

INFORME DE LA COMISION MIXTA, recaído en el proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo.

BOLETÍN Nº 9.835-13.

HONORABLE CAMARA DE DIPUTADOS:

HONORABLE SENADO:

La Comisión Mixta, constituida en conformidad a lo dispuesto por el artículo 71 de la Constitución Política de la República, tiene el honor de proponer la forma y modo de resolver las divergencias surgidas entre la Cámara de Diputados y el Senado durante la tramitación del proyecto de ley individualizado en el epígrafe, que se originó en un Mensaje de S. E. la Presidenta de la República, señora Michelle Bachelet Jeria.

La Cámara de Diputados, en sesión de fecha 23 de marzo de 2016, designó como miembros de la Comisión Mixta a los Diputados señores Osvaldo Andrade Lara, Lautaro Carmona Soto, Fuad Chahin Valenzuela, Patricio Melero Abaroa y Nicolás Monckeberg Díaz.

El Senado, en sesión celebrada en igual fecha, designó como miembros de la Comisión Mixta a las Senadoras y a los Senadores que integran la Comisión de Trabajo y Previsión Social, señoras Goic y Muñoz y señores Allamand, Larraín y Letelier.

Prevía citación del Presidente del Senado, la Comisión Mixta se constituyó con la asistencia de las Senadoras señoras Carolina Goic Borojevic y Adriana Muñoz D'Albora y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala, Hernán Larraín Fernández y Juan Pablo Letelier Morel y de los Diputados señores Osvaldo Andrade Lara, Lautaro Carmona Soto, Fuad Chahin Valenzuela, Patricio Melero Abaroa y Nicolás Monckeberg Díaz, eligiendo como Presidente al Senador señor Juan Pablo Letelier Morel, e inmediatamente se abocó al cumplimiento de su cometido.

A la sesión en que se consideró este asunto asistieron, además de los integrantes de la Comisión Mixta, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González; el Ministro de Hacienda, señor Rodrigo Valdés Pulido y el Ministro Secretario General de la Presidencia, señor Nicolás Eyzaguirre Guzmán; el Subsecretario del Trabajo señor Francisco Díaz Verdugo, la Subsecretaria de Previsión Social señora Julia Urquieta, los asesores de la Subsecretaria de Previsión Social señores Roberto Barraza y Sergio Vargas, el coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río Correa, la Jefa de Comunicaciones de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Andrea Bórquez, la abogada asesora del Subsecretario del Trabajo, señora Claudia

Donaire, el Jefe de Asesores del Gabinete señor Ariel Rossel, y el asesor señor Claudio Fuentes; el asesor y la Coordinadora Legislativa del Ministerio de Hacienda, señora Macarena Lobos y señor Roberto Godoy; las asesoras del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, señoras Vanesa Salgado y María José Solano y los asesores señores Hugo Arias y Exequiel Silva; la abogada de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez; el abogado del Instituto Libertad y Desarrollo, señor Sergio Morales; el asesor del Instituto Igualdad, señor Sebastián Divin; el asesor de la Fundación Jaime Guzmán, señor Felipe Rossler; los asesores del Partido Por la Democracia de la Cámara de Diputados, señora Marcia Marchant y señor Salvador Orozco; la periodista del Partido Demócrata Cristiano, señora Magaly Fuenzalida; la periodista del Partido de Renovación Nacional, señora Mariela Contreras; el periodista del Diario La Tercera, señor Carlos Agurto y la estudiante de periodismo de la Universidad Católica de Chile, señora Nicole Contreras. Asesores de parlamentarios: de la Senadora Adriana Muñoz, el señor Luis Díaz, de la Senadora Carolina Goic, el señor Juan Pablo Severín, del Diputado Osvaldo Andrade, el señor Claudio Pérez y del Diputado Diego Paulsen, la señora Constanza Carrillo.

MATERIAS DE LAS DIVERGENCIAS

Las controversias se han originado en el rechazo, por parte de la Cámara de Diputados, en el tercer trámite constitucional, de algunas de las modificaciones introducidas por el Senado al texto despachado en el primer trámite constitucional por la Cámara de Diputados.

