haberse efectuado el registro y se solicite la certificación del porcentaje de afiliación, el Director del Trabajo podrá fijar un plazo al solicitante para que realice el registro en forma voluntaria.

En caso de no realizarse el registro voluntariamente, la certificación podrá considerar, bajo las condiciones que establezca el reglamento a que refiere este artículo, los actos sindicales más recientes de la confederación respectiva y las organizaciones sindicales que forman parte de esta, siempre que en dichas instancias participaran inspectores del trabajo y se constate fehacientemente el número de personas afiliadas a la respectiva organización.

Un reglamento expedido por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previa consulta al Consejo Superior Laboral, establecerá las condiciones que deberá reunir el registro electrónico y la certificación por vía de actos sindicales para determinar la representatividad de las organizaciones, así como todas las otras normas necesarias para la implementación del presente artículo.".

5) Suprímense los incisos cuarto y quinto del artículo 306.

6) Reemplázase el título X, por un título X y XI nuevo, del siguiente tenor:

"TÍTULO X DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS ORGANIZACIONES DE NIVEL SUPERIOR

Capítulo I "De la negociación de empresa de las federaciones"

Artículo 408.- La negociación colectiva de federaciones en representación de las organizaciones sindicales afiliadas. Las federaciones podrán negociar colectivamente de forma reglada en representación de

dos o más sindicatos de una misma empresa, conforme al Libro IV de este Código. Para estos efectos la federación deberá ser la más representativa, entendiéndose por tal aquella que agrupe el mayor porcentaje de afiliación sindical en la empresa, sumando los socios de sus organizaciones base.

Estas negociaciones gozarán de las mismas prerrogativas y producirán los mismos efectos que si hubiese sido desarrollada directamente por las organizaciones sindicales representadas.

Para efectos de lo anterior los sindicatos mandatarán a la federación, en conformidad a sus estatutos o por mayoría del directorio sindical, en caso de no encontrarse regulada en el respectivo estatuto. La federación deberá individualizar la comisión negociadora en el proyecto de contrato o convenio colectivo, debiendo incluir al menos a un director de cada sindicato base.

El procedimiento de negociación será un proceso unitario y dará lugar a un único instrumento colectivo, el que podrá fijar cláusulas generales y/o específicas respecto de las organizaciones sindicales representadas.

Para efectos del presente artículo podrán participar en estas negociaciones sindicatos con instrumentos colectivos distintos, siempre que la diferencia en el plazo de vencimiento entre ellos no supere los seis meses, salvo acuerdo de ampliación del plazo por las partes. En este caso, el nuevo instrumento regirá para cada organización desde el vencimiento de su respectivo contrato o convenio anterior, salvo pacto de aplicación anticipada, y quedarán afectos por el tiempo de su duración conforme a las reglas generales de este Código.

Artículo 408 bis. Extensión de beneficios y cláusulas de aplicación sindical. Los instrumentos suscritos por las federaciones más representativas podrán pactar la extensión de beneficios a trabajadores sin afiliación sindical conforme al artículo 322 del presente Código, debiendo indicarse en el acuerdo la o las organizaciones destinatarias de la cuota sindical respectiva. Asimismo, podrán establecer la aplicación del instrumento colectivo respecto de nuevas personas afiliadas a las organizaciones sindicales.

Adicionalmente, las partes podrán acordar que a otros sindicatos de la empresa, afiliados a la federación y que no formaron parte de la negociación, se les pueda aplicar el instrumento colectivo bajo las condiciones en él establecidas. Para ello, la organización sindical respectiva comunicará su decisión directamente al empleador, y se encontrará vinculada al acuerdo hasta el plazo de vencimiento de dicho instrumento.

Capítulo II “De la negociación colectiva intermedia de las confederaciones y los acuerdos marco”

Artículo 408 ter. Negociación de confederaciones y acuerdos marco. Las confederaciones podrán negociar, con uno o más empleadores, o una o más asociaciones gremiales de empleadores, acuerdos marco respecto a materias que afecten las relaciones laborales mutuas en un contexto productivo específico, cuyo procedimiento se regirá por las reglas establecidas en el presente Título.

Los acuerdos marco tendrán la naturaleza de instrumento colectivo y podrán referirse a condiciones laborales aplicables a empresas involucradas en instancias tales como proyectos empresariales, procesos productivos o cadenas de valor compartidas, pudiendo establecer obligaciones equivalentes entre las empresas en favor de sus personas trabajadoras. Dichas obligaciones podrán considerar, entre otras materias, medidas destinadas al correcto cumplimiento de la normativa laboral; mecanismos de resolución de conflictos; obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo; compromisos en materia de certificación de competencias laborales, capacitación laboral, innovación, sustentabilidad, productividad y condiciones comunes para el desarrollo de negociaciones colectivas al nivel de empresa.

Los acuerdos marco deberán ser suscritos por las comisiones negociadoras, en conformidad a lo dispuesto en el presente capítulo, y depositados en la Inspección del Trabajo correspondiente, debiendo esta última mantener el registro de los acuerdos marco ingresados. Los referidos acuerdos tendrán una vigencia máxima de tres años desde su suscripción.

Las partes deberán cumplir y garantizar la observancia de las estipulaciones del acuerdo marco, especialmente en lo que respecta a las condiciones de desarrollo de futuras negociaciones de los sindicatos afiliados a la confederación y la relación contractual entre las empresas involucradas respecto a las condiciones laborales aplicables a iniciativas comerciales, industriales, agrícolas u otras actividades de las empresas y asociaciones gremiales involucradas en el acuerdo.

Artículo 408 quater. Procedimiento y reglas del desarrollo de la negociación colectiva de acuerdos marco. Las confederaciones sindicales podrán presentar proyecto de acuerdo marco a una o más empresas o una o más asociaciones gremiales, el que se formulará por escrito, encontrándose obligadas estas últimas a recibirlo y entregar una constancia de dicha recepción.

Si se negare a recibir o certificar la recepción del proyecto, la confederación deberá requerir a

la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes a la negativa, para que notifique el proyecto en el más breve plazo.

La o las empresas se encontrarán obligadas a recibir a los representantes sindicales de las personas trabajadoras, sean de los sindicatos existentes en la empresa, de las federaciones en que participan dichos sindicatos y que se encuentren afiliadas a la confederación que ha presentado el proyecto o directamente a los representantes de esta la confederación, en conformidad a lo dispuesto en la letra a) del artículo 289 del Código del Trabajo.

Lo anterior no resultará aplicable cuando la o las empresas requeridas definan representantes específicos, los que podrán ser comunes para distintas empresas y participarán en el procedimiento de negociación del respectivo acuerdo marco.

Las partes deberán negociar de buena fe y el procedimiento se desarrollará en conformidad a las reglas y plazos que acuerden. Con todo, cualquiera de ellas podrá requerir la asistencia técnica o la mediación de la Dirección del Trabajo.

