

**INFORME COMPLEMENTARIO DEL
SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**, recaído
en el proyecto de ley, en segundo trámite
constitucional, que moderniza el sistema de
relaciones laborales, introduciendo
modificaciones al Código del Trabajo.

BOLETÍN N° 9.835-13

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informar respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en Mensaje de S.E. la Presidenta de la República, señora Michelle Bachelet Jeria, con urgencia calificada de “discusión inmediata”.

Cabe señalar que esta iniciativa cuenta con un segundo informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social y con informe de la Comisión de Hacienda.

La Sala del Senado, en sesión del día 1 de marzo de 2016, acordó enviar la iniciativa a la Comisión de Trabajo y Previsión Social para un informe complementario del segundo informe, fijando, al efecto, un nuevo plazo para presentar indicaciones hasta las 20:30 horas del día 2 de marzo de 2016.

Corresponde indicar que la enmienda al artículo 404 requiere del voto conforme de los 4/7 de los Senadores en ejercicio, dado que dicha norma tiene el rango de norma orgánica constitucional, en virtud del artículo 77 de la Constitución Política de la República.

Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 124 del Reglamento del Senado, se complementa la información consignada en el segundo informe de la Comisión, de la siguiente manera:

Indicaciones aprobadas sin modificaciones: 19 b); 19 c); 22 b); 30 bis; 42 bis; 41 a); 41 b); 42 ter; 118 b); 151 bis; 164 b); 165 a); 204 a); 213 d); 240 a); 241 bis; 241 b); 288 c); 345 a); 351 a); 354 bis; 359 a); 365 b); 408 a); 418 bis.

Indicaciones aprobadas con modificaciones:

288 bis.

Indicaciones rechazadas: 2 a); 14 b); 21 a); 30 a); 30 b); 66 b); 70 a); 71 bis; 74 a); 83 a); 85 a); 143 a); 426.

Indicaciones declaradas inadmisibles: 4 a); 213 c); 262 a); 267 quáter; 268 i); 365 c).

ASISTENTES

A las sesiones en que la Comisión analizó las indicaciones nuevas asistieron, además de sus miembros, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, el Subsecretario del Trabajo señor Francisco Díaz Verdugo, la Subsecretaria de Previsión Social señora Julia Urquieta, el Coordinador Legislativo señor Francisco del Río Correa, la abogada asesora del Subsecretario señora Claudia Donaire, el Jefe de Asesores del Gabinete señor Ariel Rossel, el asesor de la Ministra señor Claudio Fuentes y los asesores señora Andrea Bórquez y señor Jaime Aguilar.

Los asesores de la Subsecretaría de Previsión Social señores Sergio Vargas y Roberto Barraza.

Del Ministerio Secretaría General de la Presidencia: El Ministro señor Nicolás Eyzaguirre, las asesoras señora María José Solano y Vanesa Salgado y los asesores señores Exequiel Silva y Héctor Valladares.

Del Ministerio de Hacienda: El Ministro señor Rodrigo Valdés y los asesores señoras Macarena Lobos y Jimena Krautz y los señores Roberto Godoy y Enrique Paris y el Encargado de Comunicaciones, señor Fernando Carrasco.

De la Biblioteca del Congreso Nacional: La abogada señora Paola Álvarez y la analista económica señora Irina Aguayo.

Del Comité del Partido por la Democracia (PPD) del Senado: el asesor señor Sebastián Abarca.

Del Comité del Partido por la Democracia (PPD) de la Cámara de Diputados: la asesora señora Marcia Marchant Farías.

Del Comité del Partido Comunista de la Cámara de Diputados: La asesora señora Jennifer Tapia.

Del Instituto Igualdad: los asesores señores Roberto Santa Cruz y Sebastián Divin.

Del Instituto Libertad: El asesor señor Iván González.

Del Instituto Libertad y Desarrollo: el abogado señor Sergio Morales.

De la Fundación Jaime Guzmán: la asesora señora María Teresa Urrutia.

Del Diario El Mercurio: La periodista señora Fernanda Paul.

Del Diario La Tercera: El periodista señor Carlos Agurto.

De la Revista Qué Pasa: el periodista señor Víctor Moreno.

De la Radio ADN: El periodista señor René Retamal.

De la Radio Universidad de Chile: La periodista señora Natalia Figueroa.

De la Radio El Pulso: El periodista señor Juan Pablo Palacios.

De la Radio Cooperativa: El periodista señor Jorge Espinoza Cuellar.

De la Radio Bío Bío: La periodista señora Josefina de la Fuente.

De Televisión Nacional de Chile: la periodista señora Andrea Pino.

Del Canal 13 de Televisión: Las periodistas señoras Ivana Barges y Lorena Ferraro.

Del Canal CNN Chile de Televisión: el periodista señor Rodrigo Sánchez y la periodista señora Bárbara Vial.

De EMOL: La periodista señora María Cristina Romero.

Asesores parlamentarios: de la Senadora Carolina Goic, el señor Juan Pablo Severín. Del Senador Allamand, la señora Macarena Cox y el señor Marcelo Soto. Del Senador Larraín, la señora María Teresa Urrutia y el señor Sergio Morales. Del Senador Quintana, el señor Luis Díaz. Del Senador Rossi, la señora Laura Quintana. De la Senadora Allende, el señor Cristián Arancibia. Del Senador Bianchi, el señor Claudio Barrientos. Del Diputado Jiménez, el señor Salvador Orozco. El ex diputado señor Felipe Salaberry.

Cabe destacar que a las sesiones en que se analizaron las indicaciones nuevas formuladas al texto despachado por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda se hicieron presentes: los Senadores señores Bianchi, Montes, Pizarro y Rossi, y los Diputados señores Andrade, Jiménez y Monckeberg, don Nicolás.

DISCUSIÓN DE LAS INDICACIONES FORMULADAS

Para dar cumplimiento al cometido encomendado por la Sala del Senado, la Comisión discutió las indicaciones presentadas al texto aprobado por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda que se consigna en los informes ya aludidos.

Al respecto, dentro del plazo establecido para formular indicaciones, se recibieron las siguientes, que se describen en el orden del texto del proyecto:

INDICACIÓN 2 a) OBLIGACIÓN DE EJERCER LOS DERECHOS CONTEMPLADOS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE BUENA FE Y EN FORMA PACÍFICA

Los Senadores señores Allamand, Chahuán, Larraín y Pérez Varela, presentaron la indicación 2 a), para agregar un inciso segundo nuevo al artículo 5°, del siguiente tenor:

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

El Senador señor Larraín sostuvo que la indicación propone consagrar el carácter pacífico del ejercicio de los derechos laborales, junto con la aplicación del principio de buena fe como un principio fundamental, de modo más amplio que el ámbito meramente contractual en el ámbito propio del derecho civil.

El Senador señor Letelier aseveró que dichos elementos son consustanciales a cualquier tipo de relación contractual, de lo que deriva el carácter redundante e innecesario de la propuesta en estudio.

En la misma línea, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, afirmó que la regulación constitucional vigente reconoce, en el numeral 16° de su artículo 19, el carácter pacífico de las modalidades de la negociación colectiva, por lo que la propuesta resulta redundante y excede el ámbito de aplicación de la iniciativa legal, al pretender operar sobre derechos laborales individuales.

El Senador señor Quintana coincidió con dicha observación, considerando, además, la presunción de buena fe en la ejecución de los contratos como principio general del derecho.

El Senador señor Allamand afirmó que la indicación no es redundante, al desarrollar un principio contenido en una norma constitucional, de modo tal de ser coherente con aquella. Asimismo, afirmó que la propuesta recoge el contenido del Mensaje que dio origen al proyecto, que consagra el carácter pacífico del ejercicio de los derechos laborales.

La Senadora señora Goic manifestó que la indicación puede generar una colisión entre el principio de buena fe y el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, afectando su aplicación práctica.

El Senador señor Larraín agregó que la indicación recoge adecuadamente la regulación constitucional que consagra el carácter pacífico de las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución, de modo que no resulta redundante.

El Senador señor Letelier reiteró que la norma propuesta es redundante, habida cuenta de la norma constitucional citada precedentemente, y carecería, asimismo, de efecto jurídico práctico.

-Puesta en votación la indicación 2a), fue rechazada por 3 votos en contra, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana, y 2 votos a favor, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

INDICACIÓN 4 a)
OBLIGACIÓN DE DESARROLLAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE
MANERA PACÍFICA

Los Senadores señores Matta, Pizarro, Walker, don Patricio, Walker, don Ignacio y Zaldívar formularon la indicación 4 a), para agregar al Código del Trabajo el siguiente artículo 6° bis, nuevo:

“Artículo 6° bis.- La negociación colectiva deberá desarrollarse de manera pacífica entre las partes. Conforme lo establece el artículo 290 de este Código, incurrirá en práctica desleal o antisindical el empleador que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en los trabajadores involucrados en la huelga durante el proceso de negociación colectiva. Incurrirá en la misma práctica indebida el o los trabajadores y dirigentes sindicales que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el proceso de negociación colectiva. Igual práctica se configurará en el caso que los trabajadores involucrados en la huelga impidan el ingreso a prestar servicios del personal directivo y de los trabajadores no involucrados en ella.”.

-El Presidente de la Comisión declaró inadmisibles la indicación 4 a), por incidir en una materia de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, en virtud de lo dispuesto en el número 5° del inciso cuarto del artículo 65 de la Carta Fundamental, dado que al establecer que la negociación colectiva deberá desarrollarse de manera pacífica está disponiendo una modalidad para la misma, una forma específica en que se debe manifestar la negociación colectiva. Asimismo, la indicación discurre sobre las prácticas desleales en la negociación colectiva, materia que también corresponde a la iniciativa exclusiva del Presidente de la República.

El Senador señor Allamand aseveró que la indicación es admisible, al no quedar comprendida dentro de alguna de las hipótesis que consagra dicha disposición constitucional en relación a las modalidades y procedimientos de la negociación colectiva.

Seguidamente, en conformidad al inciso segundo del artículo 25 de la ley N°18.918, orgánica constitucional del Congreso Nacional, solicitó votación respecto de la declaración de inadmisibilidad de la indicación 4 a).

Puesta en votación la declaración de inadmisibilidad de la indicación 4 a), fue aprobada por 3 votos a favor, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana y 2 en contra, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

INDICACIÓN 14 b)
LOS NOTARIOS PÚBLICOS DEJAN DE SER MINISTROS DE FE PARA LOS EFECTOS DEL LIBRO III, REFERIDO A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Los Senadores señores Matta, Pizarro, Walker, don Patricio, Walker, don Ignacio y Zaldívar presentaron la indicación 14 b), para eliminar en el inciso primero del artículo 218 la expresión “los notarios públicos”.

El Subsecretario del Trabajo, señor Francisco Javier Díaz, abogó por el rechazo de la indicación, toda vez que, de ese modo, es posible permitir la participación de los notarios públicos como ministros de fe.

El Senador señor Larraín coincidió con dicha observación.

-Puesta en votación la indicación 14 b), fue rechazada por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

INDICACIÓN 19 b)
TRABAJADORES CONSTITUTIVOS DE SINDICATOS DE EMPRESA O DE ESTABLECIMIENTO DE EMPRESA GOZAN DE FUERO LABORAL DESDE LOS 10 DÍAS ANTERIORES A LA CELEBRACIÓN DE LA ASAMBLEA

El Senador señor Letelier formuló la indicación 19 b), para sustituir el inciso tercero del artículo 221 del Código del Trabajo por el siguiente:

“Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa gozarán de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de 40 días.”.

El texto del inciso tercero del artículo 221 aprobado por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda regula tanto la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato interempresa, disponiendo que gozarán de fuero laboral desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de realizada ésta. La asamblea deberá verificarse dentro de los diez días siguientes a la solicitud de ministro de fe.

-Puesta en votación la indicación 19 b), fue aprobada por 3 votos a favor, de la Senadora Goic y los Senadores Letelier y Quintana, y 2 votos en contra, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

**INDICACIÓN 19 c)
TRABAJADORES CONSTITUTIVOS DE UN SINDICATO INTEREMPRESA
GOZARÁN DE FUERO LABORAL DESDE LA FORMULACIÓN DE LA
SOLICITUD DE MINISTRO DE FE PARA LA ASAMBLEA**

El Senador señor Letelier presentó la indicación 19 c), para incorporar un inciso cuarto nuevo al artículo 221 del Código del Trabajo, cuyo texto expresa lo siguiente:

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

El Senador señor Letelier señaló que la indicación apunta a evitar que, mediante resquicios, se puedan vulnerar, en determinadas circunstancias, los efectos de un despido válido a través de la formación artificiosa de una organización sindical de interempresa, a diferencia de lo que, añadió, ocurre en los sindicatos de empresa o de establecimiento de empresa, en que difícilmente se obtiene el quórum requerido para su constitución.

El Senador señor Allamand aseveró que las prácticas abusivas derivadas del denominado sindicato del día después se verifican en todo tipo de organizaciones sindicales, por lo que no resulta adecuado circunscribirlo únicamente a los sindicatos interempresa, toda vez que ello constituye una práctica discriminatoria a su respecto.

Con todo, considerando la problemática descrita precedentemente, manifestó su anuencia con la propuesta contenida en la indicación en estudio.

El Senador señor Larraín coincidió con dicha observación.

-Puesta en votación la indicación 19 c), fue aprobada por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

INDICACIÓN 21 a)
EXIGENCIA DE 25 TRABAJADORES PARA LA CONSTITUCIÓN DE
SINDICATOS EN EMPRESAS QUE TENGAN MÁS DE 50
TRABAJADORES, LOS QUE DEBEN REPRESENTAR EL DIEZ POR
CIENTO DEL TOTAL

Los Senadores señores Allamand, Chahuán, Larraín y Pérez Varela formularon la indicación 21 a), para reemplazar el artículo 227 por el siguiente:

“Artículo 227.- La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá tener y mantener de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de veinticinco trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.

Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato veinticinco de ellos.

Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir un sindicato.”

El Senador señor Allamand afirmó que la indicación propuesta regula específicamente la situación que afecta a las pequeñas y medianas empresas, recogiendo el acuerdo suscrito con las organizaciones gremiales representativas de dicho sector en materia del quórum para constituir una organización sindical en aquellas que tengan 50 trabajadores o menos.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, expresó que el acuerdo con organizaciones gremiales representativas de las pequeñas y medianas empresas no fue suscrito con el Ejecutivo en lo relativo al quórum para constituir una organización sindical en aquellas empresas que tengan 50 trabajadores o menos.

El Senador señor Letelier manifestó que la indicación en estudio dificulta la formación de organizaciones sindicales en aquellas empresas que tengan 50 trabajadores o menos, lo que afecta la libertad sindical y la debida representatividad de los trabajadores.

-Puesta en votación la indicación 21 a), fue rechazada por 3 votos en contra, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana, y 2 votos a favor, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

**INDICACIÓN 22 b)
EXIGENCIA PARA CONSTITUIR SINDICATO EN EMPRESAS CON 50 O
MENOS TRABAJADORES DE 8 TRABAJADORES QUE REPRESENTEN
COMO MÍNIMO EL 50% DEL TOTAL DE TRABAJADORES**

La Presidenta de la República hizo presente la indicación 22 b), para sustituir el inciso tercero del artículo 227, por el siguiente:

“Si la empresa tiene 50 trabajadores o menos, podrán constituir sindicato 8 de ellos, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores. Si la empresa tiene un número impar de trabajadores, el porcentaje señalado se calculará sobre el número par inmediatamente anterior a aquel. En las empresas donde no exista sindicato, será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior. Para efectos del cómputo del número total de trabajadores de la empresa, se descontarán aquellos impedidos de negociar colectivamente de acuerdo al artículo 305, sin perjuicio del derecho de estos trabajadores a afiliarse a una organización sindical.”.

El texto del inciso tercero del artículo 227 aprobado por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda es el siguiente:

“Si la empresa tiene 50 trabajadores o menos, podrán constituir sindicato 8 de ellos, siempre que representen como mínimo el 45 % del total de trabajadores.”.

La Senadora señora Goic manifestó que la indicación propuesta regula adecuadamente la formación de más de una organización sindical cuando una empresa tenga 50 o menos trabajadores, atendidos los quórum que establece la propuesta legal en estudio, incluyendo aquellos casos en que tenga un número impar de trabajadores.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, agregó que la propuesta del Ejecutivo se enmarca

dentro de una serie de propuestas que regulan específicamente a las pequeñas y medianas empresas, atendidas su propias características, particularmente en lo tocante al personal de confianza, exclusión de ciertos trabajadores de la negociación colectiva, antigüedad en la empresa, cierre temporal de la empresa, derecho a la información durante la negociación colectiva, conformación de la comisión negociadora, reunión de asistencia técnica, piso de la negociación, arbitraje laboral, servicios mínimos, firma electrónica, última oferta, mediación, nueva oferta del empleador, derecho a la reincorporación individual, multas, preferencia en la asignación de recursos del Fondo de Formación Sindical y participación en el Consejo Superior Laboral.

El Senador señor Letelier dejó expresa constancia que, según su parecer, la regulación propuesta, en ciertos aspectos, no concita un apoyo transversal. En específico, manifestó su voluntad de apoyar la indicación, únicamente con el propósito de construir acuerdos mayores, por cuanto la proposición en estudio, eventualmente, podría afectar el funcionamiento y la existencia de sindicatos ya existentes.

El Senador señor Larraín afirmó que la aprobación de la indicación propuesta, junto con otras disposiciones relativas a las pequeñas y medianas empresas, podrían afectar gravemente su funcionamiento.

-Puesta en votación la indicación 22 b), fue aprobada por 3 votos a favor, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana, y 2 votos en contra, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

INDICACIÓN 30 bis MECANISMO CONTEMPLADO EN LOS ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS PARA INTEGRACIÓN DEL DIRECTORIO POR UN TERCIO DE DIRECTORAS

La Presidenta de la República formuló la indicación 30 bis, para sustituir el numeral 16) referido al artículo 231 del Código del Trabajo que regula los estatutos de los sindicatos, por el siguiente:

“16) Intercálase en el artículo 231 el siguiente inciso tercero, nuevo:

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

proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor.”.”

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, explicó que la indicación propone introducir adecuaciones formales al texto aprobado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda, en materia de composición de directorio sindical, con la finalidad de garantizar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero y a las demás prerrogativas que establece este Código, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor.

-Puesta en votación la indicación 30 bis, fue aprobada por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

INDICACIÓN 30 a) REELECCIÓN DE LOS DIRECTORES SINDICALES EN UNA SOLA OPORTUNIDAD

La Senadora Pérez San Martín formuló la indicación 30 a), para incorporar el siguiente numeral nuevo, con la finalidad de sustituir en el inciso quinto del artículo 235 del Código del Trabajo la primera oración por la siguiente:

“El mandato sindical durará no menos de dos años ni más de cuatro y los directores podrán ser reelegidos en una sola oportunidad para ejercer dos mandatos continuos.”.

El texto actual de la primera oración del inciso quinto del artículo 235 no establece límites a la reelección de los directores.

La Senadora señora Pérez San Martín expuso que la indicación pretende ser coherente con una serie de iniciativas que, en diversos ámbitos, limitan la reelección de autoridades que ocupan un cargo de representación. Tratándose de la iniciativa legal en estudio, arguyó que, mediante la aprobación de la propuesta de su autoría, es posible promover la renovación de las directivas de las organizaciones sindicales.

El Senador señor Larraín coincidió con dicha observación.