Las disposiciones sujetas a la consideración de la Comisión Mixta corresponden todas al artículo 1°, en lo que respecta a la letra a) del numeral 3, al numeral 5 nuevo y al numeral 38, en cuanto a los artículos 315 y 317 y la supresión de los artículos 362, 363 y 364.

DISCUSIÓN DE LAS DIVERGENCIAS Y ACUERDOS ADOPTADOS A SU RESPECTO

ARTÍCULO 1°

letra a) del numeral 3) que modifica el artículo 5° del Código del Trabajo EJERCICIO DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE BUENA FE Y EN FORMA PACÍFICA

El Senado, en el segundo trámite constitucional, incorporó un inciso segundo nuevo al artículo 5°, que está comprendido en el Título Preliminar del Código del Trabajo, para establecer la obligación de ejercer los derechos reconocidos en el Código de buena fe y en forma pacífica.

La Cámara de Diputados rechazó dicha enmienda.

Respecto de esta divergencia, el Senador señor Larraín señaló que el Título preliminar del Código del Trabajo establece los principios generales que determinan la aplicación de los derechos laborales, en cuyo contexto el carácter pacífico y la buena fe de éstos, en los términos propuestos por el texto aprobado por el Senado, permite una correcta interpretación judicial y administrativa en el ejercicio de dichas prerrogativas.

El Diputado señor Andrade manifestó que el texto aprobado por el Senado contiene una regulación que resulta redundante, atendido que el ejercicio de los derechos, por su propia naturaleza, debe realizarse de buena fe.

El Diputado señor Melero aseveró que las normas generales que contiene el Código del Trabajo resultan insuficientes para establecer el carácter pacífico del ejercicio de los derechos laborales, de modo tal que resulta adecuado que dicha regulación sea consagrada de modo expreso.

El Diputado señor Carmona afirmó que del ejercicio del derecho a huelga pueden derivar conductas de fuerza, en el sentido que altera el normal funcionamiento de la empresa. De ese modo, puntualizó que una interpretación errada, a partir del establecimiento del carácter pacífico del ejercicio de los derechos laborales, puede generar una criminalización respecto del derecho a huelga, afectando su aplicación práctica y vulnerando un derecho fundamental de los trabajadores.

El Diputado señor Chahín comentó que el principio de buena fe opera para el ejercicio de los derechos en todos los sectores del ordenamiento jurídico, al constituir uno de sus pilares básicos, tornando innecesaria la especificación que propone el texto aprobado por el Senado.

El Diputado señor Monckeberg, don Nicolás, sostuvo que la inclusión del carácter pacífico del ejercicio de los derechos laborales recoge el contenido del Mensaje del Ejecutivo que dio origen a la iniciativa. En consecuencia, afirmó que ello da cuenta de la necesidad de incluir dicho elemento en la legislación laboral.

La Senadora señora Goic afirmó que el texto aprobado por el Senado amplía innecesariamente el ámbito que regula la iniciativa, toda vez que ésta dice relación, de acuerdo a sus ideas matrices o fundamentales, con los derechos colectivos de trabajo.

El Senador señor Letelier agregó que el principio de buena fe opera respecto de todo el ordenamiento jurídico, de modo tal que no resulta adecuado especificar su aplicación exclusivamente para el ámbito laboral. Asimismo, arguyó que la huelga supone la existencia de un conflicto entre trabajadores y empleadores, de modo tal que la calificación propuesta por el texto aprobado por el Senado resulta equívoca.

La Senadora señora Goic propuso que se rechazara la norma aprobada por el Senado y el Presidente de la Comisión Mixta puso en votación dicha propuesta.

-Puesto en votación el rechazo del inciso segundo incorporado por el Senado al artículo 5° del Código del Trabajo, resultó aprobado por 6 votos a favor del rechazo, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier, y de los Diputados señores Andrade, Carmona y Chahín, y 4 votos en contra del rechazo de los Senadores señores Allamand y Larraín y de los Diputados señores Melero y Monckeberg, don Nicolás.