Artículo 408 quinquies. Relación del trabajador y modificaciones al acuerdo marco. La persona trabajadora solo podrá encontrarse afecto a un acuerdo marco vigente, cuyas estipulaciones reemplazarán en los aspectos más beneficiosos a las condiciones de su contrato individual y del contrato o convenio colectivo y del acuerdo sectorial o subsectorial. La afectación de la persona trabajadora a este instrumento colectivo no se considerará a efectos de lo dispuesto en el artículo 307 de este Código.

A los acuerdos marco les será aplicable lo dispuesto en el artículo 321 del Código del Trabajo, pudiendo incluir cláusulas para su aplicación en favor de organizaciones sindicales o personas trabajadoras, determinados o por determinar, las que, no formando parte de la respectiva negociación, podrán acceder a los beneficios y quedar afectos al respectivo acuerdo, obligándose la o las empresas o la o las asociaciones gremiales que suscriben el acuerdo a dar pleno cumplimiento a las obligaciones establecidas en este.

Salvo las condiciones que fijen las partes, los trabajadores permanecerán afectos al acuerdo marco hasta su extinción, momento en que el contenido que les resulte aplicable, conforme a lo dispuesto en el inciso primero, subsistirá como parte integrante de su contrato individual.

En aquellos casos en que las partes celebren distintos acuerdos marco, podrán contemplar

cláusulas que regulen el cambio de una o más personas trabajadoras que previamente estuvieran regidos por un acuerdo a otro instrumento de esta naturaleza, circunstancia en que la incorporación se sujetará a las reglas que establezcan las partes para estos efectos, las que deberán ser objetivas y no arbitrarias, pudiendo considerar, entre otros casos, cambios de una persona trabajadora a otros proyectos empresariales, procesos productivos o cadenas de valor compartidas.

Las estipulaciones de un acuerdo marco solo podrán ser modificadas por acuerdo entre las partes que los hayan suscrito.

TÍTULO XI DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ACUERDOS SECTORIALES Y SUBSECTORIALES

Artículo 409. De la negociación sectorial. La negociación sectorial será obligatoria y tendrá por objetivo la suscripción de acuerdos colectivos sectoriales y subsectoriales, los que regularán materias laborales de carácter general de interés común de empleadores y personas trabajadoras con la finalidad de establecer, en conformidad a las disposiciones del presente título, estándares mínimos comunes en un sector o subsector económico determinado. La negociación sectorial podrá considerar, entre otros aspectos laborales, los siguientes:

a) Condiciones de trabajo aplicables al sector o subsector de actividad económica, tales como remuneraciones, obligaciones de los empleadores u otros beneficios laborales;

b) Condiciones de salud y seguridad en el trabajo aplicables al sector o subsector de actividad económica;

c) Pactos de condiciones especiales para la promoción de la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral y la equidad de género, los que podrán incluir, entre otros aspectos, la aplicación de modalidades alternativas de prestación de servicios presenciales, a distancia y teletrabajo;

d) Pactos de condiciones especiales de jornada de trabajo destinados a la aplicación de las fórmulas de distribución reguladas en este Código de la jornada ordinaria semanal y en promedio mensual. La jornada semanal podrá considerar la aplicación de una o más fórmulas, conforme a lo dispuesto en el artículo 28, durante uno o más periodos de tiempo y la jornada promedio mensual a que refiere el artículo 22 bis podrá calcularse en base a un ciclo compuesto por hasta 12 semanas, debiendo las partes determinar el número de semanas consecutivas a que aplicará cada distribución, respetando siempre los máximos semanales establecidos en el mismo artículo y las reglas de aplicación

de dichos límites. Estos pactos podrán ser de aplicación general o requerir el acuerdo previo de las organizaciones sindicales conforme a lo establecido en el respectivo acuerdo sectorial o subsectorial.

e) Materias a desarrollar de forma coordinada en los distintos niveles de negociación en el contexto del desarrollo de los procedimientos de negociación que dan lugar a la suscripción de contratos o convenios colectivos y acuerdos marco por parte de empresas, asociaciones gremiales, sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales que tienen participación en un sector o subsector, según corresponda;

f) Medidas aplicables al sector o subsector de actividad económica en materia de certificación de competencias laborales para favorecer el reconocimiento y valorización del aprendizaje continuo de las personas; de capacitación laboral, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de las personas trabajadoras y las empresas; de transición hacia un funcionamiento ambientalmente sostenible del sector o subsector de actividad económica con el objetivo de fomentar la participación de los trabajadores y, en general, todas aquellas materias destinadas a fortalecer el trabajo decente.

g) Condiciones de aplicación de la regulación establecida en los acuerdos sectoriales para un sector o subsector de actividad económica, los que podrán considerar medidas especiales de aplicación diferenciada o implementación progresiva o diferida atendiendo el tamaño, capacidad económica y condiciones productivas de las empresas, o diferencias económicas derivadas de la cadena, industria o línea de producción en que se encuentren insertas; así como mecanismos de ajustes ante situaciones que alteren las condiciones económicas o productivas consideradas en el acuerdo, del sector o de la empresa afectada, ya sean mejoras productivas o situaciones de crisis, en tanto esta última no sean imputables a las partes;

h) Métodos de solución de conflictos colectivos respecto de la aplicación e implementación del acuerdo colectivo sectorial o subsectorial u otros instrumentos colectivos en un sector o subsector de actividad económica.

i) Medidas que promuevan la productividad, innovación y sustentabilidad en el sector, que se encuentren orientadas a mejorar las condiciones de trabajo y la eficiencia productiva, siempre que se encuentren directamente vinculadas al ámbito del empleo, la capacitación y certificación de competencias, la seguridad y salud en el trabajo, o la organización del trabajo dentro del sector o subsector de actividad económica.

Artículo 410.- De los Consejos Sectoriales Laborales y las Comisiones Subsectoriales.- Las negociaciones colectivas sectoriales se desarrollarán a través de los Consejos Sectoriales y Comisiones Subsectoriales, según corresponda, instancias cuya constitución y participación será de carácter obligatorio y tendrán como objetivo suscribir e implementar los acuerdos sectoriales y subsectoriales, los que fijaran regulaciones aplicables a los empleadores de las personas trabajadoras de un determinado sector o subsector de actividad económica, con excepción de aquellas materias básicas del régimen jurídico laboral en conformidad a lo establecido en el artículo 5 de este Código.

Los Consejos se constituirán respecto de cada sección del Clasificador Chileno de Actividades Económicas Vigente, establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas, a través de resolución respectiva del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, estando compuestos por integrantes pertenecientes a la o las confederaciones sindicales y a la o las confederaciones gremiales más representativas del sector de actividad económica, quienes al detentar esta última calidad y por el solo ministerio de la ley, estarán habilitados para desarrollar negociaciones y suscribir acuerdos sectoriales.