El Diputado señor Jiménez afirmó que las diversas iniciativas que proponen limitar la reelección en los cargos de elección popular se enmarcan en contextos distintos que no resultan comparables; a modo de ejemplo, arguyó que las razones que fundamentan las limitaciones

a la reelección de parlamentarios no son asimilables a aquellas que permitirían restringir la duración del mandato de los dirigentes sindicales.

El Senador señor Letelier aseveró que la indicación en estudio vulnera el principio de libertad sindical, al afectar la forma en que las organizaciones sindicales pueden elegir a sus representantes.

El Senador señor Allamand sostuvo que la indicación no vulnera la libertad sindical, toda vez que no afecta la forma en que se eligen los representantes de los trabajadores y evita la permanencia excesiva de los directores de las organizaciones sindicales.

El Senador señor Quintana manifestó que la indicación persigue un objetivo deseable, consistente en la renovación de las directivas sindicales, lo que resulta aplicable a las organizaciones gremiales representativas del sector empresarial. Con todo, arguyó que la propuesta podría generar una afectación de la autonomía de los grupos intermedios, garantizada en el inciso tercero del artículo 1° de la Constitución Política de la República.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, precisó que no resulta asimilable la regulación aplicable a los dirigentes sindicales y a los representantes de la ciudadanía, por lo que no es posible limitar, del mismo modo, el período en que pueden ejercer sus funciones.

El Ministro Secretario General de la Presidencia, señor Nicolás Eyzaguirre, explicó que la indicación propone un objetivo valioso, consistente en estimular la renovación de la formación de las directivas sindicales. Con todo, abogó por cautelar la experiencia adquirida por éstos en el ejercicio de sus funciones y evitar cualquier vulneración de la autonomía de las respectivas organizaciones.

La Senadora señora Goic manifestó que las organizaciones sindicales deben resolver autónomamente la forma en que eligen a sus representantes, sin perjuicio de promover la limitación del período en que ciertas autoridades públicas pueden ejercer su mandato.

-Puesta en votación la indicación 30 a), fue rechazada por 3 votos en contra, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana, y 2 votos a favor, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

**INDICACIÓN 30 b)
DURACIÓN DEL FUERO DE LOS DIRECTORES SINDICALES HASTA
SEIS MESES DESPUÉS DE HABER CESADO EN EL CARGO,**

INCLUYENDO ENTRE OTRAS COMO EXCEPCIÓN A DICHOS SEIS MESES LA CESACIÓN POR RENUNCIA AL CARGO

Los Senadores señores Allamand, Chahuán, Larraín y Pérez Varela presentaron la indicación 30 b), para reemplazar el artículo 243 por el siguiente:

"Artículo 243.- Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, por término de la empresa, o por renuncia al cargo o al sindicato. Asimismo, el fuero de los directores sindicales terminará cuando se caduque la personalidad jurídica del sindicato por aplicación del inciso tercero del artículo 223 o inciso tercero del artículo 227."

-Puesta en votación la indicación 30 b), fue rechazada por 3 votos en contra, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana, y 2 votos a favor, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

**INDICACIÓN 42 bis
MANTENCIÓN DE LA PRESENCIA DE UN MINISTRO DE FE EN LA VOTACIÓN PARA CONSTITUIR FEDERACIONES Y EN LA AFILIACIÓN O DESAFILIACIÓN DE LAS MISMAS**

Los Senadores señores Matta, Pizarro, Walker, don Patricio, Walker, don Ignacio y Zaldívar hicieron presente la indicación 42 bis, para eliminar el numeral 22, que se refiere a la supresión de la presencia de un ministro de fe en la votación referida a la participación de un sindicato en la constitución de una federación, y la afiliación a ellas o la desafiliación de las mismas.

El Senador señor Larraín afirmó que, en la práctica, la presencia de un ministro de fe no dificulta la constitución de organizaciones sindicales, de modo tal que la indicación en estudio resulta razonable.

El Senador señor Letelier explicó que la presencia obligatoria de un ministro de fe para su constitución o afiliación y desafiliación a una federación puede afectar el principio de libertad sindical, que debe operar respecto de todas las actuaciones de las organizaciones de los trabajadores.

-Puesta en votación la indicación 42 bis), fue aprobada por 4 votos a favor, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Allamand, Larraín y Quintana, y 1 voto en contra, del Senador señor Letelier.

**INDICACIÓN 41 a)
NUEVA REDACCIÓN PARA LA EXIGENCIA DE UN MECANISMO QUE
RESGUARDE EN LOS DIRECTORIOS DE LAS FEDERACIONES Y
CONFEDERACIONES LA INTEGRACIÓN DE DIRECTORAS NO INFERIOR
A UN TERCIO**

La Presidenta de la República formuló la indicación 41 a), para sustituir el numeral 23), que se refiere incorporar un mecanismo destinado a resguardar que los directorios de las federaciones y confederaciones sean integrados por un número de directoras con derecho al fuero, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 274, no inferior a un tercio del total del directorio, por el siguiente:

“23) Agrégase un nuevo inciso segundo al artículo 272, del siguiente tenor:

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

-Puesta en votación la indicación 41 a), fue aprobada por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

**INDICACIÓN 41 b)
NUEVA REDACCIÓN PARA LA EXIGENCIA DE UN MECANISMO QUE
RESGUARDE EN LOS DIRECTORIOS DE LAS CENTRALES SINDICALES
UN TREINTA POR CIENTO DE DIRECTORAS**

La Presidenta de la República hizo presente la indicación 41 b), para sustituir el numeral 25), referido a la exigencia para las directivas de las centrales sindicales de contar con directoras no inferior al treinta por ciento, por el siguiente:

“25) Incorpórase en el artículo 278 un nuevo inciso final del siguiente tenor:

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

-Puesta en votación la indicación 41 b) fue aprobada por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

INDICACIÓN 42 ter
MANTENCIÓN DE LA PRESENCIA DE UN MINISTRO DE FE EN LA
SESIÓN Y VOTACIÓN PARA LA AFILIACIÓN O DESAFILIACIÓN A UNA
CENTRAL SINDICAL

Los Senadores señores Matta, Pizarro, Walker, don Patricio, Walker, don Ignacio y Zaldívar formularon la indicación 42 ter, para eliminar el numeral 26, que suprime la exigencia de un ministro de fe en la sesión y votación para la afiliación o desafiliación a una central sindical.

El Senador señor Letelier dejó expresa constancia que la propuesta en estudio puede afectar el legítimo ejercicio del principio de libertad sindical y la autonomía de las organizaciones de los trabajadores respecto de su afiliación a una central sindical.

-Puesta en votación la indicación 42 ter), fue aprobada por 4 votos a favor, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Allamand, Larraín y Quintana, y 1 voto en contra, del Senador señor Letelier.

INDICACIÓN 66 b)
ELIMINACIÓN COMO PRÁCTICA ANTISINDICAL DEL EMPLEADOR EL
DESPIDO DE TRABAJADORES POR HABER MANIFESTADO SU
INTENCIÓN DE SINDICALIZARSE

Los Senadores señores Allamand, Chahuán, Larraín y Pérez Varela presentaron la indicación 66 b), para eliminar en la letra c) del numeral 29), referido al artículo 289 del Código del Trabajo que regula las prácticas antisindicales del empleador, la frase final que se intercala “o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse”.

El Senador señor Larraín aseveró que la indicación propone evitar la dificultad probatoria que supone acreditar que el despido se produjo ante la intención del trabajador de sindicalizarse, en tanto que un trabajador que hubiere sido despedido válidamente, podría utilizar dicha causal de modo artificioso.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, sostuvo que, en dicha hipótesis, un despido que se fundare en causales legales, y que haya sido probado adecuadamente, es igualmente válido.

El Senador señor Letelier arguyó que se verifican diversas prácticas en que un empleador incurre en prácticas atentatorias de la libertad de sindicalización, de modo tal que no resulta adecuado promover la aprobación de la indicación en análisis.

-Puesta en votación la indicación 66 b), fue rechazada por 3 votos en contra, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana, y 2 votos a favor, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

**INDICACIÓN 70 a)
NUEVA PRÁCTICA ANTISINDICAL DEL TRABAJADOR REFERIDA AL
EJERCICIO DE FUERZA FÍSICA, O FUERZA FÍSICA O MORAL CON
OCASIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL**

Los Senadores señores Allamand, Chahuán, Larraín y Pérez Varela formularon la indicación 70 a), para agregar al artículo 290 –referido a las prácticas antisindicales de los trabajadores- la siguiente letra g), nueva:

“g) El que ejerciere fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas con ocasión del ejercicio de la actividad sindical.”.

-Puesta en votación la indicación 70 a), fue rechazada por 3 votos en contra, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana, y 2 votos a favor, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

**INDICACIÓN 71 bis
NUEVA PRÁCTICA ANTISINDICAL DEL TRABAJADOR REFERIDA AL
USO DE LA FUERZA FÍSICA O FÍSICA O MORAL QUE CONLLEVE
BLOQUEAR VÍAS DE ACCESO A LA EMPRESA, OBSTACULIZAR Y
DIFICULTAR EL INGRESO A LA MISMA AFECTANDO EL LIBRE
TRÁNSITO DE PERSONAS, BIENES O SERVICIOS**

Los Senadores señores Allamand, Chahuán, Larraín y Pérez Varela presentaron la indicación 71 bis, para agregar al artículo 290 –referido a las prácticas antisindicales de los trabajadores- la siguiente letra nueva:

“...) Utilizar fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas con ocasión del ejercicio de la actividad sindical o en toda acción realizada por dirigentes sindicales o afiliados al sindicato cuando ella conlleve, entre otras acciones, bloquear vías de acceso a la empresa, obstaculizar y dificultar el ingreso a la misma afectando el libre tránsito de personas, bienes o servicios.”.

-Puesta en votación la indicación 71 bis), fue rechazada por 3 votos en contra, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana, y 2 votos a favor, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

**INDICACIÓN 74 a)
NUEVA PRÁCTICA ANTISINDICAL DEL TRABAJADOR REFERIDA AL
DIRIGENTE SINDICAL O TRABAJADOR QUE PARTICIPE DE
PARALIZACIONES DE LAS FAENAS FUERA DEL CONTEXTO DE UNA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Los Senadores señores Allamand. Chahuán, Larraín y Pérez Varela formularon la indicación 74 a), para agregar al artículo 290 –referido a las prácticas antisindicales del trabajador- la siguiente letra nueva:

“...) El dirigente sindical o trabajador que participe de paralizaciones de faenas fuera del contexto de una negociación colectiva.”.

-Puesta en votación la indicación 74 a), fue rechazada por 3 votos en contra, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana, y 2 votos a favor, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

**INDICACIÓN 83 a)
PÉRDIDA DEL FUERO SINDICAL E INHABILITACIÓN PARA SER
CANDIDATO A DIRIGENTE POR 2 AÑOS, EN CASO DE SER
CONDENADO POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES**

Los Senadores señores Allamand. Chahuán, Larraín y Pérez Varela presentaron la indicación 83 a), para agregar el siguiente artículo 292 bis, nuevo:

"Artículo 292 bis.- En caso que un dirigente sindical sea condenado por las prácticas antisindicales del artículo 290, sin perjuicio de la aplicación de las multas del artículo 292, perderá de pleno derecho su fuero sindical y quedará inhabilitado para ser candidato a director por el plazo de 2 años.”.

-Puesta en votación la indicación 83 a), fue rechazada por 3 votos en contra, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana, y 2 votos a favor, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

INDICACIÓN 85 a)

EL TRIBUNAL PODRÁ RESOLVER LA REINCORPORACIÓN DE UN TRABAJADOR NO AMPARADO POR EL FUERO LABORAL, QUE FUE DESPEDIDO POR REPRESALIA A SU ACTIVIDAD SINDICAL

Los Senadores señores Matta, Pizarro, Walker, don Patricio, Walker, don Ignacio y Zaldívar formularon la indicación 85 a), para sustituir el artículo 294 por el siguiente:

“Artículo 294.- Si el despido de un trabajador no amparado por fuero laboral se realiza con el manifiesto fin de represalia a su actividad sindical, el tribunal podrá resolver la reincorporación del trabajador o aplicar lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 de este Código.”

El texto aprobado por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda regula el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, disponiendo que el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto.

El Senador señor Letelier afirmó que la indicación restringe el derecho de opción del trabajador no aforado una vez que se ha producido su despido como represalia a su actividad sindical, por lo que no resulta adecuada.

El Senador señor Allamand explicó que la indicación apunta a cautelar el derecho de elección de los trabajadores, mediante la sentencia judicial que debe disponer su reincorporación o el pago de los rubros indemnizatorios que detalla el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.

-Puesta en votación la indicación 85 a), fue rechazada por 3 votos en contra, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana y 2 votos a favor, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

INDICACIÓN 118 b)

EN UNA EMPRESA CONTRATISTA O SUBCONTRATISTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO AFECTARÁ LAS FACULTADES DE

**ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA PRINCIPAL, LA QUE PODRÁ
EJECUTAR LA PROVISIÓN DE LA OBRA O SERVICIO QUE SE DEJÓ DE
PRESTAR EN CASO DE HUELGA**

La Presidenta de la República hizo presente la indicación 118 b), para agregar al artículo 306, el siguiente inciso final nuevo:

“La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero, la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga.”.

El texto aprobado por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda regula en el artículo 306 las materias de la negociación colectiva.

El Diputado señor Andrade consultó respecto del efecto que la aprobación de la norma podría producir en materia de reemplazo de los trabajadores en huelga.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, explicó que la indicación apunta a que el incumplimiento de un contrato de naturaleza civil permita que la empresa mandante pueda contratar los servicios de otra empresa a efectos de proveer los servicios que se han dejado de prestar, sin que pueda inmiscuirse en la empresa subcontratista ni en la contratación de sus trabajadores, de modo tal de evitar una hipótesis de reemplazo.

El coordinador legislativo de dicha cartera, señor Francisco del Río, sostuvo que el Código del Trabajo consagra una figura propia del derecho civil, al cautelar las facultades de administración de la empresa principal. Al efecto, añadió que el Código del Trabajo contiene una serie de disposiciones de dicha naturaleza.

El Senador señor Larraín afirmó que la indicación cautela adecuadamente el derecho de la empresa principal a seguir operando una vez que se han verificado problemáticas de índole laboral al interior de una empresa contratista.

El Senador señor Letelier manifestó que se trata de una materia de derecho civil o mercantil que excede al ámbito propio del derecho del trabajo, sin perjuicio de producir, además, una serie de vulneraciones al ejercicio de los derechos de las organizaciones sindicales, al tornar irresponsable a la empresa mandante respecto de la tercerización de los servicios, favoreciendo su externalización.

El Senador señor Quintana consultó respecto de los efectos de la propuesta en materia de reemplazo de trabajadores.

El Senador señor Larraín aseveró que la norma fortalece los derechos de los trabajadores de las empresas subcontratistas, al permitir que, si no llegan a acuerdo con la empresa durante la negociación, puedan continuar prestando servicios, sin poner en riesgo una futura renovación del contrato de subcontratación.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, comentó que se trata de servicios distintos prestados ante empresas diferentes, en cuyo caso, ante una hipótesis de huelga, podría acudir a los servicios prestados por un tercero.

El Ministro Secretario General de la Presidencia, señor Nicolás Eyzaguirre, señaló que la provisión de servicios debe considerar el equilibrio general de las relaciones laborales, en que si las empresas deben afrontar un efecto que deriva del derecho a huelga, puedan acceder a la prestación de servicios por parte de *clusters* de empresas de menor tamaño.

El Senador señor Allamand manifestó que la norma permite asegurar la provisión de los servicios permanentes y continuos por parte de una empresa principal, junto con cautelar adecuadamente el efecto relativo de los contratos.

El Diputado señor Andrade afirmó que la norma propuesta carecería de aplicación, toda vez que, en la práctica, la empresa principal podría ejecutar directamente la provisión de la obra o servicio. De ese modo, afirmó que podría desincentivar la suscripción de un acuerdo entre las empresas y sus organizaciones sindicales y permitiría que la empresa principal pueda contratar un trabajador contratista, configurando, en la práctica, una hipótesis de reemplazo.

El Senador señor Letelier manifestó que la propuesta podría generar el término del contrato de subcontratación, incluyendo la facultad de desvincular a todos los trabajadores sujetos a dicho régimen, lo que supone una evidente afectación de sus derechos laborales. En consecuencia, agregó que de ese modo la empresa mandante no asume las consecuencias y los riesgos que derivan de la gestión de sus recursos ni los efectos de los contratos que hubiere suscrito, precarizando la situación de los trabajadores contratistas.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, comentó que podría existir una huelga en la empresa contratista, pero si ésta no cumple su contrato, la mandante puede proveer los servicios directamente o por medio de un tercero.

-Puesta en votación la indicación 118 b), fue aprobada por 4 votos a favor de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Allamand, Larraín y Quintana, y 1 voto en contra del Senador señor Letelier.

La Senadora señora Goic manifestó que votaba a favor de la indicación, a pesar de que estimaba que esta norma no era necesario incorporarla, puesto que la legislación sobre la huelga dice relación generalmente con el vínculo entre los trabajadores y sus empleadores, y la indicación involucra a la empresa principal que es un tercero. Además, la ubicación del texto no es la más apropiada, ya que el artículo 306 establece las materias de la negociación colectiva, que no coincide con la subcontratación.

Con todo, declaró que concurría a la aprobación de la indicación del Ejecutivo, porque de ese modo contribuía a la prosecución de la tramitación de la reforma laboral.

Finalmente, puntualizó que en la disposición propuesta nada se dice respecto a una eventual terminación del contrato civil o comercial entre las empresas y, en consecuencia, no se está creando una nueva causal para el término de un contrato comercial.

El Senador señor Letelier opinó que esta norma puede generar la minimización de la responsabilidad de la empresa mandante en cuanto a su organización, puesto que cuando opta por externalizar tiene una corresponsabilidad con los trabajadores de tal empresa tercerizada, como la seguridad, la higiene y el pago de las cotizaciones previsionales, pero también tiene que asumir los riesgos que existen al externalizar, porque si no dicha figura se convierte en la forma de impedir que los trabajadores ejerzan sus derechos.

Agregó que el contenido de la disposición aprobada puede llevar a dar una señal en el sentido de que no es conveniente organizarse o que no se debe llegar a la huelga en empresas que tienen contratos externalizados.

INDICACIÓN 143 a)
RESPECTO DE LA INFORMACIÓN QUE ENTREGUEN LAS EMPRESAS A LOS SINDICATOS DE EMPRESAS SE DEBERÁ MANTENER RESERVA DE TODA LA INFORMACIÓN Y DATOS PRIVADOS DEL TRABAJADOR A QUE TENGA ACCESO CON OCASIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Los Senadores señores Matta, Pizarro, Walker, don Patricio, Walker, don Ignacio y Zaldívar, para incorporar como inciso final del artículo 318 el siguiente:

“El derecho de información se ejercerá sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 154 bis de este Código.”

El texto aprobado por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda del artículo 318, regula el derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes y medianas empresas.

El artículo 154 bis mencionado en la indicación 143 a), dispone que el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

-Puesta en votación la indicación 143 a), fue rechazada por 3 votos en contra, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana, y 2 votos a favor, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

**INDICACIÓN 151 bis
EXIGENCIA PARA LA ENTREGA DE INFORMACIÓN POR PARTE DE LA
EMPRESA, LA QUE CONSISTE EN QUE EXISTAN CINCO O MÁS
TRABAJADORES EN CADA CARGO O FUNCIÓN**

La Presidenta de la República presentó la indicación 151 bis, para incorporar al artículo 318 el siguiente inciso final nuevo:

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

El texto aprobado por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda del artículo 318 regula el derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes y medianas empresas.