ARTÍCULO 1°

Numeral nuevo que agrega al Código del Trabajo un artículo 6° bis OBLIGACIÓN DE DESARROLLAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MANERA PÁCIFICA ENTRE LAS PARTES

El Senado, en el segundo trámite constitucional, agregó un artículo 6° bis, nuevo, al Código del Trabajo, que consigna la obligación de desarrollar la negociación colectiva entre las partes de manera pacífica. Asimismo, dispone que incurrirá en una 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. Respecto de los trabajadores y dirigentes sindicales, se consigna que incurrirán en la misma práctica indebida, especificándose - para el caso de los trabajadores- la actuación que impida el ingreso a prestar servicios del personal directivo y de los trabajadores no involucrados en ella.

La Cámara de Diputados rechazó el mencionado numeral nuevo.

El Diputado señor Monckeberg, don Nicolás, abogó por la aprobación del texto aprobado por el Senado, toda vez que se trata de una norma circunscrita únicamente al ámbito del derecho colectivo del trabajo.

El Senador señor Letelier sostuvo que la norma aprobada por el Senado incluye una regulación relativa a las prácticas desleales, lo que resulta inapropiado, habida cuenta que ésta pretende insertarse en el Título Preliminar del Código del Trabajo.

El Senador señor Larraín afirmó que la norma aprobada por el Senado resulta necesaria para impedir que la huelga, que supone un conflicto, se desarrolle en condiciones violentas. Asimismo, añadió que la incorporación del principio de buena fe y el carácter pacífico del ejercicio de los derechos colectivos recoge adecuadamente la forma en que deben desarrollarse actualmente las relaciones entre trabajadores y empleadores.

La Senadora señora Goic reiteró que el rechazo de la norma aprobada por el Senado no supone validar el carácter violento en el ejercicio de los derechos laborales, sino que considera el carácter redundante e

innecesario de dicha propuesta en consideración de los principios generales que informan el ordenamiento jurídico laboral.

La Senadora señora Goic propuso que se rechazara el numeral nuevo, referido a la incorporación de un artículo 6° bis al Código del Trabajo.

-Puesto en votación el rechazo del numeral que agrega un artículo 6° bis, nuevo, resultó aprobado por 6 votos a favor del rechazo, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier, y de los Diputados señores Andrade, Carmona y Chahín, y 4 votos en contra del rechazo de los Senadores señores Allamand y Larraín y de los Diputados señores Melero y Monckeberg, don Nicolás.

NUMERAL 15) ARTÍCULO 221

Respecto de este numeral, el Ejecutivo solicitó la unanimidad de la Comisión Mixta para efectuar una adecuación de carácter formal en su letra d), que realiza – a su vez- una enmienda de referencia al inciso sexto del artículo 221. La adecuación formal consiste en reemplazar la locución “incisos tercero y quinto” por “incisos tercero, cuarto y quinto”.

-La unanimidad de los integrantes de la Comisión Mixta concordó en dicha adecuación formal.

ARTÍCULO 1° NUMERAL 38, QUE PASÓ A SER NUMERAL 37) ARTÍCULO 315

El Senado realizó dos enmiendas al texto del artículo 315 aprobado por la Cámara de Diputados, disposición referida a la negociación semi-reglada.

La primera de las enmiendas consiste en no incluir la mención del artículo 362 que regula la negociación colectiva del sindicato inter empresa, dado que dicha norma fue rechazada por el Senado en el segundo trámite constitucional.

La segunda modificación reemplaza el inciso tercero del artículo 315, en el sentido de sujetar al trabajador al acuerdo de grupo negociador del que sea parte hasta el término de su vigencia. La Cámara de Diputados contemplaba la posibilidad de que el trabajador –con un acuerdo de grupo negociador vigente- se afiliara a una organización sindical, pudiendo negociar según las reglas generales.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, presentó una indicación para reponer la norma aprobada por el Senado, con la finalidad de establecer que los trabajadores se mantendrán afectos al acuerdo de grupo negociador del que sean parte, hasta el término de su vigencia.