Por su parte, las Comisiones Subsectoriales estarán compuestas por integrantes de las confederaciones referidas más representativas de los subsectores económicos específicos correspondientes a las distintas divisiones que establezca el Clasificador Chileno de Actividades Económicas vigente, y por esta condición estarán habilitadas para desarrollar negociaciones subsectoriales al interior de los Consejos Sectoriales, asumiendo estos últimos la supervigilancia de las referidas Comisiones, ejerciendo un rol de coordinación que garantice su correcto funcionamiento y participando en instancias de mediación y asistencia técnica en caso de ser requeridos, salvo cuando estos Consejos no se hayan constituido para el sector respectivo, caso en el cual las Comisiones ejercerán estas funciones de manera autónoma. A las Comisiones les resultarán aplicables las reglas establecidas respecto de los Consejos, en todo aquello que no sea contrario a su naturaleza, debiendo estarse a lo dispuesto en el artículo 411 para determinar su composición.

Dos o más Consejos Sectoriales podrán acordar, en forma conjunta y previa solicitud de las Comisiones Subsectoriales respectivas, la fusión de Comisiones en divisiones de actividad económica en que exista interdependencia, actividades complementarias u objetivos económicos comunes.

Los Consejos Sectoriales contarán con la asesoría consultiva del Estado, a través de una Secretaría Técnica Ejecutiva de carácter permanente, que será dependiente de la Subsecretaría del Trabajo, la que le proveerá la infraestructura, pondrá disposición los recursos para su adecuado funcionamiento y coordinará la asesoría técnica necesaria de ministerios sectoriales y otros organismos del Estado. Esta Secretaría prestará su asesoría y apoyo también a las Comisiones Subsectoriales del respectivo Consejo.

La Secretaría Técnica, a solicitud de los Consejos y Comisiones, podrán coordinar el apoyo de funcionarios de instituciones técnicas destinados a facilitar el desarrollo de propuestas de mejoras laborales y productivas, permitiendo vincular materias de negociación con distintos instrumentos de políticas públicas tendientes al fortalecimiento de condiciones de trabajo y del fomento de la productividad, como la Corporación de Fomento, la Dirección del Trabajo, el Servicio de Cooperación Técnica, el Servicio Nacional de Capacitación, entre otras, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 414 sexies de este Código.

Asimismo, el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo como integrante de la Secretaría ejercerá un rol de facilitador técnico para la identificación y diagnóstico de brechas productivas específicas y/o de obstáculos de carácter tecnológico u otro que afecten al sector o subsector respectivo, prestando apoyo en la adopción de acuerdos que incorporen medidas para atender dichas brechas y obstáculos o que promuevan procesos y estándares que contribuyan al mejoramiento sostenido de la productividad y competitividad del sector o subsector.

Corresponderá exclusivamente a los Consejos Sectoriales Laborales la suscripción de los acuerdos colectivos sectoriales o subsectoriales que fueran negociados directamente o a través de las Comisiones Subsectoriales, debiendo identificarse expresamente el alcance del acuerdo respectivo. Los Consejos estarán obligados a suscribir los acuerdos alcanzados por las Comisiones, salvo que estos no se encuentren previamente constituidos, circunstancia en que será suscrita por la respectiva Comisión.

Las Comisiones Subsectoriales deberán fijar en sus acuerdos las reglas necesarias para la correcta aplicación, estableciendo especialmente la preferencia que tendrán las estipulaciones del acuerdo frente a otro acuerdo sectorial o subsectorial. El Consejo Sectorial en su rol de supervigilancia deberá resguardar, en forma previa a la suscripción, la coordinación normativa de los acuerdos sectoriales y subsectoriales, fijando instancias de revisión técnica y estableciendo reglas específicas para el

cumplimiento de dicho objetivo, pudiendo solicitar el apoyo técnico de la Dirección del Trabajo.

Artículo 411. De las reglas de composición de los Consejos Sectoriales Laborales y su aplicación a las Comisiones Subsectoriales. El Consejo Sectorial Laboral de cada sector económico estará compuesto por diez integrantes, designándose cinco consejeros sindicales de la o las confederaciones sindicales más representativas y cinco consejeros empresariales de la o las confederaciones gremiales más representativas, los que se determinarán en conformidad a lo dispuesto en el presente artículo.

Para efectos de la determinación de los o las consejeras, se asignarán en forma proporcional al porcentaje de afiliación sindical de las confederaciones sindicales respecto del total de personas trabajadoras sindicalizadas en el sector económico y en forma proporcional al porcentaje de contratación laboral de la confederación gremial, respecto de empresas afiliadas a asociaciones, federaciones o confederaciones gremiales del sector económico, conforme al decreto ley N°2.757 de 1979 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, o la norma que lo reemplace.

El porcentaje de cada confederación, conforme a lo establecido precedentemente y en atención a la cantidad de consejeros sindicales y empresariales a elegir, se dividirá sucesivamente por cinco números enteros consecutivos uno, tres, cinco, siete y nueve, resultado al que se estará para la integración del Consejo.

Las o los consejeros sindicales y empresariales se asignarán por la o las confederaciones que obtengan los porcentajes más altos conforme al inciso anterior, no considerando a aquellas que tengan un porcentaje menor al cinco por ciento. Si después de la asignación inicial quedan cupos disponibles estos serán redistribuidos proporcionalmente entre la o las confederaciones que hayan obtenido consejeros de acuerdo con su porcentaje de afiliación sindical o participación laboral en el sector. Si no es posible aplicar las reglas anteriores se asignarán consejeros considerando confederaciones con un porcentaje menor al cinco por ciento.

Cuando exista empate en la asignación del último integrante, ya sea en el caso de la confederación sindical o gremial, el integrante se otorgará a quien tenga el mayor número total de trabajadores afiliados o contratados en el sector, según corresponda. En caso de persistir el empate se resolverá mediante sorteo.

En el caso de las centrales sindicales podrán participar en la integración del Consejo

Sectorial Laboral a través de sus confederaciones sindicales, pudiendo concurrir todas ellas conjuntamente a la integración del Consejo. En dicho caso, las confederaciones sindicales pertenecientes a una misma central sumarán sus porcentajes en relación con las personas trabajadoras del sector económico afiliadas a sus organizaciones, considerándose como solo uno para efectos de determinar su representatividad y la integración del Consejo respectivo.

La o las confederaciones habilitadas legalmente para constituir el respectivo Consejo Sectorial definirán libremente a los integrantes de la referida instancia, en conformidad a los mecanismos que establezcan para dicho efecto. Las y los consejeros del Consejo Sectorial Laboral durarán tres años contados desde la determinación de la integración del Consejo, plazo en que se renovarán sus integrantes conforme a las reglas establecidas en este Código y en el reglamento respectivo.

Las reglas establecidas en los incisos anteriores serán aplicables para la conformación de la Comisión Subsectorial, considerándose el porcentaje de afiliación sindical y contratación laboral, según corresponda, para las confederaciones sindicales y gremiales en la división económica respectiva.