-Puesta en votación la indicación 151 bis), fue aprobada por 3 votos a favor, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana, y 2 votos en contra, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

**INDICACIÓN 164 b)
ENMIENDAS AL ARTÍCULO 323, REFERIDO AL EFECTO DE LA
AFILIACIÓN SINDICAL Y APLICACIÓN DE LAS ESTIPULACIONES DE
UN INSTRUMENTO COLECTIVO**

La Presidenta de la República formuló la indicación 164 b), para modificar el artículo 323 de la siguiente manera:

a) Sustitúyese, en el inciso primero, la palabra “otorga” por “otorgará”, y la palabra “incorpore” por la frase “incorporen, conforme a los requisitos establecidos en dicho instrumento”.

b) Sustitúyese, en el inciso tercero, la expresión “la totalidad” por “todo o parte”.

El Senador señor Larraín reiteró los planteamientos que, durante el análisis en particular de la norma contenida en el artículo 323 propuesto por la iniciativa, formuló respecto de la inconstitucionalidad de dicha norma, toda vez que, aseveró, afecta el espíritu y la letra de la Constitución Política en lo relativo a la libertad de afiliación sindical y la de asociación y la libre contratación. En consecuencia, formuló expresa reserva de constitucionalidad respecto de dicha disposición.

Puesta en votación la indicación 164 b), fue aprobada por 3 votos a favor, de la Senadora Goic y de los Senadores Letelier y Quintana, y 2 votos en contra, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

INDICACIÓN 165 a)

SE AGREGA A LA ENTRADA EN VIGENCIA DEL NUEVO CONTRATO COLECTIVO –SI SE HUBIERE HECHO EFECTIVA LA HUELGA- ADEMÁS DE LA FECHA DE SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO Y DE LA CONSTITUCIÓN DEL COMPROMISO, LA NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN QUE ORDENA LA REANUDACIÓN DE FAENAS

La Presidenta de la República hizo presente la indicación 165 a), para sustituir en el inciso tercero del artículo 325 la expresión “o de constitución del compromiso”, por la siguiente frase “, de constitución del compromiso o de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas,”

El texto aprobado por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda del artículo 325 regula la duración y vigencia de los instrumentos colectivos y el inciso tercero señala que si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, en su caso, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato o de constitución del compromiso.

El asesor del Ministerio de Hacienda, señor Roberto Godoy, señaló que la indicación apunta a considerar aquellos casos en que la reanudación de faenas ha sido dispuesta por una sentencia dictada

por un tribunal de justicia, además de la existencia de un contrato o un fallo arbitral, en su caso.

-Puesta en votación la indicación 165 a), fue aprobada por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

**INDICACIÓN 204 a)
ENMIENDA DE REDACCIÓN PARA INTRODUCIR LA MEDIACIÓN
VOLUNTARIA**

La Presidenta de la República formuló la indicación 204 a), para eliminar en el artículo 346 la frase “Sin perjuicio de lo señalado en los artículos anteriores,”

El texto aprobado por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda del artículo 346 regula la mediación voluntaria.

La asesora del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señora Claudia Donaire, explicó que la indicación contiene únicamente adecuaciones de carácter formal, atendido la eliminación de una serie de normas contenidas en la iniciativa relativas a la mediación laboral.

-Puesta en votación la indicación 204 a), fue aprobada por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

**INDICACIÓN 213 c)
INDICACIÓN VINCULADA A LA INDICACIÓN 365 c), QUE CONTEMPLA
ESTABLECER QUE EL EMPLEADOR EN EJERCICIO DE SUS
FACULTADES LEGALES PODRÁ EFECTUAR LAS ADECUACIONES
NECESARIAS CON ESTE OBJETO, INCLUIDOS AJUSTES A LOS
TURNOS U HORARIOS DE TRABAJO, SIN QUE CONSTITUYA
PRÁCTICA DESLEAL**

Los Senadores señores Allamand, Chahuán, Larraín y Pérez Varela hicieron presente la indicación 213 c), para reemplazar el inciso tercero del artículo 347 por el siguiente:

“La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo en la forma señalada en el párrafo segundo de la letra d) del artículo 405 de este Código, sin que ello constituya infracción a la prohibición dispuesta en el inciso anterior.”

El texto aprobado por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda establece que la huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.

-La indicación fue declarada inadmisibile por incidir en una materia de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, en virtud de lo dispuesto en el número 5° del inciso cuarto del artículo 65 de la Carta Fundamental.

INDICACIÓN 213 d)

La Presidenta de la República formuló la indicación 213 d), para sustituir el inciso tercero del artículo 347 por el siguiente:

“La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.”

El Senador señor Allamand consultó al Ejecutivo respecto de los elementos que componen el requisito de habitualidad en la ejecución de las funciones convenidas, esto es, si se requiere un elemento fáctico además de las cláusulas que, respecto de las labores del trabajador, contiene el contrato de trabajo.

El Diputado señor Andrade aseveró que la referencia a las funciones del contrato incluyen tanto las cláusulas contenidas en el contrato de trabajo como aquellas que, en la práctica, desempeña el trabajador en virtud del principio de primacía de la realidad.

El Senador señor Larraín afirmó que la propuesta requiere una interpretación uniforme por parte del Ejecutivo, habida cuenta del carácter abierto de la norma en estudio y la aparente dicotomía existente entre las cláusulas contenidas en el contrato de trabajo y el principio de primacía de la realidad.

El Senador señor Letelier explicó que la prohibición del reemplazo, contenida en la iniciativa, impide de modo general que, mediante la utilización de cambios en la faena o en el lugar de trabajo, pueda afectarse el ejercicio del derecho a huelga.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, afirmó que la norma impide de modo absoluto el reemplazo en huelga, aun cuando permite que los trabajadores no involucrados en ésta continúen desarrollando sus funciones, salvo que sean

cambiados de funciones o de establecimiento, lo que se encuentra expresamente prohibido en las letras d) y e) que el artículo 405 de la iniciativa propone agregar al Código del Trabajo.

Al efecto, aseveró que se debe atender al principio de primacía de la realidad para determinar el ejercicio de las funciones que detalla la propuesta, lo que permite impedir el reemplazo interno de trabajadores.

El Senador señor Larraín manifestó que la propuesta requiere determinar el ámbito de aplicación de las adecuaciones necesarias a que se refiere el literal d) del artículo 405 que propone la indicación del Ejecutivo.

El Ministro Secretario General de la Presidencia, señor Nicolás Eyzaguirre, aseveró que la propuesta cautela la debida proporcionalidad entre el ejercicio del derecho a huelga y el cumplimiento de las funciones de los trabajadores que no encuentran involucrados en ella.

Asimismo, puntualizó que el criterio dominante no puede radicarse exclusivamente en un criterio fáctico, aun cuando configura un elemento que debe concurrir para determinar la existencia de las adecuaciones que puede realizar el empleador, más allá de la mera literalidad del contrato de trabajo.

El Senador señor Letelier afirmó que la regulación en materia del ejercicio al derecho a huelga debe evitar un ejercicio abusivo de las facultades de administración del empleador, lo que exige requerir un criterio de habitualidad en el cumplimiento de las funciones contenidas en el contrato de trabajo, de modo tal que, aplicando el principio de primacía de la realidad, el empleador deba probar la existencia de dicho elemento.

De ese modo, enfatizó que la norma debe cautelar el ejercicio de un derecho fundamental por parte de los trabajadores, lo que, en cualquier caso, reiteró, requiere considerar el principio de primacía de la realidad para determinar las funciones que desarrolla un trabajador.

El Senador señor Allamand afirmó que la norma propuesta carece de especificación respecto de los elementos que deben concurrir para determinar la ejecución de las funciones convenidas entre el empleador y el trabajador. En consecuencia, arguyó que podrían generarse una serie de hipótesis que, atendido el carácter abierto de la norma en estudio, complejizarán su interpretación y aplicación judicial y administrativa.

-Puesta en votación la indicación 213 d), fue aprobada por 3 votos a favor, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana, y 2 abstenciones, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

INDICACIÓN 240 a)

La Presidenta de la República hizo presente la indicación 240 a), para modificar el artículo 357 de la siguiente manera:

a) Sustitúyese su inciso primero por el siguiente:

“Artículo 357.-Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y del cierre temporal. Durante la huelga o el cierre temporal, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.”.

b) Sustitúyese en su inciso tercero la frase “en caso de lock-out” por “en el caso del cierre temporal”.

c) Sustitúyese en su inciso tercero la frase “efectuarla respecto aquellos trabajadores afectados por este”, por “pagar las cotizaciones previsionales o de seguridad social de aquellos trabajadores afectados por esta medida y”.

El texto aprobado por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda del inciso primero es el siguiente:

Artículo 357.- Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y el lock-out. Durante la huelga o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

A su vez, el inciso tercero expresa: Durante la huelga, los trabajadores involucrados en la negociación podrán pagar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en caso de lock-out, el empleador deberá efectuarla respecto de aquellos trabajadores afectados por este que no se encuentren en huelga.

-Puesta en votación la indicación 240 a), fue aprobada por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Senadora

señora Goic y Senadores señores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

INDICACIÓN 241 bis
DURANTE LA HUELGA EL RECINTO O LOCAL DE LA EMPRESA NO
CONSTITUIRÁ SEDE SINDICAL

La Presidenta de la República formuló la indicación 241 bis, para agregar en el artículo 357 el siguiente inciso final:

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

El Senador señor Letelier afirmó que la ubicación de la propuesta resulta equívoca, al estar comprendida dentro de la suspensión del contrato de trabajo, e introducir cierto factor de conflictividad durante la huelga.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, aseguró que la norma regula adecuadamente uno de los efectos que derivan de la huelga, particularmente respecto de la utilización de la sede sindical.

-Puesta en votación la indicación 241 bis), fue aprobada por 3 votos a favor, de la Senadora señora Goic y los Senadores señores Allamand y Larraín, 1 voto en contra, del Senador señor Quintana, y 1 abstención, del Senador señor Letelier.

INDICACIÓN 241 b)
LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR EL EMPLEADOR CUANDO EL
SINDICATO NO PROVEA EL EQUIPO DE EMERGENCIA NO PODRÁN
INVOLUCRAR A UN NÚMERO SUPERIOR DE TRABAJADORES

La Presidenta de la República presentó la indicación 241 b), para intercalar en el inciso final del artículo 359, antes de la palabra “debiendo”, la frase “incluyendo la contratación de estos servicios”; para eliminar la palabra “de” que sigue al vocablo “objeto”, y para agregar a continuación del punto final, que pasa a ser punto seguido, la frase “Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, explicó que la propuesta apunta a acotar la forma en que debe procederse a la conformación del equipo de emergencia y las consecuencias que derivan de su incumplimiento.

El Senador señor Allamand sostuvo que establecer que las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato resulta errónea, toda vez que se trata de una norma que en la práctica sería inaplicable, al vincularse al reemplazo externo de trabajadores.

La Senadora señora Goic expresó que, tratándose de la conformación de los equipos de emergencia, en general, se privilegia el acuerdo entre el empleador y las organizaciones sindicales, debiendo garantizarse que, en cualquier caso, ello no constituya una hipótesis de reemplazo externo.

El Diputado señor Andrade consultó acerca de la posibilidad de incurrir en una hipótesis de reemplazo externo o interno a raíz de la aprobación de la propuesta en estudio.

El Senador señor Letelier aseveró que la indicación resulta redundante, considerando que la iniciativa consagra la prohibición general del reemplazo, de modo tal que la sanción que propone ante la no conformación de los equipos de emergencia no puede involucrar a un número superior de trabajadores.

El Senador señor Larraín precisó que la norma opera ante la no conformación de los equipos de emergencia convenidos por parte del sindicato, en cuyo caso el empleador puede disponer las medidas que procedan al efecto. En todo caso, afirmó que el requerir un número mayor de trabajadores supone una afectación del principio de buena fe en la negociación colectiva y vulnera la prohibición de reemplazo.

El Senador señor Quintana propuso incorporar la facultad de la Dirección del Trabajo para autorizar la conformación de los equipos de emergencia cuando el sindicato no lo hubiere realizado.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, indicó que la norma resuelve adecuadamente la situación que deriva de la no conformación de los equipos de emergencia por parte del sindicato.

El Senador señor Allamand solicitó votación separada de la frase que propone que las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato, toda vez que, atendida la especialidad de las funciones que desempeñan, puede ser necesaria la concurrencia de un número mayor de trabajadores.

-Puesta en votación la primera parte de la indicación 241 b), fue aprobada por 4 votos a favor, de la Senadora señora Goic y los Senadores señores Allamand, Larraín y Quintana, y 1 abstención, del Senador señor Letelier.

-Puesta en votación la indicación 241b), en lo relativo a que las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato, fue aprobada por 3 votos a favor, de la Senadora señora Goic y los Senadores Letelier y Quintana, y 2 votos en contra, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

INDICACIÓN 262 a)

CUANDO EL SINDICATO NO PROVEA EL EQUIPO DE EMERGENCIA, LA EMPRESA PODRÁ CONTRATAR DICHOS SERVICIOS, INFORMANDO A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO PARA QUE SE CONSTATE EL INCUMPLIMIENTO DEL SINDICATO

Los Senadores señores Matta, Pizarro, Walker, don Patricio, Walker, don Ignacio y Zaldívar formularon la indicación 262 a), para reemplazar el inciso final del artículo 359 por el siguiente:

“En el caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos establecidos, incluyendo la contratación de estos servicios, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto de que se constate el incumplimiento del sindicato.”.

El Presidente de la Comisión declaró inadmisibles las indicaciones 262 a) por corresponder a materias cuya iniciativa exclusiva corresponde al Presidente de la República, en conformidad al número 5° del inciso cuarto del artículo 65 de la Carta Fundamental.

INDICACIÓN 267 quáter

EN MATERIA DE CALIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS Y DE LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA DONDE SE REQUIERA LA INTERVENCIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO, SE OBLIGA A DICHA DIRECCIÓN A SOLICITAR AL MINISTERIO RESPECTIVO EL INFORME TÉCNICO AL ORGANISMO REGULADOR O FISCALIZADOR

Los Senadores señores Allamand y Larraín hicieron presente la indicación 267 quáter, para intercalar en el artículo 360 el siguiente inciso undécimo nuevo:

“Para aquellas empresas en que no exista un organismo regulador y/o fiscalizador, la Dirección Regional del Trabajo deberá solicitar al Ministerio sectorial a cargo del fomento y/o protección de la actividad respectiva el informe señalado en el inciso anterior.”

-El Presidente de la Comisión declaró inadmisble esta indicación por incidir en una materia de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, en virtud de lo dispuesto en el N° 2° del inciso cuarto del artículo 65 de la Carta Fundamental, determinación de atribuciones o funciones de un servicio público.

INDICACIÓN 268 i)

NO SE PODRÁ DECLARAR LA HUELGA EN EMPRESAS CUYA PARALIZACIÓN CAUSE GRAVE DAÑO A LAS TELECOMUNICACIONES

El Senador señor García Huidobro formuló la indicación 268 i), para intercalar, en el inciso primero del artículo 360 ter, a continuación de la locución “daño a la salud”, la frase “a las telecomunicaciones,”.

-El Presidente de la Comisión declaró inadmisble la indicación 262 a) por corresponder a materias cuya iniciativa exclusiva corresponde al Presidente de la República, en conformidad al número 5° del inciso cuarto del artículo 65 de la Carta Fundamental.

INDICACIÓN 288 bis

NEGOCIACIÓN COLECTIVA INTEREMPRESA EN LA MICRO EMPRESA

La Presidenta de la República presentó la indicación 288 bis, para agregar al artículo 363 los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos:

“Para la micro empresa, siempre será obligatorio negociar colectivamente con el sindicato interempresa, cuando este sindicato sólo afilie a trabajadores de micro y/o pequeñas empresas. Tratándose de las pequeñas empresas, siempre será obligatorio negociar cuando el sindicato sólo afilie a trabajadores de micro, pequeñas y/o medianas empresas.

En caso de negativa del empleador, la que deberá manifestarse en forma expresa dentro de los 10 días siguientes a la presentación del proyecto, los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato interempresa negociarán colectivamente conforme a las reglas generales del Título IV de este Libro. Solo para los fines de esta negociación, se entenderá que los trabajadores constituyen un sindicato de empresa.”.

El artículo 363 aprobado por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda establece los requisitos para la negociación colectiva del sindicato interempresa.

El Ministro de Hacienda, señor Rodrigo Valdés, explicó que la indicación establece un régimen especial para la negociación interempresa cuando el sindicato interempresa involucre empresas de muy distinto tamaño, con la finalidad de evitar los efectos que produce el desconocimiento en que pudiera encontrarse dicha organización respecto del estado financiero y la situación económica de aquellas empresas de menor tamaño.

Asimismo, señaló que propone que si el sindicato interempresa no cumple la exigencia adicional del inciso segundo del artículo propuesto, se entenderá para este solo efecto, que los trabajadores de la empresa afiliados a él constituyen un sindicato de empresa.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, explicó que la fórmula propuesta no afecta las prerrogativas de los trabajadores del sector, considerando que, actualmente, si un sindicato interempresa presenta un contrato la empresa puede negarse, sin perjuicio de la comparecencia de un grupo negociador.

La Senadora señora Goic advirtió que la propuesta no especifica el carácter voluntario de la negociación en aquellos casos en que el sindicato interempresa se compone de empresas de diferente tamaño.

El Senador señor Allamand manifestó que la propuesta generaría una afectación del funcionamiento de las pequeñas y medianas empresas, al incluir en una misma negociación a empresas de muy distinto tamaño y rubros y mezclando, en un solo procedimiento, a entidades con muy distintas utilidades y funcionamiento.

El Senador señor Letelier sostuvo que los sindicatos que conforman un sindicato interempresa presentan sus peticiones ante su respectiva empresa, de modo tal que no se produce la hipótesis descrita precedentemente. Por otra parte, agregó que la propuesta debe enfatizar en el carácter obligatorio de la negociación interempresa, atendiendo al tamaño de las entidades que lo componen.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, aseveró que, en rigor, se trata de una negociación al interior de una empresa llevada a cabo por un sindicato interempresa, considerando que, en los términos propuestos por los artículos 362 y 363 que propone la iniciativa, se trata de una negociación obligatoria bajo los supuestos que éstas detallan.

En la misma línea, el Ministro Secretario General de la Presidencia, señor Nicolás Eyzaguirre, añadió que la propuesta del Ejecutivo presenta caracteres distintos de la negociación por rama, operando como negociación interempresa obligatoria cuando se cumplan los requisitos que establece la iniciativa.

El Senador señor Larraín arguyó que la diferenciación entre el régimen aplicable a las empresas debe realizarse no sólo atendiendo al número de trabajadores, sino también respecto del giro que desarrollan. En consecuencia, aseveró que la propuesta en estudio afectará gravemente el funcionamiento de dichas entidades. Asimismo, consultó respecto de la forma en que el empleador puede determinar si el sindicato se compone de miembros de las respectivas empresas, sin que ello vulnere la libertad sindical.