El Diputado señor Andrade sostuvo que la propuesta regula los efectos del acuerdo del grupo negociador, lo que exige considerar el período en que se verifican los procedimientos de negociación al interior de una empresa, de modo tal de todos sus trabajadores puedan participar, en igualdad de condiciones, en un mismo instrumento colectivo.

El Ministro de Hacienda, señor Rodrigo Valdés Pulido, explicó que la adscripción al sindicato, una vez vencido el acuerdo del grupo negociador, cautela la debida igualdad entre los trabajadores para intervenir en la negociación colectiva que éste iniciare.

El Diputado señor Carmona propuso resguardar el derecho de un trabajador a desafiliarse de un grupo negociador, de modo tal de terminar, a su respecto, la vigencia del acuerdo que hubiere obtenido.

- La Comisión Mixta, por la unanimidad de sus integrantes, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier, y Diputados señores Andrade, Carmona, Chahín, Melero y Monckeberg, don Nicolás, aprobaron la propuesta del Ejecutivo para reponer el texto del inciso tercero del artículo 315 que el Senado aprobó.

-Respecto de la primera enmienda efectuada por el Senado, el Ejecutivo sugirió incorporar la mención del artículo 365 en el encabezamiento del inciso primero del artículo 315, cuya discusión se consigna más adelante, resultando aprobada por 6 votos a favor, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier, y de los Diputados señores Andrade, Carmona y Chahín, y 4 votos en contra de los Senadores señores Allamand y Larraín y de los Diputados señores Melero y Monckeberg, don Nicolás.

ARTÍCULO 1° NUMERAL 38 QUE PASÓ A SER NUMERAL 37) ARTÍCULO 317

El artículo 317 regula el derecho de información específica para la negociación colectiva en las grandes y medianas empresas.

La Cámara de Diputados consideró la información de la 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. El Senado rechazó esta propuesta.

Además, el Senado especificó dentro de la información periódica que debe ser entregada, la del artículo 319, referida a los sindicatos de empresa; aumentó el plazo que tienen las empresas para entregar la información de 15 a 30 días y contempla el derecho de la comisión negociadora que represente a un grupo negociador a solicitar al empleador información específica.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, presentó una indicación para sustituir el artículo 317, contenido en el numeral 28, que ha pasado a ser 38, del artículo 1° del proyecto de ley.

Al efecto, dicha propuesta establece que las 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.

Asimismo, a requerimiento de las organizaciones sindicales que lo soliciten, dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, establece que las grandes y medianas empresas deberán entregar, a lo menos, la planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada; el valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente; los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años – en tanto que 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-, y toda la información periódica referida en los artículos 316 y 319 del Código del Trabajo, que no haya sido entregada oportunamente a los sindicatos de empresa, cuando corresponda; y, finalmente, la información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter de confidencial.

Respecto de los sindicatos con derecho a negociar en las micro y pequeñas empresas, propone que sólo podrán solicitar, dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios, desagregadas por haberes, junto a la información específica señalada en los literales b) y c) del inciso segundo del artículo 315 del Código del Trabajo.

Acerca de la información relativa a la planilla de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la negociación, señala que podrá ser solicitada por las organizaciones sindicales que hayan sido autorizadas expresamente en sus estatutos, o cuando su entrega haya sido autorizada expresamente por cada trabajador, en tanto que, en el evento de que no exista instrumento colectivo vigente, el requerimiento de información podrá hacerse en cualquier época.

Seguidamente, la propuesta establece que las empresas señaladas precedentemente dispondrán del plazo de treinta días

para hacer entrega de la información solicitada por el sindicato, contado desde su requerimiento.

Finalmente, añade que la comisión negociadora que represente a un grupo negociador tendrá derecho a solicitar al empleador la información específica para la negociación establecida en las letras a) y b) del artículo 315 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores que represente, y previa autorización de estos, pudiendo ser requerida a partir de la elección señalada en la letra b) del artículo 315 y su entrega deberá realizarse en el plazo de cinco días.