Artículo 412. De la Constitución de los Consejos Sectoriales Laborales y las Comisiones Subsectoriales Laborales. La constitución de un Consejo o Comisión podrá solicitarse por la confederación sindical o central que se encuentre dentro de las tres organizaciones más representativas del sector o subsector de actividad económica respectivo, considerando para ello su afiliación respecto del total de trabajadores regidos por el Código del Trabajo, circunstancia que deberá acreditarse por la Dirección del Trabajo respecto del mes previo a formular la solicitud.

La solicitud deberá presentarse ante la Subsecretaría del Trabajo y se iniciará el proceso de constitución conforme a lo dispuesto en el presente artículo, el que concluirá con la conformación del Consejo o Comisión según corresponda. Con todo, la resolución que convoca a la constitución del Consejo o Comisión se producirá cuando las confederaciones sindicales que detenten la representación de las personas trabajadoras, conforme a las reglas de integración del artículo precedente, sumen en su conjunto, a lo menos, el cinco por ciento del total de trabajadores regidos por el Código del Trabajo en el sector o subsector de actividad económica respectivamente.

Cuando se formule una solicitud de constitución la Subsecretaría deberá, dentro de quinto día, informar de dicha circunstancia en el Diario Oficial,

otorgando un plazo de treinta días para que las respectivas confederaciones, gremiales y sindicales, puedan actualizar su información ante el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y la Dirección del Trabajo, respectivamente. En el caso de las confederaciones gremiales deberán mantener registro de la identidad de las empresas que formen parte de esta y de las federaciones y asociaciones gremiales que se encuentren afiliadas a la confederación, el que se podrá actualizar hasta el plazo referido, considerándose el último acto de afiliación vigente de la empresa para determinar su pertenencia a una confederación.

En el plazo a que refiere el inciso anterior, las confederaciones sindicales pertenecientes a una central sindical podrán informar que concurrirán conjuntamente para efectos de ejercer el derecho establecido en el artículo anterior e integrar en forma conjunta el respectivo Consejo o Comisión.

Tras cumplirse el plazo a que refiere el inciso tercero, la Dirección del Trabajo, una vez verificada la información sobre la representatividad de las confederaciones sindicales, y previo informe del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo que determine el porcentaje de representatividad de las confederaciones gremiales, dictará resolución informando acerca del cumplimiento del porcentaje establecido en el inciso segundo y las confederaciones gremiales y sindicales que tengan derecho a concurrir a la constitución del Consejo Sectorial Laboral o la Comisión Subsectorial, en caso que corresponda. La Dirección del Trabajo podrá requerir informes del Instituto Nacional de Estadística y otros organismos públicos y privados, quienes estarán obligados a proporcionar dicha información. La resolución referida deberá dictarse dentro del plazo de cuarenta y cinco días contados desde la solicitud y será reclamable conforme al procedimiento establecido en el artículo 414 septies dentro de quinto día.

En caso de verificarse el requisito a que refiere el inciso segundo, la Subsecretaría dentro del plazo de sesenta días constados desde la presentación de la solicitud, deberá dictar resolución que convoca a la constitución, individualizando y citando a las confederaciones sindicales y gremiales informadas por la Dirección del Trabajo que deban integrar el Consejo o Comisión en conformidad a lo dispuesto en el artículo 411 de este Código. La citación a la audiencia de constitución de estas instancias deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes a la publicación.

En caso de ausencia de una o más confederaciones, publicará una nueva citación dentro de los diez días siguientes de la audiencia fallida, a través de

resolución que deberá publicar dentro de dicho plazo en el Diario Oficial, convocando a la o las confederaciones que correspondan tras aplicar la prelación respecto de los cupos de los consejeros ausentes aplicando lo establecido en el artículo 411. De persistir la ausencia en la nueva citación, se asignarán proporcionalmente entre las confederaciones sindicales o gremiales, según corresponda, que han concurrido a la citación, aplicando la prelación conforme a lo establecido en el artículo referido.

De no ser posible la constitución por ausencia de representantes de las confederaciones sindicales, se dejará sin efecto la solicitud de constitución. La Subsecretaría, dentro de quinto día, deberá dictar una resolución que informe dicha circunstancia y publicarla en el Diario Oficial. Tras ello solo podrá presentarse una solicitud de constitución después de transcurrido el plazo de noventa días desde la referida publicación.

Cuando la constitución no se produzca por la ausencia de confederaciones gremiales, la Subsecretaría del Trabajo deberá certificar esta situación y publicar una resolución dentro de quinto día en el Diario Oficial que informe dicha circunstancia, identificando a las confederaciones gremiales que han sido citadas previamente y pondrá tal hecho en conocimiento del Consejo Superior Laboral y, adicionalmente, al Consejo Sectorial Laboral, en caso que se trate la constitución de una Comisión Subsectorial. Dichas confederaciones podrán concurrir en cualquier momento a la Subsecretaría del Trabajo para constituir el Consejo o Comisión, aplicándose las reglas del artículo 411 de este Código. La instancia se entenderá constituida por las confederaciones que concurren dentro de quince días siguientes a la publicación previamente referida.

Con todo, en caso que habiendo transcurrido dicho plazo, no se produzca la constitución del Consejo o Comisión por ausencia de las confederaciones gremiales, se suspenderá por el solo ministerio de la ley, respecto de las empresas pertenecientes a las confederaciones citadas, las transferencias de los subsidios monetarios que reciban directamente en materia de empleo, contratación de mano de obra o de naturaleza homologable que sean concedidos con cargo a programas establecidos en la Ley de Presupuestos del Sector Público, en tanto no concorra alguna de dichas confederaciones a la Constitución del Consejo o Comisión. Dicha suspensión no afectará a los beneficios que reciben directamente los trabajadores y será dejada sin efecto, por el solo ministerio de la ley, cuando cualquiera de las confederaciones citadas concorra en la forma establecida en el inciso anterior.

Transcurridos treinta días siguientes a la publicación a que refiere el inciso séptimo, la suspensión de los subsidios se aplicará, por el solo ministerio de la ley, a las empresas pertenecientes al sector o subsector de actividad específico, según se trate de un Consejo Sectorial o Comisión Subsectorial, y en tanto no concurra alguna de las confederaciones citadas a la constitución de dichas instancias.

La Subsecretaría del Trabajo deberá informar a los Ministerios respectivos y entidades pagadoras de los mencionados subsidios tanto de la suspensión como del hecho de quedar ésta sin efecto tras concurrir alguna de las confederaciones habilitadas a la constitución del Consejo o Comisión.

Cuando en conformidad al informe de la Dirección del Trabajo no se verifique el cumplimiento del requisito establecido en el inciso segundo para la constitución del respectivo Consejo o Comisión, la Subsecretaría del Trabajo, dentro de quinto día, deberá informar de dicha circunstancia a través de resolución que deberá publicarse en el Diario Oficial. Tras ello solo podrá presentarse una nueva solicitud de constitución después de transcurrido el plazo de noventa días desde la referida publicación.