El Senador señor Letelier manifestó que la regulación contenida en el artículo 505 bis del Código del Trabajo, al establecer los tipos de empresa, impide, en la práctica, que los trabajadores de una micro empresa puedan formar parte de un sindicato y, en consecuencia, participar de una negociación de interempresa.

Por otra parte, afirmó que la propuesta afecta la forma y el procedimiento de negociación, lo que, en la práctica, podría vulnerar la organización sindical si no se atiende a la actividad que desarrollan.

La Senadora señora Goic comentó que la propuesta legislativa elimina la figura de los grupos negociadores, lo que genera la necesidad de evitar que, en la práctica, se aplique dicha figura para la negociación interempresa.

El Ministro Secretario General de la Presidencia, señor Nicolás Eyzaguirre, presentó una propuesta que, recogiendo las observaciones de los miembros de la Comisión, establece que, en el caso que el sindicato interempresa cuente con un total de afiliados no inferior a los quorum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa, para la micro empresa será obligatorio negociar colectivamente cuando la organización sindical solo afilie a trabajadores de micro y/o pequeñas empresas, en tanto que, tratándose de pequeñas empresas, será obligatorio negociar cuando el sindicato solo afilie a trabajadores de micro, pequeñas y/o medianas empresas.

Asimismo, agregó que, para constatar si el sindicato cumple dicha exigencia, el empleador podrá solicitar dentro de los dos días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo, la intervención de la Inspección del Trabajo, la que deberá llamar a una audiencia, siendo aplicable lo dispuesto en las letras d), e) y f) del artículo

342 del Código del Trabajo, en tanto que la negociación se suspenderá mientras la Inspección del Trabajo no resuelve el requerimiento del empleador, tiempo durante el cual los trabajadores gozarán del fuero del artículo 309 de dicho cuerpo legal.

Finalmente, si el sindicato interempresa no cumpliera la exigencia adicional del inciso segundo de este artículo, se entenderá, para este solo efecto, que los trabajadores de la empresa afiliados a él constituyen un sindicato de empresa, sujetándose a las normas de la negociación reglada y siéndole aplicable lo dispuesto en los Título I, III y IV del Libro IV del Código del Trabajo.

La Comisión, luego de una revisión del texto de la indicación efectuó una serie de modificaciones, de manera de perfeccionar su redacción especificando los casos en que será obligatorio negociar colectivamente para la micro empresa y para la pequeña empresa; la posibilidad de que el empleador pueda requerir la intervención de la Inspección del Trabajo respecto del cumplimiento de determinadas exigencias por parte de la organización sindical y la especificación de entender –en caso que el sindicato inter empresa no cumpliera la exigencia de afiliar a trabajadores de micro o pequeñas empresas y/o medianas empresas- que los trabajadores de la empresa afiliados a tal sindicato constituyen un sindicato de empresa, sujetándose a las normas de la negociación reglada, por lo que se le aplica lo dispuesto en los Títulos I,III y IV del Libro IV.

-Puesta en votación la indicación 288 bis, con las modificaciones comentadas, fue aprobada por 3 votos a favor, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana, y 2 votos en contra de los Senadores señores Allamand y Larraín.

INDICACIÓN 288 c) NUEVA REDACCIÓN QUE HABLA DE LOS DIRECTORES Y LOS DELEGADOS SINDICALES

La Presidenta de la República formuló la indicación 288 c), para intercalar en el inciso primero del artículo 364, antes de las expresiones “delegados sindicales”, las palabras “directores y los”, y elimínese la frase “y un representante de la directiva del sindicato”.

El Senador señor Letelier afirmó que la indicación perjudica la participación de un representante de la directiva de los sindicatos, afectando la titularidad sindical y su definición respecto de quiénes integran las comisiones negociadoras.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, sostuvo que la propuesta del Ejecutivo apunta a

que las negociaciones se verifiquen entre delegados o dirigentes sindicales que hubieren actuado previamente ante la empresa con la que se encontraren negociando.

-Puesta en votación la indicación 288 c), fue aprobada por 3 votos a favor, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Allamand y Quintana, y 1 voto en contra, del Senador señor Letelier.

INDICACIÓN 345 a)

La Presidenta de la República hizo presente la indicación 345 a), para modificar el artículo 387-que define el arbitraje- en el siguiente sentido:

a) Sustitúyese en su inciso primero la palabra “arbitro”, por “tribunal arbitral”.

b) Sustitúyese en su inciso primero el vocablo “decisión”, por la frase “resolución del tribunal arbitral”.

c) Elimínase en su inciso primero la expresión “arbitral” que antecede la palabra “laudo”.

d) Sustitúyense en su inciso segundo las expresiones “contratación de los árbitros y demás normas necesarias para el cumplimiento de su cometido”, por “designación del tribunal arbitral, la contratación de los árbitros, la supervigilancia del Registro Nacional de Árbitros Laborales y demás normas necesarias para el funcionamiento del arbitraje de que trata este Capítulo”.

-Puesta en votación la indicación 345 a), fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

INDICACIÓN 351 a)

La Presidenta de la República formuló la indicación 351 a), para eliminar en el inciso primero del artículo 392 la frase final “Para tales efectos, el tribunal citará a una audiencia para que las partes confirmen o presenten su proposición formal por escrito o verbalmente previo a dictar el fallo.”.

El asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Ariel Rossel, explicó que la propuesta del Ejecutivo apunta a

simplificar el procedimiento arbitral, particularmente en lo tocante a las audiencias que deben llevarse a efecto como requisito para su sustanciación.

-Puesta en votación la indicación 351 a), fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

INDICACIÓN 354 bis

La Presidenta de la República hizo presente la indicación 354 bis, para sustituir en el inciso tercero del artículo 399 la locución “árbitro laboral designado”, por “tribunal arbitral, con exclusión del miembro afectado por éstas”.

-Puesta en votación la indicación 354 bis, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

INDICACIÓN 359 a)

RECLAMO POR LA DETERMINACIÓN DE EMPRESAS SIN DERECHO A HUELGA POR LA EMPRESA O EL O LOS SINDICATOS AFECTADOS

La Presidenta de la República formuló la indicación 359 a), para intercalar en el inciso primero del artículo 404, a continuación de la palabra “deducirá”, la frase “por la empresa o el o los sindicatos afectados,”.

-Puesta en votación la indicación 359 a), fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

INDICACIÓN 365 b)

PERMITE AL EMPLEADOR EFECTUAR LAS ADECUACIONES NECESARIAS PARA QUE LOS TRABAJADORES QUE NO ESTÁN EN HUELGA PUEDAN EJECUTAR LAS FUNCIONES CONVENIDAS EN SUS CONTRATOS DE TRABAJO

La Presidenta de la República hizo presente la indicación 365 b), para sustituir en la letra d) del artículo 405, el párrafo segundo, por el siguiente:

“El empleador en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las

adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.”.

El Senador señor Letelier consultó respecto de la noción relativa a las funciones convenidas que contiene la propuesta del Ejecutivo, toda vez que, al conocerse la fecha en que la huelga puede hacerse efectiva, el empleador podría agregar artificiosamente una serie de funciones no acordadas originalmente, afectando el ejercicio del derecho a huelga.

Asimismo, consultó acerca de los elementos que permiten determinar la existencia de adecuaciones necesarias, con el objeto de permitir que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, y su vinculación con la modificación de los turnos u horarios de trabajo. Al efecto, afirmó que dicha hipótesis requiere la anuencia del trabajador.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, explicó que el artículo 405 que el proyecto de ley propone agregar al Código del Trabajo consagra un catálogo abierto de prácticas desleales del empleador que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

En ese contexto, enfatizó que el proyecto impide, de modo general, cualquier hipótesis de reemplazo interno y externo de trabajadores, sin perjuicio que el empleador pueda modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias, con el único objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.

Respecto del hecho de agregar funciones no convenidas originalmente al contrato de trabajo, aseveró que se trata de una práctica desleal que afecta la negociación y el derecho a huelga, siendo aplicables, en su caso, las sanciones que propone la iniciativa.

El Ministro de Hacienda, señor Rodrigo Valdés, expresó que, respecto de las modificaciones que pudieren introducirse al contrato de trabajo, debe atenderse preferentemente al efecto que ello produce en las funciones que desempeña el trabajador que no se encuentra ejerciendo el derecho a huelga. En consecuencia, enfatizó que, en aquellos casos en que se pretende únicamente vulnerar el ejercicio de dicha prerrogativa, se está frente a una práctica desleal que debe ser sancionada.

El Ministro Secretario General de la Presidencia, señor Nicolás Eyzaguirre, afirmó que la noción de adecuaciones necesarias pretende garantizar únicamente que el trabajador que no está en huelga siga

realizando sus funciones, lo que, en ningún caso, es equiparable al reemplazo interno que, por su propia naturaleza, pretende minimizar el efecto de la huelga para el funcionamiento de la empresa. De ese modo, enfatizó que la propuesta del Ejecutivo equilibra adecuadamente el ejercicio del derecho a huelga y el derecho al trabajo del trabajador que no se encuentra sujeto a ella.

Asimismo, arguyó que las modificaciones a los turnos y horarios apuntan únicamente a optimizar las condiciones del funcionamiento de la empresa en el contexto de una huelga, sin afectar su ejercicio.

El Senador señor Larraín afirmó que las facultades de administración del empleador dicen relación con los ajustes a los turnos y horarios, en tanto que las adecuaciones necesarias responden a una lógica distinta, consistente en atender a las cláusulas contenidas en el contrato de trabajo.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, manifestó que la figura contenida en el artículo 12 del Código del Trabajo -consistente en el *ius variandi*- no resulta aplicable a los ajustes a los turnos y horarios propios durante el ejercicio del derecho a huelga.

El Senador señor Allamand sostuvo que las funciones convenidas deben ser distinguidas de aquellas ejecutadas en la práctica, de modo tal que el Ejecutivo debe especificar cuál de ellas permite aplicar las adecuaciones necesarias que propone la indicación en estudio.

El Ministro de Hacienda, señor Rodrigo Valdés, manifestó que es necesario distinguir entre las funciones convenidas, realizadas y aquellas que son ejecutadas habitualmente por el trabajador. De ese modo, afirmó que la jurisprudencia judicial deberá esclarecer los elementos que, en la práctica, permitirán configurar la concurrencia de los elementos que fundan la aplicación de las adecuaciones necesarias, equilibrando el derecho de los trabajadores para ejercer el derecho a huelga con el derecho al trabajo de aquellos que no se encuentran sujetos a ella.

El Ministro Secretario General de la Presidencia, señor Nicolás Eyzaguirre, reiteró que, para determinar la concurrencia de los requisitos que permiten las adecuaciones necesarias, debe atenderse preferentemente a las finalidades que se persiguen con éstas, esto es, si apuntan a cautelar el derecho de los trabajadores que no están en huelga para seguir desempeñando sus funciones o pretenden configurar, artificiosamente, un reemplazo interno.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, coincidió con dicha observación, toda vez que la norma apunta a proteger el derecho de los trabajadores que no se encuentran ejerciendo el derecho a huelga sin que ello, bajo ningún respecto, pueda configurar una hipótesis de reemplazo interno.

El Senador señor Letelier manifestó que los ajustes o turnos y horarios requieren, en cualquier caso, la anuencia del trabajador con la finalidad que tales modificaciones puedan ser impuestas con el único fin de afectar el ejercicio del derecho a huelga.

El Ministro de Hacienda, señor Rodrigo Valdés comentó que las adecuaciones necesarias pueden operar como un mecanismo para evitar el cierre temporal de la empresa de modo tal que dicha figura debe operar atendiendo el contexto específico en que se encuentre cada empresa. En cualquier caso, reiteró que la iniciativa legal consagra, de modo general, la prohibición del reemplazo de los trabajadores en huelga.

El Senador señor Larraín, al fundamentar su voto, precisó que existen una serie de contradicciones en la interpretación de la norma propuesta. En consecuencia, manifestó su voluntad de abstenerse en la votación de la indicación en estudio, toda vez que ésta generará una excesiva judicialización de los procedimientos.

La Senadora señora Goic, al fundamentar su voto, arguyó que se trata de una norma que prohíbe el reemplazo interno, cautelando el derecho al trabajo de los trabajadores no involucrados en la huelga, según lo acordado en sus contratos de trabajo.

El Senador señor Letelier indicó que la norma se inserta dentro de una serie de disposiciones que impiden la limitación del ejercicio del derecho a huelga y prohíben, en cualquier caso, el reemplazo interno de trabajadores. En consecuencia, aseveró que ningún cambio de turno u horario puede tener un fin distinto a permitir que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan desempeñar sus funciones.

-Puesta en votación la indicación 365 b), fue aprobada por 3 votos a favor, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana, y 2 abstenciones, de los Senadores señores Allamand y Larraín.

INDICACIÓN 365 c)

Los Senadores señores Allamand, Chahuán, Larraín y Pérez Varela formularon la indicación 365 c), para reemplazar el párrafo segundo de la letra d) del artículo 405 por el siguiente:

“Los trabajadores no involucrados en la huelga podrán ejecutar las funciones convenidas en sus contratos. El empleador en ejercicio de sus facultades legales podrá efectuar las adecuaciones necesarias con este objeto, incluidos ajustes a los turnos u horarios de trabajo, sin que lo previsto en este párrafo constituya práctica desleal.”

-El Presidente de la Comisión declaró inadmisibles las indicaciones 365 a) y 365 b) por corresponder a materias cuya iniciativa exclusiva corresponde al Presidente de la República, en conformidad al número 5° del inciso cuarto del artículo 65 de la Carta Fundamental.

INDICACIÓN 408 a)

LA LEY ENTRARÁ EN VIGENCIA EL DÍA PRIMERO DEL SÉPTIMO MES POSTERIOR A SU PUBLICACIÓN EN EL DIARIO OFICIAL

La Presidenta de la República hizo presente la indicación 408 a), para sustituir en el artículo primero transitorio la expresión “novenos” por “séptimo”.

-Puesta en votación la indicación 408 a), fue aprobada por 3 votos a favor de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana, y 2 votos en contra de los Senadores señores Allamand y Larraín.

INDICACIÓN 418 bis

PLAZOS PARA QUE EL EMPLEADOR RECURRA A LA DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO EN CASO DE NO EXISTIR ACUERDO EN LA CALIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA

La Presidenta de la República formuló la indicación 418 bis, para sustituir en la letra b) del artículo tercero transitorio, la expresión “sexto”, por “quinto”, y en la letra c), la palabra “octavo” por “sexto”.

El Ejecutivo fundamentó su indicación en la necesidad de tener clarificados los servicios mínimos antes de las negociaciones.

-Puesta en votación la indicación 418 bis, fue aprobada por 3 votos a favor de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana, y 2 abstenciones de los Senadores señores Allamand y Larraín.

INDICACIÓN 426

Los Senadores señores Allamand, Chahuán, Larraín y Pérez Varela hicieron presente la indicación 426, para eliminar la última frase del artículo octavo transitorio “Transcurrido este plazo, el sindicato conservará vigente su personalidad jurídica y sólo podrá negociar colectivamente cuando complete el quórum respectivo”.

El Senador señor Letelier comentó que existen sindicatos que están constituidos en la actualidad y el objetivo de la ley no es dejar a dichos sindicatos sin personalidad jurídica por no completar el nuevo quórum exigido en el inciso tercero del artículo 227. Por ello, se establece un tiempo de transición de dos años para que puedan completar el quórum requerido.

El Senador señor Allamand opinó que en caso de no cumplir el quórum, los sindicatos mantendrían el fuero para siempre.

-Puesta en votación esta indicación, fue rechazada por 3 votos en contra de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Quintana, y 2 a favor de los Senadores señores Allamand y Larraín.

-Cabe consignar que la unanimidad de los integrantes de la Comisión autorizó a la Secretaría para realizar una serie de adecuaciones gramaticales y de estilo, las que fueron previamente concordadas. Se consignan en el texto final en letra cursiva.

MODIFICACIONES DEL INFORME COMPLEMENTARIO

En conformidad con los acuerdos adoptados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de proponer a la Sala del Senado la aprobación de las siguientes modificaciones al texto del proyecto de ley aprobado por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda:

ARTÍCULO 1°

NUMERAL 13 letra b)

Ha sustituido el inciso tercero propuesto por el siguiente:

“Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa gozarán de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de 40 días.”.

(Mayoría 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana y 2 en contra, Senadores Allamand y Larraín. Indicación 19 b)).

0000000

Ha incorporado las siguientes letras nuevas:

“c) Intercálase el siguiente inciso cuarto, nuevo:

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

(Unanimidad 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana. Indicación 19 c))

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

(Adecuación formal)

NUMERAL 14

Ha reemplazado el inciso tercero propuesto, por el siguiente:

“Si la empresa tiene 50 trabajadores o menos, podrán constituir sindicato 8 de ellos, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores. Si la empresa tiene un número impar de trabajadores, el porcentaje señalado se calculará sobre el número par inmediatamente anterior a aquel. En las empresas donde no exista sindicato, será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior. Para efectos del cómputo del número total de trabajadores de la empresa, se descontarán aquellos impedidos de negociar colectivamente de acuerdo al artículo 305, sin perjuicio del derecho de estos trabajadores a afiliarse a una organización sindical.”.

(Mayoría 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana y 2 en contra, Senadores Allamand y Larraín. Indicación 22 b)).

NUMERAL 16

Ha sustituido el inciso tercero que se intercala en el artículo 231, por el siguiente:

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

(Unanimidad 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana. Indicación 30 bis).

NUMERAL 22)

Lo ha suprimido.

(Mayoría 4 a favor, Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín y Quintana y 1 en contra, Senador Letelier. Indicación 42 bis).

NUMERAL 23)

Ha pasado a ser numeral 22), sustituyendo el inciso segundo que se agrega al artículo 272, por el siguiente:

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

(Unanimidad 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana. Indicación 41 a)).

NUMERAL 24)

Ha pasado a ser numeral 23), sin enmiendas.

NUMERAL 25)

Ha pasado a ser numeral 24, reemplazando el inciso final que se incorpora al artículo 278, por el siguiente:

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

(Unanimidad 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana. Indicación 41 b)).

NUMERAL 26)

Lo ha suprimido

(Mayoría 4 a favor, Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín y Quintana y 1 en contra, Senador Letelier. Indicación 42 ter).

NUMERALES 27) Y 28)

Han pasado a ser numerales 25 y 26, respectivamente, sin enmiendas.

NUMERAL 29)

Ha pasado a ser numeral 27, sin enmiendas.

NUMERAL 30)

Ha pasado a ser numeral 28, sin enmiendas.

NUMERALES 31), 32), 33), 34) y 35)

Han pasado a ser numerales 29, 30, 31, 32 y 33, respectivamente, sin enmiendas.

NUMERAL 36)

Ha pasado a ser numeral 34, con las siguientes enmiendas:

ARTÍCULO 306

Ha incorporado el siguiente inciso final, nuevo:

“La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero, la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga.”.

(Mayoría 4 a favor, Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín y Quintana y 1 en contra, Senador Letelier. Indicación 118 b)).

ARTÍCULO 318

Ha incorporado el siguiente inciso final, nuevo:

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

(Mayoría 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana y 2 en contra, Senadores Allamand y Larraín. Indicación 151 bis).

ARTÍCULO 323

-Ha sustituido, en el inciso primero, la palabra “otorga” por “otorgará”, y el vocablo “incorpore” por la frase “incorporen, conforme a los requisitos establecidos en dicho instrumento”.

(Mayoría 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana y 2 en contra, Senadores Allamand y Larraín. Indicación 164 b)).