El Diputado señor Andrade abogó por utilizar-en el inciso primero del artículo 317- la fórmula que contiene el inciso quinto del numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, que establece que la negociación colectiva es un derecho fundamental de los trabajadores para negociar con la empresa, y no en la empresa.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, expuso que la propuesta considera que la negociación colectiva se verifica en la empresa, lo que recoge la regulación constitucional contenida en el numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

En la misma línea, el Diputado señor Chahín coincidió con dicha observación, toda vez que la norma propuesta aplica adecuadamente la norma constitucional señalada precedentemente.

El Diputado señor Carmona manifestó su voluntad de aprobar la propuesta del Ejecutivo, en el entendido que consiste en una aplicación del texto constitucional que establece que la negociación colectiva es un derecho fundamental de los trabajadores para negociar con la empresa.

El Senador señor Larraín abogó por el rechazo de la propuesta del Ejecutivo, manifestando su voluntad de aprobar el texto del Senado.

-La Comisión Mixta, por 6 votos a favor, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier, y de los Diputados señores Andrade, Carmona y Chahín, y 4 votos en contra, de los Senadores señores Allamand y Larraín, y de los Diputados señores Melero y Monckeberg, don Nicolás, aprobó la propuesta del Ejecutivo, en lo tocante a sustituir el artículo 317.

**ARTÍCULO 1°
NUMERAL 38), QUE PASÓ A SER NUMERAL 37)
ARTÍCULO 318**

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, vinculado a la divergencia referida al derecho de información, presentó una indicación para sustituir el inciso final del artículo

318 contenido en el numeral 28 de la Cámara de Diputados, que ha pasado a ser numeral 37, del artículo 1° del proyecto de ley, estableciendo que la información deberá ser entregada por la empresa siempre que cuente con cinco o más trabajadores en cada cargo o función, se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y no infrinja lo dispuesto en el artículo 154 del Código del Trabajo.

El Senador señor Letelier abogó por especificar la información atendiendo a la edad y género de los trabajadores, con la finalidad de disminuir las brechas que operan respecto de los trabajadores, atendiendo a dichos factores.

El Senador señor Larraín afirmó que dicha especificación podrían implicar una vulneración de la reserva que opera respecto de la información, lo que no resulta conveniente.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, agregó que la norma propuesta contempla una regulación que opera sin perjuicio de la información que, voluntariamente, pueda entregar la empresa.

En la misma línea, el Subsecretario del Trabajo, señor Francisco Javier Díaz Verdugo, afirmó que el artículo 317 establece la entrega de información nominada, lo que permite conocer el género de los trabajadores. En cuanto a su edad, afirmó que, en lugar de ello, lo relevante resulta ser la antigüedad en la empresa, lo que resulta recogido por dicha disposición.

El Diputado señor Andrade manifestó su anuencia con la propuesta del Ejecutivo, sin perjuicio de que, añadió, se deben promover medidas que impidan la existencia de brechas de género al interior de una misma empresa.

-La Comisión Mixta, por 6 votos a favor, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier, y de los Diputados señores Andrade, Carmona y Chahín, y 4 votos en contra, de los Senadores señores Allamand y Larraín, y de los Diputados señores Melero y Monckeberg, don Nicolás, aprobó la propuesta del Ejecutivo, en lo tocante a sustituir el inciso final del artículo 318.

ARTÍCULO 1° Numeral 38

ARTÍCULOS 362, 363 Y 364 QUE FUERON SUPRIMIDOS

La Cámara de Diputados aprobó los artículos 362, 363 y 364 que regulan la negociación colectiva del sindicato inter empresa. El Senado rechazó estas tres disposiciones.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, presentó una indicación para reponer la regulación en materia de negociación colectiva de trabajadores afiliados a sindicatos interempresa.

Al efecto, propuso sustituir la denominación del Título V del Libro IV del Código del Trabajo, al establecer que ésta dice relación con las “Reglas especiales para la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a sindicatos interempresa, y de la negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria”.

Asimismo, incorporar, en el Título V del Libro IV del Código del Trabajo, un Capítulo I, denominado “De la Negociación Colectiva de los Trabajadores afiliados a Sindicatos Interempresa”.