Un reglamento expedido por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y el Ministerio de Hacienda, fijará las reglas para la constitución, el reemplazo de los integrantes de los Consejos o Comisiones en caso de vacancia, la renovación de dichas instancias, la metodología bajo las que se determinará estadísticamente la representatividad de las confederaciones sindicales y gremiales de un sector de actividad económica, así como todas las normas necesarias para su correcto funcionamiento.

Artículo 413. De la autonomía de los Consejos Sectoriales. Las y los Consejeros Sectoriales estarán obligados a negociar de buena fe, sin poner obstáculos para su desarrollo, promoviendo la consecución de acuerdos sectoriales o subsectoriales. Asimismo, tendrán el rol de supervigilar el funcionamiento de las Comisiones Subsectoriales y propender a su funcionamiento coordinado.

Los Consejos Sectoriales podrán acordar las normas que estimen necesarias para su funcionamiento, designar consejeros suplentes a los integrantes titulares, establecer número de asesores y/o dar asistencia a las Comisiones Subsectoriales. Se deberá propender que, al menos, un tercio de los consejeros sean mujeres.

El desarrollo de la negociación sectorial y el seguimiento del correcto cumplimiento de los acuerdos colectivos sectoriales se regirá por las reglas que determinen los Consejos Sectoriales o las Comisiones Subsectoriales, cuando corresponda, pudiendo solicitar a la Secretaría Técnica Ejecutiva asesoría y mediación en dichos aspectos, así como en materias laborales, de capacitación, certificación de competencias, productividad u otros aspectos de interés de las partes, la que podrá solicitar el apoyo de organismos públicos para dicho efecto.

En su rol de supervigilancia y coordinación de las Comisiones Subsectoriales, los Consejos podrán sugerir normas de procedimiento de negociación y mecanismos de seguimiento del cumplimiento de los acuerdos subsectoriales, los que podrán ser vinculantes para las distintas Comisiones por acuerdo de los integrantes de dichas instancias.

En los procedimientos de negociación sectorial se deberá considerar instancias de recepción de propuestas de otros actores del sector de actividad económica en aquellas materias de su interés, quienes podrán participar, con derecho a voz, en las instancias que defina el Consejo o la Comisión, según corresponda.

Los consejeros sindicales podrán solicitar información a los consejeros empresariales respecto a la evolución y proyección económica y productiva del sector o subsector de actividad económica, debiendo abarcar aspectos relativos a capacitación, certificación de competencias u otros aspectos de interés laboral.

Adicionalmente, los consejeros podrán solicitar información y antecedentes a la Secretaría Técnica Ejecutiva del Consejo conforme a lo dispuesto en el artículo 414 quater.

En el uso de sus facultades para determinar las reglas del procedimiento y del desarrollo de la negociación de los acuerdos sectoriales, las partes deberán establecer reglas relativas al resguardo de la confidencialidad de la información y antecedentes respecto de los que tengan conocimiento los consejeros.

Las normas anteriores resultarán aplicables a las Comisiones Subsectoriales, las que podrán considerar la propuesta del Consejo Sectorial respecto al procedimiento de negociación y mecanismos destinados al correcto cumplimiento de los acuerdos subsectoriales, sin perjuicio de la autonomía que detentan en estas materias.

Artículo 414. De los acuerdos colectivos sectoriales o subsectoriales. Los acuerdos colectivos sectoriales o subsectoriales suscritos por un Consejo Sectorial Laboral serán de carácter obligatorio desde

su publicación en el Diario Oficial y su regulación se aplicará a los empleadores de las personas trabajadoras de un determinado sector o subsector de actividad económica, según corresponda.

Para efectos de lo anterior, la Subsecretaría del Trabajo, dentro de quinto día de suscrito un acuerdo colectivo sectorial o subsectorial deberá publicar una resolución en el Diario Oficial que informe acerca de dicha circunstancia y transcribirá íntegra y fielmente el contenido del acuerdo en la referida resolución, indicando el alcance sectorial o subsectorial.

El incumplimiento de la regulación establecida en un acuerdo colectivo sectorial podrá ser denunciado ante los Tribunales Laborales y la Dirección del Trabajo desde que se ha publicado la respectiva resolución en el Diario Oficial, momento en que reemplazará, en lo pertinente, a la regulación de las relaciones laborales a las que resulte aplicable y bajo las condiciones que los acuerdos establezcan.

Los acuerdos colectivos sectoriales o subsectoriales tendrán una duración de hasta tres años, sin embargo, su regulación se mantendrá vigente tras su vencimiento y mientras el acuerdo no disponga lo contrario, o no se reemplace total o parcialmente su contenido. El plazo máximo de duración de los acuerdos se considerará para efectos del desarrollo de un nuevo procedimiento de negociación en el sector o subsector respectivo.

Para efectos de lo anterior, la Subsecretaría del Trabajo citará con noventa días de anticipación al vencimiento del acuerdo al Consejo Sectorial Laboral o la Comisión Subsectorial, según corresponda, con el objetivo que sus integrantes establezcan las reglas de desarrollo de la respectiva negociación, conforme a lo dispuesto en el artículo 413 de este Código. En caso de ausencia a dicha citación se aplicará lo dispuesto en el inciso sexto y siguientes del artículo 412 de este Código.

Sin perjuicio del plazo máximo de duración de los acuerdos colectivos sectoriales, los Consejos Sectoriales Laborales podrán alcanzar acuerdos modificatorios siempre que hubieren cambiado significativamente las condiciones existentes al momento del acuerdo por razones no atribuibles a las partes, tales como mejoras productivas o situaciones de crisis, ya sean económicas, catástrofes naturales, emergencias sanitarias, entre otros, aspectos que deberán establecerse en el mismo acuerdo. Con todo, toda nueva regulación será aplicable al respectivo sector o subsector desde la publicación en el Diario Oficial de la respectiva resolución conforme a lo establecido en el presente artículo.

Lo dispuesto en el inciso primero resultará aplicable respecto de los acuerdos subsectoriales suscritos directamente por las Comisiones Subsectoriales en caso de no haberse constituido el respectivo Consejo Sectorial.

Las empresas que pertenezcan al sector o subsector al que les resulte aplicable un acuerdo sectorial o subsectorial estarán habilitadas para recibir el beneficio tributario de la ley N° 20.241 de manera incrementada, de conformidad con lo establecido en los artículos 5 y 18 de la misma ley.

Artículo 414 bis. Relación del trabajador con el acuerdo sectorial. Los acuerdos sectoriales o subsectoriales regulados en este Código, una vez publicados en el Diario Oficial serán obligatorios y reemplazarán de pleno derecho la regulación de las relaciones laborales a la que se encuentran afectas, salvo respecto de derechos o beneficios que conforme a los contratos individuales, contratos o convenios colectivos y acuerdos marco fijen condiciones más beneficiosas respecto de la persona trabajadora.

En el marco de la suscripción de contratos individuales, contratos o convenios colectivos y acuerdos marco, no podrá afectarse los derechos consagrados en el respectivo acuerdo sectorial, los que serán irrenunciables, pudiendo solo consagrarse condiciones más favorables en los instrumentos referidos.