-Ha reemplazado, en el inciso tercero, la expresión “la totalidad” por “todo o parte”.

(Mayoría 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana y 2 en contra, Senadores Allamand y Larraín. Indicación 164 b)).

ARTÍCULO 325

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

(Unanimidad 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana. Indicación 165 a)).

ARTÍCULO 346

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

(Unanimidad 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana. Indicación 204 a)).

ARTÍCULO 347

Ha sustituido el inciso tercero por el siguiente:

“La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.”.

(Mayoría 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana y 2 abstenciones, Senadores Allamand y Larraín. Indicación 213 d)).

ARTÍCULO 357

Lo ha modificado de la siguiente manera:

-Ha sustituido el inciso primero por el siguiente:

“Artículo 357.-Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y del cierre temporal. Durante la huelga o el cierre temporal, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.”.

(Unanimidad 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana. Indicación 240 a)).

-Ha reemplazado en el inciso tercero la segunda oración por la siguiente: “Sin embargo, en el caso del cierre temporal, el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales o de seguridad social de aquellos trabajadores afectados por esta medida y que no se encuentren en huelga.”.

(Unanimidad 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana. Indicación 240 a)).

-Ha incorporado el siguiente inciso final:

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

(Mayoría 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Allamand y Larraín, 1 en contra, Senador Quintana y 1 abstención, Senador Letelier. Indicación 241 bis).

ARTÍCULO 359

En el inciso final:

-Ha intercalado, a continuación de la expresión “servicios mínimos,”, la frase “incluyendo la contratación de estos servicios,” y ha suprimido la voz “de” que sigue a la palabra “objeto”.

(Mayoría 4 a favor, Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín y Quintana y 1 abstención, Senador Letelier. Indicación 241 b)).

-Ha incorporado como oración final, la siguiente:

“Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato”.

(Mayoría 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana y 2 en contra, Senadores Allamand y Larraín. Indicación 241 b)).

ARTÍCULO 363

Ha agregado los siguientes incisos segundo, tercero y cuarto, nuevos:

“En el caso que el sindicato interempresa cumpla la exigencia señalada en el inciso anterior, será obligatorio para la micro empresa negociar colectivamente cuando la organización sindical sólo afilie a trabajadores de micro y/o pequeñas empresas. Tratándose de pequeñas empresas, será obligatorio negociar cuando el sindicato sólo afilie a trabajadores de micro, pequeñas y/o medianas empresas.

Para constatar si el sindicato cumple la exigencia contemplada en el inciso segundo, el empleador podrá solicitar dentro de los dos días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo, la intervención de la Inspección del Trabajo, la que deberá llamar a una audiencia, siendo aplicable lo dispuesto en las letras d), e) y f) del artículo 342. La negociación se suspenderá mientras la Inspección del Trabajo no resuelva el requerimiento del empleador, tiempo durante el cual los trabajadores gozarán del fuero del artículo 309.

Si el sindicato interempresa no cumple la exigencia adicional del inciso segundo de este artículo, se entenderá para este solo efecto, que los trabajadores de la empresa afiliados a él constituyen un sindicato de empresa, sujetándose a las normas de la negociación reglada y siéndole aplicable lo dispuesto en los Títulos I, III y IV de este Libro.”.

(Mayoría 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana y 2 en contra, Senadores Allamand y Larraín. Indicación 288 bis, con modificaciones).

ARTÍCULO 364

En el inciso primero:

-Ha intercalado, a continuación de la expresión “por los”, la locución “directores y los”.

-Ha suprimido la frase “y un representante de la directiva del sindicato”.

(Mayoría 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Allamand y Quintana, y 1 en contra, Senador Letelier. Indicación 288 c)).

ARTÍCULO 387

Lo ha modificado de la siguiente manera:

En el inciso primero, ha sustituido la palabra “árbitro” por “tribunal arbitral”, el vocablo “decisión” por la frase “resolución del tribunal arbitral” y la expresión “laudo arbitral” por “laudo”.

En el inciso segundo, ha sustituido la locución “contratación de los árbitros y demás normas necesarias para el cumplimiento de su cometido”, por “designación del tribunal arbitral, la contratación de los árbitros, la supervigilancia del Registro Nacional de Árbitros Laborales y demás normas necesarias para el funcionamiento del arbitraje de que trata este Capítulo”.

(Unanimidad 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana. Indicación 345 a)).

ARTÍCULO 392

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

(Unanimidad 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana. Indicación 351 a)).

ARTÍCULO 399

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

(Unanimidad 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana. Indicación 354 bis).

ARTÍCULO 404

Ha intercalado, en el inciso primero, a continuación del vocablo “deducirá”, la frase “por la empresa o el o los sindicatos afectados,”.

(Unanimidad 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana. Indicación 359 a)).

ARTÍCULO 405 **letra d)**

Ha sustituido el párrafo segundo por el siguiente:

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

(Mayoría 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana y 2 en contra, Senadores Allamand y Larraín. Indicación 365 b)).

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO PRIMERO

Ha sustituido la palabra “novenos” por “séptimo”.

(Mayoría 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana y 2 en contra, Senadores Allamand y Larraín. Indicación 408 a)).

ARTÍCULO TERCERO

Ha reemplazado en la letra b) del inciso segundo, la expresión “sexto mes” por “quinto mes”.

Ha sustituido en la letra c) del inciso segundo, la locución “octavo mes” por “sexto mes”.

(Mayoría 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana y 2 abstenciones, Senadores Allamand y Larraín. Indicación 418 bis-).

TEXTO DEL PROYECTO

En virtud de las modificaciones anteriores, el proyecto de ley queda como sigue:

PROYECTO DE LEY:

“Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo:

1) Intercálase en el inciso cuarto del artículo 2º, a continuación de la expresión “ascendencia nacional”, la frase “,

situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad”.

2) Sustitúyese, en el inciso final del artículo 3°, la frase “Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código”, por “Título IV del Libro IV de este Código”.

3) Intercálase, en el inciso tercero del artículo 5°, entre los vocablos “y” y “colectivos”, las palabras “los instrumentos”.

4) Sustitúyese el inciso tercero del artículo 6° por el siguiente:

“Contrato colectivo es aquel celebrado por uno o más empleadores con uno o más sindicatos, conforme al procedimiento de negociación colectiva reglada establecido en el Título IV del Libro IV de este Código.”.

5) Intercálase, en el inciso segundo del artículo 11, entre la palabra “arbitrales” y el punto seguido, la frase “o en acuerdos de grupo negociador”.

6) Sustitúyese, en el inciso final del artículo 38, las dos veces que aparece, la palabra “cuatro” por la expresión “hasta tres”.

7) Intercálase en el artículo 43, entre las palabras “trabajo” y “o”, la frase “, o en acuerdos de grupo negociador”.

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

9) Intercálase en el artículo 82, entre las palabras “colectivos” y “o”, la frase “, o en acuerdos de grupo negociador”.

10) Sustitúyese en el inciso final del artículo 153, la frase “El delegado del personal, cualquier” por “Cualquier” y elimínase en los incisos primero del artículo 156 y del artículo 177 las locuciones “, al delegado del personal” y “del personal o”, respectivamente.

11) Intercálase, en el inciso primero del artículo 178, entre las palabras “colectivos” y “que”, la frase “o en acuerdos de grupo negociador”.

12) Intercálase, en el inciso primero del artículo 218, entre la palabra “trabajo” y el punto aparte, la frase “y los secretarios municipales en localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles”.

13) En el artículo 221:

a) Agrégase en el inciso primero del artículo 221, la siguiente oración final: “Tratándose de la constitución de un sindicato interempresa, sólo podrán actuar como ministros de fe los inspectores del trabajo.”.

b) Sustitúyese el inciso tercero del artículo 221 por el siguiente:

“Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa gozarán de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de 40 días.”.

c) Intercálase el siguiente inciso cuarto, nuevo:

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

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

14) Sustitúyese el inciso tercero del artículo 227 por el siguiente:

“Si la empresa tiene 50 trabajadores o menos, podrán constituir sindicato 8 de ellos, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores. Si la empresa tiene un número impar de trabajadores, el porcentaje señalado se calculará sobre el número par inmediatamente anterior a aquel. En las empresas donde no exista sindicato, será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior. Para efectos del cómputo del número total de trabajadores de la empresa, se descontarán aquellos impedidos de negociar colectivamente de

acuerdo al artículo 305, sin perjuicio del derecho de estos trabajadores a afiliarse a una organización sindical.”.

15) Reemplázase el artículo 229 por el siguiente:

“Artículo 229.- Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, elegirán uno o más delegados sindicales de acuerdo a las siguientes reglas: de 8 a 50 trabajadores elegirán un delegado sindical; de 51 a 75 elegirán dos delegados sindicales y si fueran 76 o más trabajadores, elegirán tres delegados.

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

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

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

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

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

16) Intercálase en el artículo 231 el siguiente inciso tercero, nuevo:

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

17) Reemplázase el inciso primero del artículo 243 por el siguiente:

“Artículo 243.- Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la empresa. Asimismo, el fuero de los directores sindicales terminará cuando caduque la personalidad jurídica del sindicato por aplicación del inciso tercero del artículo 223 o del inciso segundo del artículo 227.”.

18) Modifícase el artículo 249 de la siguiente forma:

a) En su inciso primero:

i. Sustitúyese la frase “los permisos necesarios” por la siguiente: “las horas de trabajo sindical necesarias”.

ii. Reemplázase la frase “los que no podrán” por “las que no podrán”.

b) Sustitúyese en el inciso segundo la frase “los permisos semanales” por “las horas semanales de trabajo sindical”.

c) Sustitúyese en el inciso cuarto la frase “los permisos otorgados” por “las horas de trabajo sindical otorgadas”.

d) Sustitúyese en el inciso final la palabra “permiso” por la frase “horas de trabajo sindical”.

19) Modifícase el artículo 250 en la siguiente forma:

a) Reemplázanse en el inciso primero las frases “los siguientes permisos sindicales” y “los señalados” por “las siguientes horas de trabajo sindical” y “las señaladas”, respectivamente.

b) Sustitúyese el literal b) del inciso primero por el siguiente:

“b) Los directores y delegados sindicales podrán también hacer uso de hasta tres semanas de horas de trabajo sindical en el año calendario para asistir a actividades destinadas a formación y capacitación sindical, en conformidad a los estatutos del sindicato.”.

c) Sustitúyese en el inciso final la expresión “los permisos” por la frase “las horas de trabajo sindical”.

20) Reemplázase en el artículo 252 la expresión “permisos sindicales” por la frase “horas de trabajo sindical”.

21) Sustitúyese en el artículo 256 la frase “por el aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y de aquellos a quienes se les hizo extensivo éste” por la siguiente: “por el aporte o cuota sindical ordinaria del exafiliado que se mantenga afecto al instrumento colectivo negociado por la organización, en los términos del inciso segundo del artículo 324; **por** la cuota sindical ordinaria de los no afiliados que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios de conformidad al inciso tercero del artículo 323”.

22) Agrégase un nuevo inciso segundo al artículo 272, del siguiente tenor:

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

23) Modifícase el artículo 274 del siguiente modo:

a) Sustitúyese en su inciso tercero la palabra “permiso” por la frase “horas de trabajo sindical”.

b) Sustitúyese en su inciso final la frase “los permisos antes señalados” por la siguiente: “las horas de trabajo sindical antes señaladas”.

24) Incorpórase en el artículo 278 un nuevo inciso final del siguiente tenor:

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

25) Modifícase el artículo 283 en el siguiente sentido:

a) Reemplázase en su inciso tercero la frase “permisos para efectuar su labor sindical” por la siguiente: “horas de trabajo sindical para efectuar su labor”.

b) Sustitúyese en su inciso cuarto la expresión “los permisos antes señalados” por la frase “las horas de trabajo sindical antes señaladas”.

c) Reemplázase en su inciso final la palabra “permisos” por la frase “horas de trabajo sindical”.

26) Elimínase en el epígrafe del Capítulo IX del Libro III, la expresión “desleales o”.

27) En el artículo 289:

a) En su inciso primero:

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

ii. Reemplázase el punto aparte por la frase “, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:”.

b) Elimínase en su inciso segundo la frase “Incurrir especialmente en esta infracción:”.

c) Sustitúyese en el literal a) la frase “El que obstaculice” por el término “Obstaculizar”, **reemplázase la locución “el que maliciosamente ejecutar” por “ejecutar maliciosamente” e intercálase como frase final de este primer párrafo la siguiente: “o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse”.**

d) Modifícase el literal b) en el siguiente sentido:

i. Sustitúyese la frase “El que se niegue” por la palabra “Negarse”.

ii. Sustitúyese la frase “los incisos quinto y sexto del artículo 315” por “los artículos 316 y 318”.

e) Modifícase el literal c) en el siguiente sentido:

i. Sustitúyese la frase “El que ofrezca u otorgue” por la expresión “Ofrecer u otorgar”.

ii. Reemplázase la expresión “con el fin exclusivo de” por la siguiente: “que signifiquen”.

f) Sustitúyese en el literal d) la expresión “El que realice” por “Realizar”.

g) Sustitúyese en el literal e) la expresión “El que ejecute” por “Ejecutar”.

h) Intercálase el siguiente literal f), nuevo, pasando los actuales literales f) y g) a ser g) y h), respectivamente:

“f) Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, **salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 174;**”.

i) Modifícase el actual literal f), que pasó a ser g), en el siguiente sentido:

i. Sustitúyese la frase “El que ejerza” por el vocablo “Ejercer”.

ii. Sustitúyese la expresión “con el fin exclusivo de” por “que signifiquen”.

iii. Reemplázase la expresión “, y” por un punto y coma.

j) Sustitúyese su actual literal g), que pasó a ser h), por el siguiente:

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

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

k) Agrégase un literal i) del siguiente tenor:

“i) No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 323, cuando éste proceda.”.

l) Agrégase el siguiente inciso final, nuevo:

“No se exigirá intención o dolo en la comisión de las conductas de prácticas antisindicales.”.

28) En el artículo 290:

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

b) Elimínase en su inciso segundo la frase “Incurrir especialmente en esta infracción:”.

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

d) Sustitúyese en el literal c) la frase “Los que apliquen” por el término “Aplicar”.

e) Modifícase el literal d) en el siguiente sentido:

i. Sustitúyese la frase “El que de cualquier modo presione” por el vocablo “Presionar”.

ii. Reemplázase la expresión “, y” por un punto y coma.

f) Modifícase el literal e) en el siguiente sentido:

i. Sustitúyese la frase “Los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a éste” por “Divulgar a terceros ajenos a la organización sindical”.

ii. Reemplázase el punto final por la expresión “, y”.

g) Agregase un literal f), del siguiente tenor:

“f) **Ejercer** los derechos sindicales o fueros que establece este Código de mala fe o con abuso del derecho.”.

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

30) En el artículo 292:

a) Reemplázase su inciso primero por los siguientes incisos primero y segundo, nuevos:

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

1. En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.

2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.

3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.

4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.”.

b) Sustitúyese en su inciso segundo, **que ha pasado a ser tercero, la expresión “Servicio Nacional de Capacitación y Empleo” por “Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social”.**

31) Sustitúyese el artículo 294 por el siguiente:

“Artículo 294.- Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto.”.

32) Intercálase en el artículo 297, el siguiente inciso segundo, nuevo:

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

33) Derógase el artículo 302 y elimínase en la denominación del Libro III, la frase “y del delegado del personal”.

34) Sustitúyese el Libro IV “De la Negociación Colectiva” por el siguiente:

“LIBRO IV DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Título I NORMAS GENERALES

Artículo 303.- Negociación colectiva, definición, partes y objetivo. La negociación colectiva es aquella que tiene lugar entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado, de acuerdo a las normas contenidas en el presente Libro.

Las partes *deberán* negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones siguientes, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas.

Los trabajadores tendrán derecho a negociar colectivamente con su empleador a través de la o las organizaciones sindicales que los representen, conforme al procedimiento de negociación colectiva reglada previsto en el Título IV de este Libro, a través de cualquiera de los procedimientos establecidos en el Título V de este Libro, o de forma directa, y sin sujeción a normas de procedimiento, conforme a lo dispuesto en el artículo 314.

Tendrán derecho a negociar los sindicatos que cumplan con los quórum de constitución establecidos en el artículo 227.

En todas aquellas empresas en que no exista organización sindical con derecho a negociar, podrán hacerlo, según las normas previstas en el artículo 315, grupos de trabajadores unidos para ese efecto.

Para determinar si dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador para efectos de la negociación colectiva, se estará a lo dispuesto en los incisos cuarto y siguientes del artículo 3° de este Código.

Artículo 304.- Ámbito de aplicación. La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación y representación.

No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban.

Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más del 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos.

Lo dispuesto en el inciso anterior no tendrá lugar, sin embargo, respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al decreto ley N°3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas conforme al decreto ley N°3.166, de 1980.

El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código.

Artículo 305.- Trabajadores impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente, forma y reclamo de esta condición. No podrán negociar colectivamente los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. **En la micro y pequeña empresa esta prohibición se aplicará también al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.**

De la circunstancia a que se refiere el inciso anterior deberá además dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

El trabajador o el sindicato al que se encuentre afiliado, podrán reclamar a la Inspección del Trabajo de la circunstancia hecha constar en su contrato, de no poder negociar colectivamente. La resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse judicialmente a través del procedimiento establecido en el artículo 504, dentro del plazo de quince días contado desde su notificación.

Las micro, pequeñas y medianas empresas podrán excusarse de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.

Artículo 306.- Materias de la negociación colectiva. Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas **entre** trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.

Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, **el ejercicio de la corresponsabilidad parental**, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, **acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad**, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.

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

No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero, la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga.

Artículo 307.- Relación del trabajador con el contrato colectivo. Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código.

Artículo 308.- Plazo mínimo para poder negociar colectivamente. Para negociar colectivamente en una micro y pequeña empresa, en una mediana empresa o en una gran empresa, se requerirá que hayan transcurrido, a lo menos, dieciocho, doce y seis meses, respectivamente, desde el inicio de sus actividades.

Artículo 309.- Fuero de negociación colectiva. Los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado, *en su caso*.

Igualmente, gozarán del fuero antes señalado los trabajadores que se afilien a la organización sindical durante el proceso de negociación colectiva a que se refiere el inciso anterior, a partir de la fecha en que se comuniquen la afiliación al empleador y hasta treinta días después de la suscripción del contrato colectivo o de la notificación del *fallo* arbitral.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o faena, cuando dicho plazo, obra o faena expire dentro del período a que se refieren los incisos anteriores.

Artículo 310.- Beneficios y afiliación sindical. Los trabajadores se registrarán por el instrumento colectivo suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados mientras este se encuentre vigente, accediendo a los beneficios en él contemplados.

Artículo 311.- Relación y efectos del instrumento colectivo con el contrato individual de trabajo y forma de modificación del instrumento colectivo. Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo por el que esté regido.

Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos y sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.

Artículo 312.- Plazos y su cómputo. Todos los plazos establecidos en este Libro son de días corridos, salvo los previstos para la mediación obligatoria del artículo **353**.

Con todo, cuando un plazo venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.

Artículo 313.- Ministros de fe. Para los efectos previstos en este Libro IV, además de los inspectores del trabajo, serán ministros de fe los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil, los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en esa calidad por la Dirección del Trabajo y los secretarios municipales en localidades en los que no existan otros ministros de fe disponibles.