Finalmente, el Ejecutivo sugirió la incorporación de un artículo 365 nuevo, para establecer que los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa podrán negociar con su empleador conforme al procedimiento de la negociación colectiva reglada del Título IV del Libro IV del Código del Trabajo, con las normas aplicables en su caso.

El mencionado artículo 365, nuevo, establece que, para los efectos de la negociación colectiva, los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica, en tanto que para negociar colectivamente en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferior a los quórum señalados en el artículo 227 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa, y el sindicato interempresa podrá negociar conforme lo dispuesto en el artículo 314 del mismo Código.

Seguidamente, dispone que, en la micro y pequeña empresa, será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa, en tanto que si el empleador acepta la negociación, deberá responder el proyecto de contrato colectivo dentro del plazo de 10 días de presentado, y si la rechaza, deberá manifestarlo por escrito dentro del mismo plazo de 10 días.

A continuación, la propuesta señala que, en caso de negativa del empleador a negociar directamente con el sindicato interempresa, los trabajadores afiliados a él podrán presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar una negociación colectiva reglada con su empleador, entendiéndose para el solo efecto de este procedimiento que constituyen un sindicato de empresa, debiendo cumplir con el quórum señalado en el inciso segundo del mismo artículo 365.

Respecto de la mediana y gran empresa, establece que la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa se realizará a través del sindicato interempresa, y que la comisión negociadora sindical en la negociación colectiva reglada del sindicato interempresa, estará integrada por los directores y los delegados sindicales que trabajen en la empresa en la que se negociar.

Por último, consigna que podrán participar de las negociaciones los asesores de ambas partes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 332 del Código del Trabajo.

El Diputado señor Monckeberg, don Nicolás, afirmó que la propuesta no especifica que el rubro o actividad económica puede operar como un factor para determinar la negociación colectiva de un sindicato interempresa.

Asimismo, aseveró que en la regulación propuesta ante la negativa del empleador a negociar directamente con el sindicato interempresa, se debe especificar el alcance del efecto que consagra, particularmente respecto a la duración del sindicato que se forma y del instrumento que deriva del acuerdo que se obtenga.

El Senador señor Letelier afirmó que la propuesta cautela el derecho a la libertad sindical de los trabajadores, al permitir que los sindicatos interempresa puedan negociar colectivamente y, respecto de las pequeñas y medianas empresas, establece un procedimiento especial aplicable en su caso. Con todo, abogó por especificar el carácter obligatorio de la negociación colectiva en dicha hipótesis.

El Diputado señor Melero consultó respecto de los alcances de la norma respecto de la negociación colectiva que involucre a trabajadores de empresas con distintos niveles de productividad.

El Diputado señor Chahin aseveró que la propuesta distingue adecuadamente la regulación aplicable de modo obligatorio a las grandes y medias empresas, junto al carácter voluntario en el caso de las pequeñas y micro empresas. Asimismo, agregó que atribuye correctamente una ficción legal en el caso en que la negociación voluntaria no se verifique ante la negativa de la empresa, pudiendo operar como un sindicato de empresa para el solo efecto de llevar adelante una negociación colectiva.

El Subsecretario del Trabajo, señor Francisco Javier Díaz Verdugo, añadió que la iniciativa recoge adecuadamente los principios de libertad sindical y permite ampliar la cobertura de la negociación colectiva.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, enfatizó que la propuesta resguarda el derecho que el Código del Trabajo reconoce en el literal a) de su artículo 334, de modo que cautela la libertad sindical y el acceso de los trabajadores a la negociación colectiva.

La Senadora señora Muñoz opinó que la propuesta restringe el número de trabajadores que puede negociar colectivamente, alejándose de la idea matriz del proyecto de ampliar el campo de la negociación colectiva.

El Senador señor Allamand manifestó su disconformidad con la propuesta del Ejecutivo, toda vez que, aseveró, resulta adecuado establecer el carácter voluntario de la negociación interempresa como regla general.