En atención a lo dispuesto en el inciso primero, cuando en el caso de lo establecido en el artículo 336 de este Código, el piso de negociación fuese inferior, ya sea en parte o en su totalidad, al acuerdo sectorial, para efectos de dar cumplimiento a la obligación del empleador, se entenderá que la regulación del acuerdo sectorial o subsectorial conforma el piso de negociación en los aspectos más beneficiosos.

Sin perjuicio de la competencia de los tribunales laborales, en caso de controversias sobre la aplicación o alcance del acuerdo sectorial o subsectorial a personas trabajadoras de una empresa específica, en caso de haberse regulado en el respectivo acuerdo, los interesados podrán solicitar la resolución del referido conflicto colectivo conforme a los mecanismos alternativos de solución de conflictos. Lo anterior no afectará el ejercicio de las labores propias de la Dirección del Trabajo.

En la aplicación de la regulación de un acuerdo sectorial o subsectorial deberá observarse especialmente las reglas establecidas en los respectivos acuerdos en caso de coexistir otros instrumentos, considerando especialmente las reglas de coordinación

normativa establecidas en conformidad a lo establecido en el artículo 410 de este Código.

Artículo 414 ter. Regulación de relaciones colectivas de trabajo. Los acuerdos colectivos sectoriales o subsectoriales serán aplicables también en el ámbito de la regulación de las relaciones colectivas de trabajo de empresas o asociaciones gremiales y de las organizaciones sindicales que afilien personas trabajadoras del sector o subsector de actividad económica, quienes deberán, en caso de así establecerse en los respectivos acuerdos colectivos, incorporar materias específicas en los procedimientos de negociación colectiva de contratos o convenios colectivos y en acuerdos marco conforme se defina en el acuerdo sectorial, así como hacer efectivos derechos y obligaciones establecidos respecto de las y los trabajadores sindicalizados.

Artículo 414 quáter. De la Secretaría Técnica Ejecutiva de los Consejos Sectoriales Laborales. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría del Trabajo, constituirá una Secretaría Técnica Ejecutiva que proporcionará apoyo técnico y administrativo para el cumplimiento de las funciones de los Consejos Sectoriales Laborales y de las Comisiones Subsectoriales, según corresponda.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, la Secretaría estará integrada por representantes de los Ministerios de Hacienda, de Economía, Fomento y Turismo, y del Trabajo y Previsión Social, quienes actuarán de manera coordinada, pudiendo incorporarse a título consultivo representantes de otros Ministerios en atención a las particularidades de los sectores de actividad económica.

La Secretaría tendrá objeto proveer información, estudios y asistencia metodológica que contribuyan al desarrollo de las deliberaciones y decisiones del Consejo o Comisión Subsectorial. Para tales efectos, elaborará informes orientadores destinados a contextualizar y fundamentar las decisiones de dichas instancias:

a) Un Informe de Condiciones Laborales y Empleo, que recopile antecedentes generales y actualizados sobre salarios, condiciones de trabajo, salud y seguridad, brechas de género, brechas de competencias, calidad del empleo, análisis prospectivo del trabajo y otras materias de carácter laboral relevantes para el sector o subsector, según corresponda.

b) Un Informe de Productividad y Capacitación, que identifique factores que incidan en la eficiencia y competitividad del sector o subsector, según corresponda, así como oportunidades de mejora en materia de formación, reconversión y fortalecimiento de capacidades

laborales que contribuyan a elevar la productividad y el desarrollo de las personas trabajadoras.

En el caso de constituirse una Comisión Subsectorial sin que se haya constituido el Consejo Sectorial respectivo, los informes señalados en los literales a) y b) precedentes referirán al subsector de que se trate.

Asimismo, la Secretaría Técnica podrá convocar, a solicitud fundada del respectivo Consejo o Comisión, a organismos públicos, instituciones académicas u otras entidades especializadas para aportar información o antecedentes en aspectos que requiera el Consejo, así como para prestar asesoría y apoyar la mediación de la Secretaría en materias de su competencia, considerando especialmente la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Corporación de Fomento, el Servicio de Cooperación Técnica, la Comisión Sistema Nacional Certificación de Competencias Laborales, entre otros.

Los integrantes de los Consejos y Comisiones podrán solicitar a la Secretaría Técnica Ejecutiva información adicional respecto a la evolución y proyección económica y productiva del sector o subsector económica que corresponda, pudiendo además, a través de esta, requerir información estadística pública y oficial de los distintos Ministerios del Estado, los que se encontrarán estarán obligados a proporcionar la información requerida en un plazo máximo de quince días hábiles a partir de formulada la solicitud por la Secretaría.

La Secretaría podrá emitir opiniones en materias de interés público relacionadas con salud y seguridad en el trabajo, productividad, innovación y protección de la libre competencia, las cuales tendrán carácter orientador y deberán fundarse en criterios técnicos y evidencia verificable. La Secretaría Técnica Ejecutiva deberá resguardar especialmente, a propósito de la protección de la libre competencia, que los acuerdos sectoriales sean adoptados por parte de los consejeros habilitados legalmente y se refieran exclusivamente a aspectos de naturaleza laboral, informándose esto al Consejo o Comisión, circunstancia que no alterará el derecho a consultas, denuncias o solicitudes que en esta materia puede realizar cualquier interesado en conformidad a la normativa vigente.

En virtud de lo dispuesto en el inciso anterior, la Secretaría podrá solicitar información y formular consultas a otras entidades, como la Superintendencia de Seguridad Social, Comisión Nacional de Evaluación y Productividad, la Fiscalía Nacional Económica, entre otras, las que podrán pronunciarse respecto a aquellos aspectos que incidan en el cumplimiento de la normativa asociada al ámbito de sus competencias.

La Secretaría Técnica estará encargada además de recibir las solicitudes de asesoría técnica y mediación generadas en los Consejos Sectoriales Laborales y las Comisiones Subsectoriales, y de convocar al efecto a su realización, determinando a la o las entidades requeridas y, en su defecto, las que estime necesarias.

Artículo 414 quinquies. Del rol de la Dirección del Trabajo. En el marco de la negociación colectiva sectorial, corresponderá a la Dirección del Trabajo emitir la resolución relativa a la representatividad de las confederaciones sindicales y gremiales, así como el cumplimiento de las condiciones para requerir la constitución de un Consejo Sectorial o Comisión Subsectorial.

Dentro del ámbito de sus funciones, una vez constituido el Consejo o Comisión, la Dirección del Trabajo deberá pronunciarse, previa solicitud formulada a la Secretaría Técnica por los integrantes de dichas instancias, respecto a consultas relativas al sentido y alcance de la normativa laboral. Asimismo, a través de la Secretaría, podrá requerirse su apoyo técnico para la redacción de las estipulaciones de los acuerdos sectoriales o subsectoriales.

Asimismo, la Dirección del Trabajo tendrá la función de mediación al interior de los Consejos Sectoriales Laborales y las Comisiones Subsectoriales, cuando así lo soliciten las o los consejeros sindicales o empresariales a la Secretaría Técnica Ejecutiva.