Artículo 314.- Negociación no reglada. En cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

Artículo 315.- Negociación semi-reglada. En las empresas en que no exista organización sindical con derecho a negociar colectivamente de conformidad a lo dispuesto en los artículos 328 y 362, los trabajadores podrán unirse para el solo efecto de negociar con su empleador, conforme a las reglas mínimas de procedimiento siguientes:

a) Deberá tratarse del mismo número de trabajadores que se exige para constituir sindicatos de empresa conforme al artículo 227.

b) Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, conformada por no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.

c) El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de cinco días. Si así no lo hiciere, se aplicará la multa prevista en el artículo 506.

d) La propuesta final del empleador deberá ser aprobada ante el Inspector del Trabajo en votación secreta, por mayoría absoluta de los trabajadores involucrados.

e) El documento que se suscriba de conformidad a esta modalidad de negociación se denominará acuerdo de grupo negociador.

Si se suscribiere un acuerdo sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, este tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo para los involucrados.

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

Título II

DERECHO A INFORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

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

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

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

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

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

a) Planilla de remuneraciones pagadas a todos los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes, con el detalle de fecha de nacimiento, ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada. La entrega de esta información no constituirá infracción a lo dispuesto en el artículo 154 bis de este Código.

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

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

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

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

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

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

La comisión negociadora que represente a un grupo negociador, tendrá derecho a solicitar al empleador la información específica para la negociación establecida en la letra a) de este artículo, respecto de los trabajadores que represente y también la establecida en la letra c). Esta información podrá ser requerida a partir de la elección señalada en la letra b) del artículo 315. La entrega de esta información por parte del empleador deberá realizarse en un plazo de cinco días y no constituirá infracción a lo dispuesto en el artículo 154 bis de este Código.”.

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

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

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

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

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

Artículo 319 bis.- Derecho de información específica para la negociación en la micro y pequeña empresa. Los sindicatos con derecho a negociar en las micro y pequeñas empresas, podrán solicitar las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios, desagregadas por haberes y la información específica señalada en los literales b) y c) del inciso segundo del artículo 317 de este Código.

La información señalada en el inciso anterior podrá ser requerida dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente o en cualquier momento, en caso de no existir este. El empleador deberá entregar la información dentro de los treinta días siguientes al requerimiento.

La comisión negociadora que represente al grupo negociador podrá solicitar al empleador el detalle de las remuneraciones mensuales de los trabajadores que represente, a partir de la elección señalada en la letra b) del artículo 315. La entrega de esta información por parte del empleador deberá realizarse en un plazo de cinco días.

La entrega de la información establecida en este artículo no constituirá infracción a lo dispuesto en el artículo 154 bis de este Código.

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

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

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

Título III

DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y DE LA TITULARIDAD SINDICAL

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

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

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

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

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

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

Artículo 322.- Instrumentos colectivos y su contenido. Todo instrumento colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte.

2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás **estipulaciones** que se hayan acordado, especificándolas detalladamente.

3. El período de vigencia.

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

Adicionalmente, podrá contener la constitución de una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo o mecanismos de resolución de las controversias.

Artículo 323.- Efecto de la afiliación sindical y aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La afiliación sindical **otorgará** de pleno derecho a los nuevos socios los beneficios del instrumento colectivo suscrito por la organización sindical a la que se **incorporen, conforme a los requisitos establecidos en dicho instrumento**, a partir de la comunicación de la afiliación al empleador.

La comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por este y enviarse copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar **todo o parte** de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.

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

Artículo 324.- Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.

No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, *según corresponda*, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este.

Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a *ella*, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar.

Artículo 325.- Duración y vigencia de los instrumentos colectivos. Los contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a tres.

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. De no existir instrumento colectivo *anterior*, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.

Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, en su caso, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato, **de constitución del compromiso o de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas**, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o *del* fallo arbitral anterior o del cuadragésimo quinto día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.

Por su parte, los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años.

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

ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

Artículo 327.- Mérito ejecutivo de los instrumentos colectivos y sanciones en caso de incumplimiento. Las copias originales de los instrumentos colectivos, así como las copias auténticas de dichos instrumentos, autorizadas por la Inspección del Trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional conocerán de estas ejecuciones conforme al procedimiento señalado en los artículos 463 y siguientes de este Código.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos será sancionado por la Inspección del Trabajo de conformidad al artículo 506. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuará con arreglo a las disposiciones de los artículos 503 y siguientes de este Código.

Título IV
EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA
Capítulo I
REGLAS GENERALES

Artículo 328.- Negociación colectiva reglada y **organizaciones sindicales**. Los sindicatos de empresa que cumplan con el quórum del artículo 227 podrán negociar colectivamente *en forma* reglada con el empleador, de acuerdo a las normas que establece este Libro. Los sindicatos deberán reunir el quórum antes señalado a la fecha de inicio de la negociación.

Artículo 329.- Inicio de la negociación colectiva reglada. La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos al empleador.

Artículo 330.- Contenido del proyecto de contrato colectivo. En la presentación del proyecto de contrato colectivo se deberán explicitar, a lo menos, las cláusulas que se proponen, la vigencia ofrecida, la comisión negociadora *sindical* y el domicilio físico y electrónico *del* o los sindicatos respectivos. En esta misma oportunidad deberán presentar la nómina de los trabajadores que hasta ese momento se encuentren afiliados.

El sindicato podrá explicar los fundamentos de su propuesta de contrato y acompañar los antecedentes que sustenten su presentación.

Artículo 331.- Presentación del proyecto de contrato colectivo y negativa del empleador a recibirlo. Copia del proyecto de

contrato colectivo presentado por el o los sindicatos, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por este, con la fecha de recepción estampada en él, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

Si el empleador se negare a recibir o certificar la recepción del proyecto, el sindicato deberá requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes a la negativa, para que notifique el proyecto de contrato al empleador en el más breve plazo.

Artículo 332.- Comisión negociadora sindical. La representación del sindicato en la negociación colectiva corresponderá a la comisión negociadora sindical, integrada por el directorio sindical respectivo. Si se trata de una negociación colectiva iniciada por más de un sindicato, la comisión negociadora sindical *se conformará con* los directores que sean designados en el proyecto de contrato colectivo.

Además de los miembros de la comisión negociadora sindical, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen la o las organizaciones sindicales, los que no podrán exceder de tres.

En caso de que el o los sindicatos que negocien tengan afiliación femenina y la respectiva comisión negociadora laboral no esté integrada por ninguna trabajadora, se deberá *incorporar* a una representante elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos. En el evento que los estatutos nada establecieran, esta *trabajadora* deberá ser elegida en asamblea convocada al efecto, en votación universal.

En la micro y pequeña empresa, la trabajadora que deba integrar la comisión negociadora de conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior, sustituirá a uno de los miembros que deban integrarla por derecho propio.

Respecto de la trabajadora que integre la comisión negociadora sindical de conformidad a lo dispuesto en **el inciso tercero, el fuero señalado en el artículo 309 se extenderá hasta noventa días, contados desde la suscripción del contrato colectivo o, en su caso, desde la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.**

Artículo 333.- Afiliación sindical durante la negociación colectiva. Iniciado un proceso de negociación colectiva reglada, los trabajadores no afiliados al sindicato tendrán derecho a afiliarse a él, incorporándose de pleno derecho a la negociación en curso, salvo lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 324.

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

El sindicato deberá informar al empleador la afiliación de nuevos trabajadores dentro del plazo de **dos** días, contado desde la respectiva incorporación.

Capítulo II

OPORTUNIDAD PARA PRESENTAR EL PROYECTO Y PLAZO DE LA NEGOCIACIÓN

Artículo 334.- Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando no tiene instrumento colectivo vigente. La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que no tiene instrumento colectivo vigente, podrá hacerse en cualquier tiempo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 308.

Las empresas en que no exista un instrumento colectivo vigente, podrán fijar un período, de hasta 60 días al año, durante el cual no será posible iniciar un proceso de negociación colectiva.

La declaración a que se refiere el inciso anterior deberá comunicarse por medios idóneos a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores. Su vigencia será de doce meses.

Artículo 335.- Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando tiene instrumento colectivo vigente. La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente, deberá hacerse no antes de sesenta ni después de cuarenta y cinco días anteriores a la fecha de término de la vigencia de dicho instrumento.

Si el proyecto de contrato colectivo se presenta antes del plazo señalado en el inciso precedente, se entenderá, para todos los efectos legales, que fue presentado sesenta días antes de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo anterior.

Artículo 336.- Consecuencias de la no presentación o presentación tardía del proyecto de contrato colectivo. Si el sindicato no presenta el proyecto de contrato colectivo o lo presenta luego de vencido el plazo, llegada la fecha de término del instrumento colectivo vigente se extinguirán sus efectos y sus cláusulas subsistirán como parte de los contratos individuales de los

trabajadores afectos a él, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, el incremento real pactado, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

Capítulo III DE LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR

Artículo 337.- Respuesta del empleador y comisión negociadora de empresa. La respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo deberá ser entregada a alguno de los integrantes de la comisión negociadora sindical y remitida a la dirección de correo electrónico designada por el sindicato, dentro de los diez días siguientes a la presentación del proyecto. Las partes de común acuerdo podrán prorrogar este plazo hasta por diez días adicionales.

El empleador deberá dar respuesta a todas las cláusulas propuestas en el proyecto *de contrato* presentado por el sindicato y *señalar una dirección de correo electrónico*. Asimismo, podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, acompañando los antecedentes que la sustenten.

El empleador deberá designar una comisión negociadora *de empresa*, constituida por un máximo de tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración. Podrá además designar a los asesores, conforme lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 332.

Artículo 338.- Piso de la negociación. La respuesta del empleador deberá contener, a lo menos, el piso de la negociación. En el caso de existir instrumento colectivo vigente, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Se entenderán excluidos del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo. El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador constituirá el piso de la negociación. La propuesta del empleador no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato.

Artículo 339.- Efectos de la falta de respuesta y de aquella que no contenga las estipulaciones del piso de la negociación. Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa establecida de conformidad al inciso primero del artículo 408.

Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo que las partes hayan acordado la prórroga del inciso primero del artículo 337, en cuyo caso la sanción operará a partir del día siguiente al vencimiento de la prórroga.

En caso de que la respuesta del empleador no contenga las estipulaciones del piso de la negociación, aquellas se entenderán incorporadas para todos los efectos legales.

Artículo 340.- Registro de la respuesta. El empleador deberá remitir a la Inspección del Trabajo copia de la respuesta, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que esta haya sido entregada a la comisión negociadora sindical, adjuntando comprobante de su recepción por el sindicato.

Capítulo IV **IMPUGNACIONES Y RECLAMACIONES**

Artículo 341.- Impugnación de la nómina, quórum y otras reclamaciones. El empleador tendrá derecho a impugnar la inclusión de uno o más trabajadores incorporados en la nómina del proyecto de contrato colectivo, por no ajustarse a las disposiciones de este Código. Igualmente, podrá impugnar el cumplimiento del quórum del sindicato para negociar en la empresa.

Las partes podrán además, formular reclamaciones respecto del proyecto de contrato colectivo o de su respuesta, por no ajustarse a las normas del presente Libro.

No será materia de reclamación la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso final del artículo 306 de este Código.

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

a) El empleador deberá formular todas sus impugnaciones y reclamaciones en la respuesta al proyecto de contrato colectivo, acompañando los antecedentes en que se funden.

b) La comisión negociadora sindical deberá formular todas sus reclamaciones en una misma presentación ante la Inspección del Trabajo, acompañando los antecedentes en que se funden, dentro de los cinco días siguientes de recibida la respuesta del empleador.

c) Recibida la respuesta del empleador que contenga impugnaciones o reclamaciones y recibidas las reclamaciones del sindicato, según sea el caso, la Inspección del Trabajo deberá citar a las partes a una audiencia que tendrá lugar dentro de los cinco días siguientes. Dicha citación deberá ser enviada a la dirección de correo electrónico de las partes.

d) A esta audiencia las partes deberán asistir con todos los antecedentes necesarios y la documentación adicional que le haya sido requerida por la Inspección del Trabajo, la que instará a las partes a alcanzar un acuerdo.

e) La resolución deberá dictarse por el Inspector del Trabajo dentro del plazo de cinco días de concluida la audiencia. Si las impugnaciones o reclamaciones involucran a más de mil trabajadores, serán resueltas por el Director del Trabajo.

f) En contra de esta resolución sólo procederá el recurso de reposición que deberá ser interpuesto dentro de tercero día. La resolución que resuelve el recurso de reposición deberá dictarse en el plazo de tres días y será reclamable judicialmente dentro del plazo de cinco días, a través del procedimiento establecido en el artículo 504 de este Código.

g) La interposición de las impugnaciones o reclamaciones no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

Capítulo V PERÍODO DE NEGOCIACIÓN

Artículo 343.- Período de negociación. A partir de la respuesta del empleador, las partes se reunirán el número de veces que

estimen conveniente con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

Las partes podrán negociar todas las materias comprendidas en el proyecto *de contrato* y su respuesta, así como aquellas que de común acuerdo definan, incluyendo modificaciones al piso de la negociación.

Igualmente podrán convenir rebajar el piso de la negociación a que se refiere el artículo 338, cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen.

Artículo 344.- Derecho a la suscripción del piso de la negociación. Durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, la comisión negociadora sindical podrá poner término al proceso de negociación comunicándole al empleador, por escrito, su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.

El empleador no podrá negarse a esta exigencia, salvo en el caso a que se refiere el inciso final del artículo anterior. El contrato que se celebre conforme a las disposiciones de este artículo tendrá una duración de dieciocho meses y se entenderá suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora sindical comunique su decisión al empleador.

Artículo 345.- Derecho a solicitar **reunión** de asistencia técnica. En las micro y pequeñas empresas, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que las convoque a **una reunión** de asistencia técnica para llevar a cabo el proceso de negociación colectiva. La misma regla se aplicará a las empresas medianas cuando negocien por primera vez.

En la *reunión de asistencia técnica* la Dirección del Trabajo informará a las partes sobre el procedimiento, los plazos, los derechos y las obligaciones derivados de la negociación. La asistencia a esta reunión será obligatoria para ambas partes.

Artículo 346.- Mediación voluntaria. Una vez vencido el plazo de respuesta del empleador, y durante todo el proceso de negociación colectiva, las partes podrán solicitar, de común acuerdo, la mediación de la Dirección del Trabajo.

Capítulo VI DERECHO A HUELGA

Artículo 347.- Derecho a huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores.

Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga.

La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.

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

En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme a las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes, con excepción de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo. El Tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492 *de este Código*.

Artículo 348.- Última oferta del empleador. El empleador, con a lo menos dos días de anticipación al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, podrá presentar a la comisión negociadora sindical una propuesta formal de contrato colectivo denominada "última oferta". Esta propuesta deberá estar contenida en un documento suscrito por la comisión negociadora de la empresa. **En la micro y pequeña empresa bastará que la última oferta sea firmada por uno de los miembros de la comisión negociadora de la empresa.**

A falta de última oferta, aquella estará constituida por la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior. De no existir propuestas formales, se tendrá por última oferta la respuesta del empleador.

La última oferta podrá ser informada por el empleador por escrito a todos los trabajadores involucrados en la negociación a través de mecanismos generales de comunicación.

Artículo 349.- Convocatoria a la votación de la huelga. La comisión negociadora sindical deberá convocar a la votación de la huelga con a lo menos cinco días de anticipación a la fecha en que esta deba realizarse.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas al sindicato, este tendrá un plazo de cinco días adicionales para proceder a ella.

Artículo 350.- Oportunidad *para* la votación de la huelga. Si existe instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de vigencia del instrumento.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de un total de cuarenta y cinco contados desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Las partes de común acuerdo podrán ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga. En este caso, si existiere contrato colectivo se entenderá prorrogada la vigencia del mismo por el tiempo que las partes determinen. Este acuerdo deberá constar por escrito, suscribirse por las comisiones negociadoras de ambas partes y remitirse copia a la Inspección del Trabajo.

Artículo 351.- Medios para votación de la huelga. El empleador deberá facilitar que la votación de la huelga se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir a *ella*. El acto de votación podrá realizarse en la sede sindical, según lo dispuesto en el artículo 255.

La comisión negociadora sindical deberá organizar el proceso de votación evitando alteraciones en el normal funcionamiento de la empresa.

El día que se lleve a efecto la votación de la huelga el sindicato podrá realizar asambleas.

Artículo 352.- Votación de la huelga. La votación de la huelga se realizará en forma personal, secreta y ante ministro de fe. Los votos serán impresos y deberán emitirse con las expresiones “última oferta del empleador” o “huelga”.

La última oferta o la huelga deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato. Del quórum de votación se descontarán aquellos trabajadores que no se encuentren actualmente prestando servicios en la empresa por licencia médica o feriado legal; o aquellos que por requerimientos de la empresa se encuentren fuera del lugar donde *habitualmente* prestan servicios.

De aprobarse la huelga, esta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a su aprobación.

Artículo 353.- Mediación obligatoria. Dentro de los cuatro días siguientes de acordada la huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación obligatoria del Inspector del Trabajo competente, para facilitar el acuerdo entre ellas.

En el desempeño de su cometido, el Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que el Inspector del Trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva.

De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido.

Artículo 354.- Votación que no alcanza los quórum necesarios. En los casos en que no se alcancen los quórum de votación necesarios para que la asamblea acuerde la huelga, el sindicato tendrá la facultad de impetrar la suscripción de un contrato colectivo con las estipulaciones establecidas en el piso de la negociación, conforme al artículo 344, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contado desde la votación.

En caso de no ejercer la facultad señalada en el inciso anterior, se entenderá que el sindicato ha optado por aceptar la última oferta del empleador.

Artículo 355.- El cierre temporal de la empresa o lock-out. Acordada la huelga y una vez que esta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el cierre temporal de la empresa o *lock-out*, el que podrá ser total o parcial.

Se entiende por cierre temporal de la empresa o lock-out el derecho del empleador, una vez iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso de todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento.

El cierre temporal de la empresa es total, cuando afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando

afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar *el cierre temporal* parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.

Los establecimientos no afectados por el *cierre temporal* parcial continuarán funcionando normalmente.

En todo caso, el *cierre temporal de la empresa* no afectará a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 305.

El *cierre temporal* no podrá extenderse más allá de los treinta días contados de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día de su término, cualquiera sea el hecho que ocurra primero.

Artículo 356.- Declaración del *cierre temporal de la empresa*. El *cierre temporal de la empresa*, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del 50% del total de trabajadores de la empresa, *predio* o establecimiento, en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.

En caso de reclamo, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el inciso anterior la efectuará la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes de formulada la reclamación. La resolución de la Inspección del Trabajo será reclamable judicialmente en los términos del artículo 504 *de este Código*.

Artículo 357.-Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y del cierre temporal. Durante la huelga o el cierre temporal, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

En el caso del inciso anterior, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

Durante la huelga, los trabajadores involucrados en la negociación podrán pagar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. **Sin embargo, en el caso del cierre temporal, el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales o de seguridad social de aquellos**

trabajadores afectados por esta medida y que no se encuentren en huelga.

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

Artículo 357 bis.- Nueva oferta del empleador y su votación. Iniciada la huelga, la comisión negociadora *de la empresa* podrá presentar una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad del artículo 348, la que deberá ser votada por los trabajadores involucrados en la negociación, en votación secreta y ante un ministro de fe dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la nueva oferta. En este caso, los trabajadores deberán pronunciarse sobre la mantención de la huelga o la aceptación de la nueva oferta del empleador. La aceptación de la nueva oferta deberá ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.