Seguidamente, formuló expresa reserva de constitucionalidad respecto de la norma propuesta.

Asimismo, sostuvo que resulta adecuado consagrar, en el epígrafe del Capítulo I propuesto, que éste debe titularse “De la Negociación Colectiva del Sindicato Interempresa y de los Trabajadores afiliados a Sindicatos Interempresa”.

La Senadora señora Goic manifestó que la regulación propuesta para los sindicatos interempresa resulta correcta, al permitir que puedan negociar colectivamente.

El Diputado señor Carmona afirmó que resulta adecuado reconocer expresamente el derecho a la negociación por parte de sindicatos interempresa.

El Diputado señor Andrade comentó que la propuesta recoge adecuadamente los lineamientos centrales de la regulación en materia de negociación colectiva de los sindicatos interempresa.

-La Comisión Mixta, por la unanimidad de sus integrantes, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier, y Diputados señores Andrade, Carmona, Chahín, Melero y Monckeberg, don Nicolás, acordó sustituir la denominación del Título V del Libro IV del Código del Trabajo, al establecer que ésta dice relación con las “Reglas especiales para la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a sindicatos interempresa, y de la negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria”.

-Con la misma votación, acordó la siguiente denominación para el Capítulo I del Título V del Libro IV del Código del Trabajo: “CAPITULO I. DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SINDICATO INTEREMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS INTEREMPRESA”.

-Finalmente, por 6 votos a favor, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier, y de los Diputados señores Andrade, Carmona y Chahín, y 4 votos en contra, de los Senadores señores Allamand y Larraín, y de los Diputados señores Melero y Monckeberg, don Nicolás, se aprobó la inclusión del artículo 365 nuevo.

Seguidamente, la Ministra del Trabajo y Previsión Social propuso la incorporación en el Título V, a continuación del artículo 365, nuevo, de la siguiente denominación del Capítulo II: “CAPÍTULO II, DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA”.

-Dicha propuesta fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión Mixta, Senadoras

señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier, y Diputados señores Andrade, Carmona, Chahín, Melero y Monckeberg, don Nicolás.

**ARTÍCULO 1°
NUMERAL 38), QUE PASÓ A SER NUMERAL 37)
ARTÍCULO 405**

El Senador señor Letelier presentó una indicación para agregar un inciso final al artículo 405, estableciendo que la empresa principal o mandante podrá ser sancionada como responsable de las prácticas de describe dicha norma, cuando directa o indirectamente hubiere entorpecido la negociación colectiva y sus procedimientos, mediante acciones tales como la contratación de trabajadores de la empresa contratista o subcontratista que le presten servicios y que se encuentre en huelga.

-El Presidente de la Comisión declaró inadmisibles las indicaciones, 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.

**ARTÍCULO 1°
NUMERAL 38), QUE PASÓ A SER NUMERAL 37)
ARTÍCULO 406 QUE HA PASADO A SER ARTÍCULO 407**

ARTÍCULO 408, NUEVO

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón, presentó una indicación para intercalar en el artículo 406, que ha pasado a ser 407, a propósito de las prácticas desleales de los trabajadores, y en relación con las discrepancias contenidas en la enmienda al artículo 5° del Código del Trabajo y el artículo 6° bis, una letra f), nueva, para establecer que incurrirá en dicha hipótesis el haber impedido durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.

Asimismo, propuso la inserción de un artículo 408, nuevo, para establecer que, como una práctica desleal de la empresa principal, la contratación directa o indirecta de los trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista por parte de la empresa principal.

El Senador señor Allamand sostuvo que la competencia de la Comisión Mixta dice relación, exclusivamente, con aquellos asuntos a cuyo respecto existe una divergencia entre ambas Cámaras, en conformidad al artículo 71 de la Constitución Política de la

República. De ese modo, arguyó que, considerando que la Cámara de Diputados aprobó las modificaciones que el Senado introdujo al artículo 406, que ha pasado a ser 407, no resulta admisible que se aboque al estudio de dicha disposición ni proponga modificaciones a su respecto.