La Dirección del Trabajo mantendrá un registro de los acuerdos sectoriales y subsectoriales, y dispondrá de canales de acceso y consulta respecto de su contenido para empleadores y trabajadores.

Para el correcto cumplimiento de las funciones de la Dirección del Trabajo, los empleadores deberán registrar su actividad económica principal en el sistema a que refiere el artículo 515 de este Código, considerando la naturaleza de los servicios que prestan las personas trabajadoras de su dependencia, encontrándose obligados a informar cualquier cambio posterior que afecte dicha circunstancia. Esta declaración será contrastada con la informada por las organizaciones sindicales en el registro a que refiere en el artículo 299, informándoseles en caso de discrepancia.

Las organizaciones sindicales podrán reclamar ante la Dirección del Trabajo respecto de la declaración de actividad económica en caso de discrepancia, evacuándose traslado a la empresa, en un plazo de cinco días hábiles. Tras ello, la Dirección del Trabajo en forma previa a resolver y determinar la actividad económica principal para efectos del inciso anterior, requerirá informe técnico a la Comisión de Diálogo Social, conforme a lo dispuesto en el

artículo siguiente, debiendo acompañar informes de fiscalización y otros antecedentes recopilados.

Tras la publicación de un acuerdo sectorial o subsectorial, conforme a lo dispuesto en el artículo 414, la Dirección del Trabajo será el órgano encargado de fiscalizar su debido cumplimiento. En caso de existir dudas respecto de la aplicación de un determinado acuerdo sectorial o subsectorial respecto de un empleador, la Dirección del Trabajo podrá solicitar antecedentes a los organismos administradores de la Ley N° 16.744, con el objetivo de que informen sobre la clasificación de actividad económica de los centros de trabajo de una empresa, conforme a la normativa vigente de la Superintendencia de Seguridad Social. Las instituciones referidas estarán obligadas a remitir la información requerida en el plazo de cinco días hábiles. La Dirección del Trabajo, previo a resolver, podrá requerir informe técnico a la Comisión de Diálogo Social. En estos casos, la Dirección del Trabajo podrá determinar la aplicación de un acuerdo sectorial o subsectorial a uno o más centros de trabajo específicos, primando la actividad efectiva de estos por sobre la actividad principal declarada por la empresa.

Artículo 414 sexies. De la Comisión de Diálogo Social. La Comisión de Diálogo Social será una Comisión Asesora tripartita, de carácter técnico, autónomo y permanente, encontrándose bajo la supervigilancia del Consejo Superior Laboral y el apoyo administrativo de la Subsecretaría del Trabajo. Para efectos de lo establecido en el presente título desarrollará las siguientes funciones:

a) Emitir informe técnico respecto a la clasificación de una empresa en relación con el Clasificador Chileno de Actividades Económicas vigente, previa solicitud de la Dirección del Trabajo, cuando sea requerido el pronunciamiento de dicha instancia para determinar las reglas de representatividad de las confederaciones, debiendo resguardar la confidencialidad de la información y antecedentes que reciba.

Para efectos de lo anterior podrá solicitar información a los distintos órganos del Estado para establecer, en el marco de sus funciones, criterios comunes para efectos de la correspondencia de una empresa en un determinado sector económico, informándolos a la Dirección del Trabajo para efectos del desarrollo de sus labores.

c) Realizar informes de seguimiento en la implementación de acuerdos colectivos sectoriales o subsectoriales específicos, a solicitud del Consejo Superior Laboral, con el objetivo de evaluar sus impactos en materia laboral y económica en el sector o subsector, según corresponda.

d) Elaborar informes en aspectos asociados a la clasificación de sectores, subsectores o grupos de actividades económicas y la existencia de divisiones o grupos de actividad económica en que exista interdependencia, actividades complementarias u objetivos económicos comunes, cuando sean requeridos por la Secretaría Ejecutiva a que refiere el artículo 414 quáter de este Código.

e) Publicar una memoria anual de las actuaciones realizadas en el ámbito de su competencia.

Los informes técnicos de la Comisión de Diálogo Social serán adoptados por acuerdo de la mayoría de sus miembros. La Comisión podrá solicitar información a través del Subsecretario o Subsecretaria del Trabajo a otras instituciones públicas, así como a las entidades administradoras de los distintos regímenes previsionales para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el presente artículo.

La Comisión Diálogo Social estará compuesta por nueve integrantes, siendo designados por el Consejo Superior Laboral considerando lo dispuesto en el artículo 6 de la ley N°20.940. De esta forma, tres de los integrantes serán nombrados por los ministerios a que refieren las letras a), b) y c); uno por el Consejo a que refiere la letra d); dos por las organizaciones a que refiere la letra e) y tres por las organizaciones que refiere la letra f) del referido artículo. Los consejeros del Consejo Superior Laboral informarán de la designación de los integrantes al Subsecretario o Subsecretaria del Trabajo, así como del cese de funciones y el respectivo reemplazo del integrante que han designado, lo que podrá efectuarse en cualquier momento y sin autorización previa.

Los integrantes serán nombrados en su cargo por resolución de la Subsecretaría del Trabajo, debiendo acreditar previamente que las personas tienen destacada experiencia y conocimiento en economía, derecho laboral o estadísticas del trabajo a nivel profesional o académico o en el ejercicio de funciones públicas o privadas respecto a materias atinentes a dichos cargos o funciones, por un plazo no menor a cinco años. Adicionalmente, los integrantes deberán estar en posesión de un título profesional de, a lo menos ocho, semestres de duración.

Asimismo, los integrantes serán remunerados y deberá acreditarse que no se encuentran afectos a prohibiciones para ser funcionarios públicos, siendo nombrados en su cargo por la Subsecretaría del Trabajo, detentando la calidad de funcionarios públicos, por lo que les será aplicables las normas establecidas en el D.F.L. N°29 de 2005, del Ministerio de Hacienda, en todo aquello que no

sea contrario a la naturaleza de la Comisión especialmente respecto al nombramiento y cesación de sus funciones.

Los integrantes estarán sujetos a las normas de probidad y transparencias aplicables a los funcionarios públicos, debiendo especialmente guardar reserva de la información a la que accedan en el ámbito de sus funciones.

La Comisión será siempre presidida por un representante del Estado, dependiente jerárquicamente del Subsecretario del Trabajo, y podrá requerir información necesaria para el cumplimiento de las funciones de la Comisión a otros organismos públicos.

Artículo 414 septies. Reclamación de la determinación de las confederaciones más representativas. El reclamo se deducirá por el o los afectados, ante la Corte de Apelaciones de Santiago o la del lugar donde se encuentre domiciliado el reclamante, a elección de este último. El reclamo deberá interponerse dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la resolución de la Dirección del Trabajo, según las siguientes reglas:

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

b) La Corte podrá declarar inadmisibles la reclamación si el escrito no cumple con las condiciones señaladas en la letra anterior.

c) Recibida la reclamación, la Corte requerirá de informe a la Dirección del Trabajo, concediéndole un plazo de quince días al efecto, prorrogables por única vez, el que deberá contener, a lo menos, la metodología utilizada para el cálculo de la representatividad, los porcentajes desagregados de afiliación o contratación de cada confederación, según corresponda; y la aplicación de la regla establecida en este Código para la asignación del cupo de integración.