En el caso de la micro y pequeña empresa, la votación a que se refiere el inciso anterior se realizará dentro de los dos días siguientes de presentada la nueva oferta.

Si la nueva oferta a que se refiere el inciso primero es rechazada, el empleador podrá presentar otra transcurridos cinco días desde su votación, la que deberá ser sometida a votación en los términos y plazos previstos en los incisos anteriores, en la medida que cumpla con las formalidades y publicidad previstas en el artículo 348. Este derecho podrá ejercerse en forma sucesiva hasta la aprobación de una nueva oferta.

Para el cómputo de los quórum de que trata este artículo se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 352 de este Código.

Artículo 357 ter.- Derecho a reincorporación individual del trabajador. Estará prohibido al empleador ofrecer o aceptar la reincorporación individual de los trabajadores en huelga, salvo en las condiciones establecidas en este artículo.

En la gran y mediana empresa, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del décimo sexto día de iniciada la huelga, siempre que la última oferta formulada en la forma y con la anticipación señalada en el artículo 348, contemple a lo menos lo siguiente:

a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el

porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.

b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, a partir de la suscripción del mismo.

En la micro y pequeña empresa, si la última oferta cumple las condiciones señaladas en el inciso anterior, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del sexto día de iniciada la huelga.

Si el empleador no hace una oferta de las características y en la oportunidad señalada en los incisos anteriores, los trabajadores de la gran y mediana empresa involucrados en la negociación, podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a partir del trigésimo día de iniciada la huelga. En la micro y pequeña empresa, este derecho podrá ejercerse a partir del día décimo sexto.

Los trabajadores que opten por reincorporarse individualmente de acuerdo a lo señalado en este artículo, lo harán en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador y a partir de ese momento no les será aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 324 de este Código.

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

Artículo 358.- De la reanudación de las negociaciones, de la suspensión y del término de la huelga. Durante la huelga las partes podrán reanudar las negociaciones las veces que estimen conveniente, sin sujeción a ninguna restricción o regla especial.

Las partes podrán acordar la suspensión temporal de la huelga por el plazo que estimen pertinente. El acuerdo deberá ser suscrito por las comisiones negociadoras y depositado en la Inspección del Trabajo. En este caso, también se entenderá suspendido el lock-out.

La suscripción del contrato colectivo hará cesar de pleno derecho los efectos de la huelga.

Capítulo VII LIMITACIONES AL EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA

Artículo 359.- Servicios mínimos y equipos de emergencia. Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante ésta la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes **corporales** e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. **En esta determinación se deberán** considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.

El personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de equipo de emergencia. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajado.

Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados.

En el caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, **incluyendo la contratación de estos servicios**, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto que constate este incumplimiento. **Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato.**

Artículo 360.- Calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia. Los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva.

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

El empleador deberá proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa, con una anticipación de, a lo menos, 180 días al vencimiento del instrumento colectivo vigente, su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para la empresa, remitiendo copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo. En el caso de haber más de un instrumento colectivo vigente en la empresa, los referidos 180 días se considerarán respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer.

En caso que no exista sindicato en la empresa, el empleador deberá formular su propuesta dentro de los 15 días siguientes a la comunicación de la constitución del sindicato efectuada de conformidad al artículo 225 de este Código, plazo durante el cual no se podrá iniciar la negociación colectiva. Habiéndose formulado el requerimiento por parte del empleador, tampoco se podrá iniciar la negociación colectiva en tanto no estén calificados los servicios mínimos y equipos de emergencia.

Recibida la propuesta del empleador, los sindicatos tendrán un plazo de 15 días para responder, en forma conjunta o separada.

Las partes tendrán un plazo de 30 días desde formulada la propuesta para alcanzar un acuerdo.

En caso de acuerdo, se levantará un acta que consigne los servicios mínimos y los equipos de emergencia concordados, la que deberá ser suscrita por el empleador y por todos los sindicatos que concurrieron a la calificación. Copia del acta deberá depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes a su suscripción.

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

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

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

La resolución que emita la Dirección Regional del Trabajo calificando los servicios mínimos y los equipos de emergencia de la empresa deberá ser fundada y emitida dentro de los 45 días siguientes al requerimiento. Esta resolución deberá ser

notificada a las partes dentro de los cinco días siguientes a su emisión y sólo será reclamable ante el Director Nacional del Trabajo.

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

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

Artículo 360 bis.- Conformación de los equipos de emergencia. El empleador en su respuesta al proyecto de contrato colectivo deberá proponer a la comisión negociadora sindical los trabajadores afiliados al sindicato que conformarán los equipos de emergencia, cuando corresponda.

La comisión negociadora sindical tendrá un plazo de 48 horas para responder la propuesta del empleador. Si no contesta dentro del plazo señalado, se entenderá aceptada esta propuesta.

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

Artículo 360 ter.- Determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga. No podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo será efectuada cada dos años, dentro del mes de julio, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía,

Fomento y Turismo, previa solicitud fundada de parte, la que deberá presentarse hasta el 31 de mayo del año respectivo.

Promovida la solicitud, se pondrá en conocimiento de la contraparte empleadora o trabajadora para que formule las observaciones que estime pertinentes, dentro del plazo de 15 días.

Efectuada la calificación de una empresa e incorporada en la resolución conjunta respectiva, sólo por causa sobreviniente y a solicitud de parte se podrá revisar su permanencia.

La resolución deberá publicarse en el Diario Oficial y podrá ser reclamada ante la Corte de Apelaciones de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 404 de este Código.

Artículo 361.- Reanudación de faenas. En caso de producirse una huelga o lock-out que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, **al medio ambiente**, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Tribunal de Letras del Trabajo respectivo podrá decretar la reanudación de faenas, previa solicitud de parte.

La solicitud se tramitará a través del procedimiento monitorio de los artículos 496 y siguientes, con excepción de lo señalado en el inciso primero del artículo 497. Podrán ejercer la acción de que trata este artículo, la empresa, la Dirección del Trabajo y el o los sindicatos, según corresponda.

La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

Una vez ejecutoriada la sentencia definitiva *que ordene la reanudación de faenas* deberá notificarse a la Dirección del Trabajo para los efectos de lo dispuesto en el artículo 389 *de este Código*.

Título V

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

Capítulo I

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SINDICATO INTEREMPRESA EN LA EMPRESA

Artículo 362.- Negociación colectiva del sindicato interempresa. El sindicato interempresa podrá negociar conforme al

procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro, con las modificaciones señaladas en este Capítulo. En este último caso, la empresa estará obligada a negociar.

Sin perjuicio de lo anterior, los sindicatos interempresa podrán negociar conforme lo dispuesto en el artículo 314 *de este Código*.

Artículo 363.- Requisitos para la negociación colectiva del sindicato interempresa. Para presentar un proyecto de contrato colectivo en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferior a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa.

En el caso que el sindicato interempresa cumpla la exigencia señalada en el inciso anterior, será obligatorio para la micro empresa negociar colectivamente cuando la organización sindical sólo afilie a trabajadores de micro y/o pequeñas empresas. Tratándose de pequeñas empresas, será obligatorio negociar cuando el sindicato sólo afilie a trabajadores de micro, pequeñas y/o medianas empresas.

Para constatar si el sindicato cumple la exigencia contemplada en el inciso segundo, el empleador podrá solicitar dentro de los dos días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo, la intervención de la Inspección del Trabajo, la que deberá llamar a una audiencia, siendo aplicable lo dispuesto en las letras d), e) y f) del artículo 342. La negociación se suspenderá mientras la Inspección del Trabajo no resuelva el requerimiento del empleador, tiempo durante el cual los trabajadores gozarán del fuero del artículo 309.

Si el sindicato interempresa no cumpliera la exigencia adicional del inciso segundo de este artículo, se entenderá para este solo efecto, que los trabajadores de la empresa afiliados a él constituyen un sindicato de empresa, sujetándose a las normas de la negociación reglada y siéndole aplicable lo dispuesto en los Títulos I, III y IV de este Libro.

Artículo 364.- Comisiones negociadoras y su composición. La comisión negociadora sindical estará integrada por los **directores y los** delegados sindicales de la respectiva empresa.

La comisión negociadora de la empresa se regirá por lo previsto en el inciso tercero del artículo 337.

Podrán participar de las negociaciones los asesores de ambas partes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 332 *de este Código*.

Capítulo II

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

Artículo 365.- Procedimiento especial de negociación. **Los** trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, **sólo podrán** negociar colectivamente conforme a lo dispuesto en el artículo 314 o a las disposiciones previstas en este Capítulo.

Las empresas estarán obligadas a negociar conforme al procedimiento regulado en este Capítulo, **sólo en el caso que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a doce meses**. Con todo, los trabajadores sujetos a esta negociación no gozarán de las prerrogativas de los artículos 309 y 347 *de este Código*.

Artículo 366.- Inicio de la negociación y contenido del proyecto. La negociación deberá iniciarse con la presentación de un proyecto de convenio colectivo, con las condiciones comunes de trabajo y remuneraciones *propuestas* para un período de tiempo, temporada u obra o faena transitoria determinada.

El proyecto de convenio colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. La identificación de la organización que presenta el proyecto y la individualización de los miembros de la comisión negociadora sindical de conformidad a las reglas del artículo 332, con indicación de un domicilio y correo electrónico.

2. Las cláusulas que se proponen a la empresa.

3. El ámbito de la negociación.

4. La determinación de la obra o faena o *el* período de tiempo comprendido en la negociación.

Artículo 367.- Oportunidad, formalidades y comunicación del proyecto. El sindicato podrá presentar el proyecto de convenio colectivo a una o más empresas, una vez iniciada la obra o faena transitoria.

Copia del proyecto de convenio colectivo firmado por un representante de la o las empresas, para acreditar que ha sido recibido, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

Si el representante de la empresa se negare a firmar dicha copia, la organización sindical podrá requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de convenio.

Artículo 368.- Respuesta del empleador. La empresa deberá dar respuesta al proyecto de convenio colectivo dentro del plazo de cinco días contados desde la presentación del mismo, enviándola a la comisión negociadora sindical, con copia a la Inspección del Trabajo. En la respuesta deberá consignarse la individualización de la empresa, la comisión negociadora e *indicar* un correo electrónico para las comunicaciones que deban producirse durante la negociación. Deberán también señalarse las cláusulas que se proponen celebrar, pudiendo incluir entre ellas los pactos sobre condiciones especiales de trabajo a los que se refiere el artículo 372.

Si el proyecto de convenio colectivo se presentare a dos o más empresas, cada una de ellas deberá decidir si negocia en forma conjunta o separada, *debiendo comunicar* su decisión a la comisión negociadora sindical en *la* respuesta al proyecto de convenio colectivo.

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

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

Este procedimiento de mediación durará cinco días hábiles, prorrogable por mutuo acuerdo de las partes por el plazo que estimen pertinente.

Artículo 371.- Relación del convenio colectivo con el contrato individual y registro del instrumento. Las estipulaciones de los convenios colectivos celebrados en virtud de las normas de este Capítulo se tendrán como parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores afiliados a la o las organizaciones sindicales que los hubieren negociado, incluidos aquellos que se afilien con posterioridad.

Los convenios colectivos deberán ser registrados en la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de cinco días contado desde su suscripción.

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

Artículo 373.- Convenio de provisión de puestos de trabajo. Los convenios de provisión de puestos de trabajo de que trata el artículo 142 podrán negociarse conforme las reglas del presente Capítulo.

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

En cuanto a su contenido, los convenios de provisión de puestos de trabajo quedarán enteramente sujetos a lo dispuesto en el artículo 142 *de este Código*.

Título VI

DE LOS PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Artículo 374.- Requisitos, procedimiento y ámbito de aplicación de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. En aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título.

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

La duración máxima de estos pactos será de tres años.

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

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

Artículo 375.- Pactos sobre sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso. Los pactos de que trata este Título podrán establecer condiciones especiales de distribución de la jornada ordinaria de trabajo y duración de los descansos, conforme a las siguientes normas:

a) La jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de cuarenta y cinco horas promedio en cómputo semanal, por cada ciclo de trabajo. La jornada diaria de trabajo máxima será de doce horas, considerando la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos.

b) La jornada ordinaria se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas un lapso de tiempo para la colación. La duración del descanso de colación será de a lo menos cuarenta y cinco minutos respecto de aquellas jornadas no superiores a diez horas de duración, y de una hora, imputable a la jornada, para aquellas que superen dicho número. Sin embargo, el descanso de colación de los trabajadores contratados con jornada a tiempo parcial, afectos al pacto colectivo, no podrá ser superior a sesenta minutos.

c) Tratándose de faenas ubicadas en centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de siete días, debiendo otorgar un descanso anual adicional de seis días. Con todo, las partes podrán convenir una forma especial de distribución de tales días de descanso adicional o de remuneración, en cuyo caso esta no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32.

No será obligatorio el descanso adicional anual en la medida que el sistema excepcional contemple un promedio anual de a lo menos dos domingos de descanso al mes.

d) En el caso de faenas ubicadas fuera de centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de veinte días para faenas transitorias y de doce para faenas permanentes. Tratándose de

una jornada diurna, por cada dos días de trabajo corresponderá, como mínimo, un día de descanso; y en el caso de trabajo nocturno, por cada día de trabajo corresponderá, a lo menos, un día de descanso.

Se considerará que la faena se desarrolla fuera de centros urbanos cuando se cumplan, a su respecto, *una* de las siguientes circunstancias:

i. Si las faenas se encuentran ubicadas fuera de los límites urbanos de la ciudad.

ii. Cuando los trabajadores involucrados en la jornada duerman en campamentos de la faena, lugares arrendados o dispuestos por la empresa para pernoctar o se paga una asignación por alojamiento.

e) Por cada día festivo trabajado se deberá otorgar, además, un día de descanso compensatorio. El descanso compensatorio por los días festivos no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo de trabajo. Con todo, las partes podrán convenir una forma especial de distribución de tales días de descanso compensatorio o de remuneración, en cuyo caso esta no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32.

f) Tratándose de los pactos regulados en esta norma, no tendrá aplicación lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 38.

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

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

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

Los pactos de horas extraordinarias no estarán sujetos al límite establecido en el inciso primero del artículo 31 de este

Código, deberán respetar el descanso semanal y no podrán perjudicar la salud de los trabajadores.

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

Artículo 377.- Pactos sobre tiempo de preparación para trabajar y jornada pasiva. Podrán acordarse pactos para la duración y retribución de los *tiempos destinados* a cambio de vestuario, aseo personal, traslado, aclimatación u otros, que sean necesarios para el desarrollo de la labor convenida, tanto por razones de higiene o seguridad, del proceso productivo, de imagen corporativa o por exigencias del empleador.

Estos tiempos tendrán una duración máxima de una hora diaria, no serán imputables a la jornada de trabajo y su retribución se ajustará al acuerdo de las partes.

Artículo 378.- Pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal. Las partes podrán acordar que la jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días. En cualquier caso, la jornada no podrá exceder de 12 horas diarias de trabajo efectivo, incluidas la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos. Si la jornada de trabajo supera las 10 horas, deberá acordarse una hora de descanso imputable a ella.

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

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

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

1. El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar convenido con el empleador.

2. Las adecuaciones a la jornada de trabajo, si fuere necesario.

3. Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

4. El tiempo de duración del acuerdo.

El trabajador podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en su contrato de trabajo, previo aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de 30 días.

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

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

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

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

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

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

Título VII DE LA MEDIACIÓN, LA MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y EL ARBITRAJE

Capítulo I DE LA MEDIACIÓN

Artículo 380.- Tipos de mediación. Conforme a lo previsto en este Libro, habrá mediación voluntaria cuando las partes de común acuerdo *y en cualquier etapa de la negociación*, soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo.

La mediación voluntaria tendrá un plazo máximo de diez días, contados desde la notificación *del nombramiento* del mediador.

Artículo 381.- Facultades del mediador. En el cumplimiento de sus funciones, el mediador podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los lugares de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos y requerir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las empresas involucradas en la mediación y a las autoridades.

Artículo 382.- Informe de mediación. Si no se produce acuerdo dentro del plazo *previsto*, el mediador pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre lo realizado.

Capítulo II DE LA MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 383.- Mediación laboral de conflictos colectivos. Los conflictos colectivos que no tengan un procedimiento especial previsto en este Libro para su resolución, podrán sujetarse a las disposiciones de este Capítulo.

Artículo 384.- Forma de inicio de la mediación de conflictos colectivos. Cualquiera de las partes podrá recurrir a la Inspección del Trabajo para solicitarle una instancia de mediación laboral de conflictos colectivos. Asimismo, la Inspección del Trabajo podrá intervenir de oficio.

Artículo 385.- Facultades de la Inspección del Trabajo. La Inspección del Trabajo estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que estime necesarias para llegar a un acuerdo.

Para el logro del objeto de la mediación, la Inspección del Trabajo podrá solicitar asesoramiento e información a entidades públicas y privadas y ordenar medidas destinadas a contar con la mayor información necesaria para contribuir a resolver el conflicto.

Artículo 386.- Informe de mediación. En caso de no prosperar la mediación, la Inspección del Trabajo levantará un informe que detallará las características del conflicto, la posición de las partes, las fórmulas de mediación analizadas y las posturas de las partes respecto de aquellas. Este informe será público.

Capítulo III DEL ARBITRAJE

Artículo 387.- Definición de arbitraje. El arbitraje es un procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador, en los supuestos y al amparo de las reglas que señala este Capítulo, someten la negociación colectiva a un **tribunal arbitral** para decidir el asunto. La **resolución del tribunal arbitral** se denominará indistintamente laudo o fallo arbitral.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes, un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por el Ministro de Hacienda determinará las condiciones, plazos y formas por las cuales se llevará a cabo la **designación del tribunal arbitral, la contratación de los árbitros, la supervigilancia del Registro Nacional de Árbitros Laborales y demás normas necesarias para el funcionamiento del arbitraje de que trata este Capítulo.**

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

El arbitraje será obligatorio para las partes en los casos en que esté prohibida la huelga y cuando se determine la reanudación de faenas, según lo dispuesto en el artículo 361 de este Código.

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

Suscrito el compromiso entre las partes, llegada la fecha de término de vigencia del instrumento colectivo o a partir del día siguiente de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, la Dirección Regional del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa, deberá citar a las partes a una audiencia dentro de quinto día para la designación del tribunal

arbitral, la que se llevará a cabo con cualquiera de las partes que asista o en ausencia de ambas.

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

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

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

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

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

Artículo 391.- Facultades del tribunal. El tribunal arbitral podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, citar a audiencia a las partes, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole a las partes, que le permitan emitir su fallo de manera fundada.

Artículo 392.- Del fallo y del derecho de las partes a celebrar un contrato colectivo antes de su dictación. El tribunal arbitral, estará obligado a fallar en favor de la proposición de alguna de las partes.

Mientras no se notifique el fallo a las partes, éstas mantendrán la facultad de celebrar directamente un contrato colectivo.

Artículo 393.- Plazo para fallar. El tribunal arbitral deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a la celebración de la *audiencia* constitutiva, plazo que podrá prorrogarse fundadamente hasta por otros diez días hábiles. El fallo deberá resolver los asuntos sometidos a su decisión y no será objeto de recurso alguno.