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

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

f) La Corte, en su sentencia, si da lugar al reclamo, decidirá u ordenará, según sea procedente, la rectificación del acto impugnado y la dictación de la

respectiva resolución, incluyendo o excluyendo a la o las confederaciones, según corresponda.

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

Artículo segundo.- Modificáse la Ley N°20.940, que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, de la siguiente forma:

1) Agrégase al artículo 5° los siguientes nuevos numerales 6, 7, 8 y 9, pasando el actual numeral 6 a ser numeral 10:

“6. Promover espacios de diálogo social permanente entre representantes de trabajadores, empleadores y el Estado, con el fin de fortalecer la negociación colectiva en sus distintos niveles.

7. A solicitud de las y los consejeros sindicales o empresariales de un determinado Consejo Sectorial Laboral o Comisión Subsectorial, emitir informes sobre el cumplimiento de la regulación establecida en un acuerdo sectorial o subsectorial, sugiriendo medidas correctivas para propiciar el cumplimiento de estos, solicitando el apoyo de la Comisión de Dialogo Social a que refiere el Título X del Libro IV del Código del Trabajo.

8. Evaluar el funcionamiento, a nivel agregado, de los procesos de negociación colectiva en sus distintos niveles, pudiendo formular propuestas y recomendaciones de política pública en la materia, solicitando el apoyo de la Comisión referida en el numeral precedente.

9. Proponer a los Consejos Sectoriales Laborales medidas destinadas a facilitar su correcto funcionamiento y la coordinación de las Comisiones Subsectoriales en el ámbito de la negociación sectorial, las que acordadas unánimemente serán de carácter obligatorio siempre que no sean contrarias a las normas legales y reglamentarias.”.

Artículo tercero.- Modifícase la ley N°20.241 que establece un incentivo tributario a la inversión privada en investigación y desarrollo, en el siguiente sentido:

1. Intercálase en el artículo 5 un inciso segundo, nuevo, readecuándose el orden correlativo de los incisos sucesivos, del siguiente tenor:

“Tratándose de contratos de investigación y desarrollo celebrados entre un centro de investigación y dos o más empresas de un sector o subsector económico que hayan suscrito un acuerdo regulado en el Título

XI del libro IV del Código del Trabajo, según certificación otorgada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el monto del crédito al que se refiere el inciso anterior no podrá exceder el equivalente a cuarenta y cinco mil unidades tributarias mensuales, de acuerdo al valor de dicha unidad al término del ejercicio respectivo."."

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero. La presente ley entrará en vigencia en el plazo de seis meses desde su publicación en el Diario Oficial.

Artículo segundo. La solicitud de constitución de los Consejos Sectoriales y Comisiones Subsectoriales podrá efectuarse el primer día del décimo octavo mes siguiente a la publicación de la presente ley.

La sanción establecida en el artículo 412 se hará aplicable desde el trigésimo mes en caso de no haberse constituido el Consejo o Comisión a consecuencia de la ausencia de las confederaciones gremiales o sindicales, oportunidad en que se deberán publicar las resoluciones que dan lugar a la aplicación de las respectivas sanciones.

Deberá dictarse el reglamento establecido en la presente ley y las resoluciones necesarias para su implementación dentro del plazo de seis meses contados desde la publicación de la ley. En idéntico periodo, la Dirección del Trabajo y el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, deberán poner a disposición sistemas de registro electrónico de información respecto de las organizaciones sindicales y empresariales, según corresponda.

La Comisión de Diálogo Social deberá constituirse dentro del plazo de seis meses contados desde la publicación de la presente ley.

Las modificaciones necesarias al registro electrónico de la Dirección del Trabajo regulado en el artículo 515 del Código del Trabajo y sus demás normas pertinentes, deberán realizarse en un plazo máximo de seis meses siguientes a la publicación.

Artículo tercero. La Dirección del Trabajo, desde la publicación de la ley, deberá iniciar procesos de difusión y capacitación a organizaciones sindicales y empleadores, orientados a informar acerca del contenido y alcance de la presente ley. Asimismo, deberá disponer de procedimientos expeditos para la conformación de confederaciones o federaciones, así como la adecuación o modificación de estatutos de las organizaciones sindicales, con el objetivo que estas puedan participar en las instancias establecidas en la presente ley o alcanzar la calidad jurídica de federación o confederación, en conformidad a los requisitos establecidos en el Código del Trabajo.

Asimismo, el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, en coordinación con la Dirección del Trabajo, deberá desarrollar actividades de difusión y capacitación para confederaciones gremiales, con el objetivo de facilitar los mecanismos de afiliación y adhesión de empresas a organizaciones gremiales.

Artículo cuarto. Los instrumentos colectivos que se encuentren vigentes a la fecha de publicación de la presente ley mantendrán su vigencia y plena fuerza obligatoria hasta la fecha de su respectivo vencimiento.

Artículo quinto. A los cuatro años de la entrada en vigencia de la presente ley, el Consejo Superior Laboral deberá elaborar un informe sobre la implementación de la misma que considere, a lo menos, estadísticas agregadas sobre la cantidad de contratos o convenios colectivos, acuerdos marco y acuerdos sectoriales suscritos en dicho período; el número de organizaciones sindicales en cada año; el porcentaje de trabajadores afiliados a organizaciones sindicales, por año, respecto de las y los trabajadores de cada sector; estadísticas que digan relación con el ejercicio del derecho a huelga; y cualquier otra información relevante que diga relación con su implementación, debiendo considerar, al efecto, estadísticas sobre el mercado laboral en su conjunto. El informe deberá ser enviado dentro del plazo señalado a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Cámara de Diputadas y Diputados y del Senado.

Artículo sexto. El mayor gasto fiscal que irroque la aplicación de esta ley durante su primer año presupuestario de vigencia se financiará con cargo al presupuesto de los ministerios de Economía, Fomento y Turismo, de Hacienda, y del Trabajo y Previsión Social, según corresponda. En lo que faltare, el Ministerio de Hacienda podrá suplementarlo con cargo a los recursos de la partida del Tesoro Público, de la Ley de Presupuestos del Sector Público. En los años siguientes se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos.".

Dios guarde a V.E.,

GABRIEL BORIC FONT
Presidente de la República

NICOLÁS GRAU VELOSO
Ministro de Hacienda

ÁLVARO GARCÍA HURTADO
Ministro de Economía,
Fomento y Turismo

GIORGIO BOCCARDO BOSONI

REPÚBLICA DE CHILE
MINISTERIO
SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

Ministro del Trabajo
y Previsión Social