Artículo 394.- De la remuneración de los árbitros. La remuneración de los árbitros será determinada por el arancel que anualmente fije la Dirección del Trabajo para el año siguiente, la que será de costo fiscal, salvo en el caso de que el procedimiento arbitral afecte a una gran empresa, en cuyo caso el costo deberá ser asumido por esta.

Artículo 395.- Secretaría del cuerpo arbitral. La Secretaría del cuerpo arbitral se radicará en la Dirección del Trabajo, la que será responsable de llevar el registro de árbitros.

Artículo 396.- Registro Nacional de Árbitros y requisitos para incorporarse. Existirá un Registro Nacional de Árbitros Laborales en el cual podrán inscribirse las personas naturales que acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Poseer un título profesional de una carrera que tenga al menos **ocho** semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este.

2. Experiencia no menor a cinco años en el ejercicio profesional o en la docencia universitaria en legislación laboral, relaciones laborales, recursos humanos o administración de empresas.

3. No encontrarse inhabilitado para prestar servicios en el Estado o ejercer la función pública.

4. No haber sido condenado por delito que merezca pena aflictiva.

5. No tener la calidad de funcionario o servidor público de la Administración del Estado, centralizada o descentralizada.

Los árbitros laborales permanecerán en el Registro Nacional mientras mantengan los requisitos legales para su inscripción en el mismo.

Artículo 397.- Reglas generales. Corresponderá a la Dirección del Trabajo:

1. La revisión del cumplimiento y mantención de los requisitos de quienes postulen a incorporarse en el Registro Nacional de Árbitros.

2. El pago de los honorarios correspondientes a las remuneraciones de los integrantes del tribunal arbitral, cuando **proceda**.

Artículo 398.- Contrato del árbitro. Constituido el tribunal arbitral, la Dirección del Trabajo suscribirá con cada uno de sus integrantes un contrato de prestación de servicios a honorarios, en el cual se especificará que estos se pagarán contra la entrega del fallo arbitral correspondiente, dentro del plazo máximo permitido.

Artículo 399.- Causales de implicancia y recusación. Serán aplicables a los árbitros laborales las causales de implicancia y recusación señaladas en los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales, considerándose que la mención que en dichas normas se hace a los abogados de las partes deberá entenderse referida a los asesores de las mismas en el respectivo procedimiento de negociación colectiva.

Para los efectos de las implicancias o recusaciones, solamente se entenderán como parte el empleador, sus representantes legales, sus apoderados en el procedimiento de negociación colectiva, los directores de los sindicatos interesados en la misma y los integrantes de la respectiva comisión negociadora sindical, en su caso.

Las implicancias o recusaciones serán declaradas de oficio o a petición de parte por el **tribunal arbitral, con exclusión del miembro afectado por éstas**.

En caso de implicancia, la declaración podrá formularse en cualquier tiempo.

En caso de recusación, el tribunal deberá declararla dentro del plazo de cinco días hábiles *contados* desde su constitución. Dentro del mismo plazo, la parte interesada podrá también deducir las causales de recusación que fueren pertinentes.

Si la causal de recusación sobreviniere con posterioridad a la constitución del tribunal arbitral, el plazo a que se refiere el inciso anterior se contará desde que se tuvo conocimiento de la misma.

Si el tribunal no diere lugar a la declaración de la implicancia o recusación, la parte afectada podrá apelar, dentro del plazo de cinco días hábiles, ante el Director del Trabajo, el que resolverá en el más breve plazo posible.

La interposición de este recurso no suspenderá el procedimiento de arbitraje. Con todo, no podrá procederse a la dictación del fallo arbitral sin que previamente se haya resuelto la implicancia o recusación.

La resolución que se pronuncie acerca de la implicancia o recusación se notificará a las partes por carta certificada.

Artículo 400.- Características del Registro Nacional de Árbitros. El Registro Nacional de Árbitros *Laborales* será de carácter público. En él aparecerán *consignados* el nombre del árbitro, región o regiones de desempeño, los casos asignados y terminados y el monto de los honorarios percibidos.

Título VIII DE LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 401.- Competencia. Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de este Libro el Juzgado de Letras del Trabajo del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante.

Artículo 402.- Medidas de reparación. En el caso de la denuncia del artículo 347, el tribunal competente podrá disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados por la infracción a la prohibición de reemplazar **trabajadores** en huelga, además de la multa establecida en el artículo 407 *de este Código*.

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

Artículo 404.- Reclamación de la determinación de las empresas sin derecho a huelga. El reclamo se deducirá por la

empresa o el o los sindicatos afectados, ante la Corte de Apelaciones de Santiago o la del lugar donde se encuentre domiciliado el reclamante, a elección de éste último. El reclamo deberá interponerse dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la resolución respectiva, según las siguientes reglas:

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

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

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

d) Recibida la reclamación, la Corte requerirá de informe conjunto a los ministros que suscribieron el acto reclamado, concediéndole un plazo de 10 días al efecto.

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

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

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

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

DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES Y OTRAS INFRACCIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU SANCIÓN

Artículo **405.-** Prácticas desleales del empleador. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.

b) La negativa a recibir a la comisión negociadora del o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro.

c) El incumplimiento de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 316 y siguientes, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada.

d) El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro.

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

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

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

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

Artículo **406.-** Prácticas desleales de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y del empleador. Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las

organizaciones sindicales o de estos y del empleador, en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.

b) El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.

c) La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada.

d) El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, según corresponda.

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

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

1. En la micro empresa con multa de 5 a veinticinco unidades tributarias mensuales.

2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.

3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.

4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.

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

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

1. En la micro y pequeña empresa con multa de una a diez unidades tributarias mensuales.

2. En la mediana empresa con multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales.

3. En la gran empresa con multa de diez a cien unidades tributarias mensuales.

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

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

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

Artículo 408.- Procedimiento aplicable. El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código.

Las acciones judiciales destinadas a declarar y sancionar las conductas descritas en los artículos anteriores podrán ser ejercidas por la o las organizaciones sindicales o el empleador, según el caso. La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento.

La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.

Título X DE LA PRESENTACIÓN EFECTUADA POR FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Artículo 409.- Presentación efectuada por federaciones y confederaciones, contenido y reglas generales. Las federaciones y confederaciones podrán, en cualquier momento y sin sujeción a reglas de procedimiento, previo acuerdo con uno o más empleadores, o con una o más asociaciones gremiales de empleadores, suscribir convenios colectivos y/o pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el presente Código. Con todo, las federaciones o confederaciones que definan negociar conforme a las disposiciones de este Título deberán presentar su propuesta por escrito a los empleadores o a las asociaciones gremiales respectivas, para quienes siempre será voluntario negociar. También podrá iniciarse el procedimiento a que se refiere este Título a solicitud escrita de uno o más empleadores o de una o más asociaciones gremiales de empleadores. El plazo para manifestar la decisión de negociar será de treinta días contado desde la presentación de la propuesta. En caso de ser afirmativa, dentro de este mismo plazo se deberá dar respuesta a la proposición de convenio o pacto. En todo caso, la respuesta deberá darse siempre por escrito.

Los convenios colectivos podrán referirse a cualquiera de las materias señaladas en el artículo 306. Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo deberán ajustarse a las regulaciones previstas en el Título VI de este Libro, sin que les sea aplicable el quórum de afiliación sindical señalado en el inciso primero del artículo 374. Los convenios colectivos o los pactos tendrán la duración que dispongan las partes.

A los empleadores sólo les serán aplicables aquellos convenios y/o pactos concordados directamente por sus representantes legales o que concurran a aceptar una vez concordados.

Los convenios colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título se deberán depositar en la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción. Este organismo deberá llevar un registro público de estos instrumentos colectivos.

Artículo 410.- Regla de aplicación de instrumentos colectivos a organizaciones afiliadas. Los convenios colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título serán aplicables a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales de base, previa aprobación de estos en asamblea de socios, de conformidad a lo dispuesto en sus estatutos. En caso de no existir regulación estatutaria aplicable, deberán ser aprobados en asamblea, por mayoría absoluta de los socios, en votación secreta celebrada ante un ministro de fe.

Artículo 411.- Regla de aplicación de convenios en la micro y pequeña empresa, sin sindicatos. En la micro y pequeña empresa

en que no exista sindicato con derecho a negociar, los convenios podrán ser extendidos a los trabajadores sin afiliación sindical, previa aceptación escrita de la extensión y del compromiso de pago de la cuota sindical ordinaria de la respectiva organización sindical.

Artículo 412.- Regla de aplicación de pactos sobre condiciones especiales de trabajo en la micro y pequeña empresa, sin sindicatos. Podrán aplicarse los pactos sobre condiciones especiales de trabajo concordados conforme a las reglas de este Título en las empresas señaladas en el artículo anterior, siempre y cuando concurran los siguientes requisitos:

a) Que exista un convenio colectivo sobre condiciones comunes de trabajo y remuneración, suscrito entre las mismas partes para toda la vigencia del pacto sobre condiciones especiales de trabajo.

b) Que el convenio colectivo señalado se haya extendido a los trabajadores de la respectiva empresa, de conformidad a lo previsto en el artículo anterior.

c) Que la aplicación del pacto sobre condiciones especiales de trabajo sea aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa, ante un ministro de fe.”.

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

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

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

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

los recursos del fondo se destinarán a proyectos, programas o acciones focalizados en trabajadores y empleadores pertenecientes a micro y pequeñas empresas.

Artículo 3°.- El Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas estará constituido por:

a) El aporte que se contemple anualmente en la ley de Presupuestos.

b) Las multas pagadas por prácticas desleales y antisindicales.

c) Las donaciones que se le hagan, y las herencias y legados que acepte, a través de la Subsecretaría del Trabajo, con beneficio de inventario. Dichas donaciones y asignaciones hereditarias estarán exentas de toda clase de impuestos y de todo gravamen o pago que les afecte. Las donaciones no requerirán del trámite de insinuación.

d) Los aportes que se reciban por vía de cooperación internacional a cualquier título.

e) Los demás recursos que perciba por otros conceptos.

Artículo 4°.- Créase el Consejo Superior Laboral, en adelante “el Consejo”, de carácter tripartito y consultivo, cuya misión será colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país.

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

1. Elaborar, analizar y discutir propuestas y recomendaciones de política pública en materia de relaciones laborales y mercado del trabajo.

2. Proponer iniciativas destinadas a incentivar la creación de empleos, aumentar la productividad y elevar la participación laboral de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y trabajadores vulnerables, mejorando su empleabilidad.

3. Efectuar por sí o a través de terceros la realización de estudios o investigaciones de diagnóstico sobre el

estado de las relaciones laborales y funcionamiento del mercado de trabajo en el país.

4. Formular propuestas sobre los criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

5. Informar las materias que se le encomienden expresamente a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

6. Rendir en el mes de abril de cada año, un informe anual de sus actividades, propuestas y el resultado de las mismas al Presidente de la República y al Congreso Nacional. Este informe deberá publicarse a través de la página web del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

a) Un consejero designado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social;

b) Un consejero designado por el Ministro de Hacienda;

c) Un consejero designado por el Ministro de Economía, Fomento y Turismo;

d) Tres consejeros designados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país, incluyendo al menos un representante de las organizaciones de empresas de menor tamaño, y

e) Tres consejeros designados por las centrales sindicales de mayor representatividad del país.

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

En el caso de vacancia, la designación del reemplazante se efectuará dentro de los treinta días corridos siguientes de producida ésta, siguiendo el mismo procedimiento indicado en el

inciso primero. El reemplazante durará en sus funciones por el tiempo que reste para completar el período del miembro reemplazado.

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

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

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

a) Expiración del plazo por el que fueron nombrados.

b) Por renuncia presentada ante el Presidente del Consejo.

c) Por falta grave al cumplimiento de sus funciones, en los términos previstos en el reglamento a que se refiere el artículo 11 de la presente ley.

d) Por remoción de las organizaciones o autoridades que los hubieren designado.

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

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

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

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

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

Artículo 12.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el año presupuestario de su entrada en vigencia se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y, en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestaria Tesoro Público. En los años siguientes se financiará con cargo a los recursos que anualmente contemple la ley de Presupuestos.

Artículo 13.- Intercálase en el artículo 6° de la ley N°19.886 el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando el actual tercero a ser cuarto:

“También se dará prioridad, en los términos del inciso primero, a las empresas que mantengan vigentes convenios colectivos con las organizaciones sindicales representativas de sus trabajadores o que le hagan aplicables a estos convenios colectivos acordados por otros empleadores u organizaciones gremiales de empleadores, suscritos de conformidad a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo.”.

Artículo 14.- Agrégase en el inciso primero del artículo 46 de la ley N°19.518 la siguiente letra g), nueva:

“g) La ejecución de acciones de capacitación destinadas a trabajadores de empresas de menor tamaño que mantengan vigentes o apliquen convenios colectivos a sus trabajadores, siempre que se trate de aquellos suscritos conforme a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo.”.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia el día primero del **séptimo mes** posterior a su publicación en el Diario Oficial, **sin perjuicio de las excepciones que se contemplan en las normas siguientes.**

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

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

Artículo tercero.- A partir de la publicación de la presente ley, las empresas y organizaciones sindicales podrán calificar de común acuerdo los servicios mínimos y equipos de emergencia a que se refiere el artículo 359 del Código del Trabajo, aplicando al efecto lo dispuesto en los incisos primero, segundo y séptimo del artículo 360 de dicho Código; ambos incorporados por el numeral 36) del artículo 1° de la presente ley.

En las negociaciones colectivas que deban iniciarse dentro de los seis meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley y respecto de las cuales no exista acuerdo en la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, el empleador deberá recurrir a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente, de acuerdo al procedimiento dispuesto en el artículo 360 del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 36) del artículo 1° de la presente ley, en la oportunidad siguiente:

a) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro de los dos primeros meses siguientes a la entrada en vigencia de la ley, el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de 90 días, contado desde el cuarto mes siguiente a la publicación de la ley;

b) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro del tercer o cuarto mes posterior a la entrada en vigencia de la ley, el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de 90 días, contado desde el quinto mes siguiente a la publicación de la ley, y

c) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro del quinto o sexto mes siguiente a la entrada en vigencia de la ley, el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de 90 días, contado desde el sexto mes siguiente a la fecha de publicación de la ley.

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

Artículo cuarto.- La modificación del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, establecida en el numeral 6) del artículo 1° de esta ley, relativa al plazo de vigencia de las

resoluciones será aplicable a las que se dicten a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

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

Artículo quinto.- Durante los primeros veinticuatro meses de vigencia de la presente ley, solo se podrán convenir los pactos sobre condiciones especiales de trabajo del Título VI del Libro IV del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 36) del artículo 1° de la presente ley, en aquellas empresas cuya afiliación sindical sea igual o superior al 50% del total de sus trabajadores.

La regla anterior no será aplicable a los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares y a los pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal, los que podrán pactarse de acuerdo a lo establecido en el artículo 374 del Código del Trabajo introducido por esta ley.

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

Artículo séptimo.- El pacto especial de horas extraordinarias del artículo 376 del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 36) del artículo 1° de la presente ley, sólo se podrá acordar a partir del primer día del vigésimo quinto mes posterior a la entrada en vigencia de esta ley.

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

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

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

Artículo undécimo.- El reglamento señalado en el artículo 387 del numeral 36) del artículo 1° y los reglamentos señalados en los artículos 2° y 11, todos de la presente ley, deberán dictarse dentro del plazo de seis meses contados desde su publicación en el Diario Oficial.

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

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

Acordado en sesión celebrada el día 7 de marzo de 2016, con asistencia del Senador señor Juan Pablo Letelier Morel (Presidente), de la Senadora señora Carolina Goic Boroevic y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala, Hernán Larraín Fernández y Jaime Quintana Leal (en reemplazo de la Senadora Adriana Muñoz D'Albora) y en sesión celebrada el día 8 de marzo de 2016, con asistencia del Senador señor Juan Pablo Letelier Morel (Presidente), de la Senadora señora Carolina Goic Boroevic y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala, Hernán Larraín Fernández y Jaime Quintana Leal (en reemplazo de la Senadora Adriana Muñoz D'Albora).

Sala de la Comisión, a 9 de marzo de 2016.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión

RESUMEN DE LOS ACUERDOS DE LA COMISIÓN RESPECTO DE LAS INDICACIONES PRESENTADAS

-Indicación 2 a). Rechazada 3 en contra, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana, y 2 a favor, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 4 a). Inadmisible.

-Indicación 14 b). Rechazada 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

-Indicación 19 b). Aprobada 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana, y 2 en contra, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 19 c). Aprobada 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

-Indicación 21 a). Rechazada 3 en contra, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana, y 2 a favor, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 22 b). Aprobada 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana, y 2 en contra, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 30 bis. Aprobada 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

-Indicación 30 a). Rechazada 3 en contra, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana, y 2 a favor, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 30 b). Rechazada 3 en contra, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana, y 2 a favor, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 42 bis. Aprobada 4 a favor, Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín y Quintana y 1 en contra, Senador Letelier.

-Indicación 41 a). Aprobada 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

-Indicación 41 b). Aprobada 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

-Indicación 42 ter. Aprobada 4 a favor, Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín y Quintana y 1 en contra, Senador Letelier.

-Indicación 66 b). Rechazada 3 en contra, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana, y 2 a favor, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 70 a). Rechazada 3 en contra, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana, y 2 a favor, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 71 bis. Rechazada 3 en contra, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana, y 2 a favor, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 74 a). Rechazada 3 en contra, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana, y 2 a favor, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 83 a). Rechazada 3 en contra, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana, y 2 a favor, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 85 a). Rechazada 3 en contra, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana, y 2 a favor, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 118 b). Aprobada 4 a favor, Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín y Quintana y 1 en contra, Senador Letelier.

-Indicación 143 a). Rechazada 3 en contra, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana, y 2 a favor, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 151 bis. Aprobada 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana, y 2 en contra, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 164 b). Aprobada 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana, y 2 en contra, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 165 a). Aprobada 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

-Indicación 204 a). Aprobada 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

-Indicación 213 c). Inadmisible.

-Indicación 213 d). Aprobada 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana, y 2 abstenciones, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 240 a). Aprobada 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

-Indicación 241 bis. Aprobada 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Allamand y Larraín, 1 en contra, Senador Quintana y 1 abstención, Senador Letelier.

-Indicación 241 b). Aprobada la primera parte 4 a favor, Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín y Quintana, y 1 abstención, Senador Letelier.

Aprobada la segunda parte 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana y 2 en contra, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 262 a). Inadmisible.

-Indicación 267 quáter. Inadmisible.

-Indicación 268 i. Inadmisible.

-Indicación 288 bis. Aprobada 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana y 2 en contra, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 288 c). Aprobada 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Allamand y Quintana y 1 en contra, Senador Letelier.

-Indicación 345 a). Aprobada 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

-Indicación 351 a). Aprobada 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

-Indicación 354 bis. Aprobada 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

-Indicación 359 a). Aprobada 5X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín, Letelier y Quintana.

-Indicación 365 b). Aprobada 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana y 2 abstenciones, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 365 c). Inadmisible.

-Indicación 408 a). Aprobada 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana y 2 en contra, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 418 bis. Aprobada 3 a favor, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana y 2 abstenciones, Senadores Allamand y Larraín.

-Indicación 426. Rechazada 3 en contra, Senadora Goic y Senadores Letelier y Quintana, y 2 a favor, Senadores Allamand y Larraín.