El Senador señor Letelier afirmó que la Comisión Mixta debe abocarse al estudio de las controversias suscitadas entre ambas Cámaras durante la tramitación de una iniciativa, en cuyo contexto puede adoptar las medidas conducentes a obtener un acuerdo para resolver tales divergencias.

En efecto, afirmó que, en conformidad a la sentencia del Tribunal Constitucional, Rol 2.231-2012, a propósito de la tramitación de la ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación, de 2012, sostuvo, en su considerando decimosexto, que del propósito con que fueron creadas las Comisiones Mixtas, y del propio texto constitucional, se desprende que “el ámbito de su competencia es amplio; ellas tienen libertad para proponer modificaciones al proyecto de ley en examen con el propósito de aunar los criterios de ambas cámaras”, de modo tal que su competencia “tiene como punto de partida las disposiciones que han dado origen a la controversia entre ambas Cámaras, pero no se limita exclusivamente al análisis de las mismas.”.

En efecto, agregó el Senador señor Letelier, conforme a dicho pronunciamiento, “para cumplir su finalidad (consistente en) proponer una solución posible a la disputa producida entre la Cámara de Diputados y el Senado, y dada su naturaleza eminentemente política, si fuere necesario para alcanzar acuerdo en la solución, la Comisión Mixta puede plantear la introducción de nuevos artículos, o modificar o suprimir alguno de los ya aprobados, siempre que exista entre todas sus sugerencias un nexo armónico, que ellas se enmarquen dentro de las ideas matrices del proyecto de ley en discusión y que no se refieran a materias reservadas a la iniciativa exclusiva del Presidente de la República, salvo que éste haya formulado alguna indicación habilitando a la Comisión.”.

Finalmente, agregó que, en conformidad al Informe de la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento, Boletín N° S-64-12, las Comisiones Mixtas, en el ejercicio de la facultad de proponer la forma y el modo de resolver las diferencias, puede plantear enmiendas a otras disposiciones que no fueron objeto de discrepancias si ello fuere necesario para alcanzar un acuerdo que haga posible aprobar la iniciativa.

El Senador señor Larraín sostuvo que la norma propuesta apunta a regular una materia a cuyo respecto no existe controversia alguna entre ambas Cámaras, de modo tal que, en conformidad al artículo 71 de la Constitución Política de la República, queda fuera del ámbito de competencia de la Comisión Mixta.

En consecuencia, formuló expresa reserva de constitucionalidad respecto de la extensión de la competencia de la Comisión a materias que no hubieren sido objeto de divergencias entre

ambas Cámaras, particularmente respecto de la inserción del artículo 408, nuevo, toda vez que la materia que contiene carece de vinculación con dichas controversias.

El Diputado señor Chahin manifestó que las controversias que configuran el ámbito de competencia de las Comisiones Mixtas no dicen relación exclusivamente con las disposiciones específicas que hubieren sido objeto de una divergencia, sino, en general, con el contenido de la iniciativa.

Asimismo, añadió que las normas propuestas por el Ejecutivo -contenidas en los artículos 406, que ha pasado a ser 407, y 408, nuevo, se vinculan, respectivamente, con el rechazo que la Cámara de Diputados formuló respecto de la incorporación por parte del Senado de un inciso segundo, nuevo, al artículo 5° del Código del Trabajo, y del al artículo 6° bis que propuso agregar a dicho cuerpo legal.

En efecto, arguyó que dichas disposiciones dicen relación con prácticas desleales del empleador y el carácter pacífico de la huelga y el ejercicio de la fuerza, lo que guarda estrecha relación con las disposiciones que propone el Ejecutivo.

El Diputado señor Monckeberg afirmó que extender el ámbito de competencia de las Comisiones Mixtas podría trastocar el procedimiento legislativo, sobre todo en aquellos casos en que pudiera modificar todas las disposiciones contenidas en un proyecto, aprobadas en ambas Cámaras, con la única finalidad de arribar a un acuerdo respecto de un asunto específico contenido en la iniciativa.

Finalmente, formuló expresa reserva de constitucionalidad respecto de la extensión de la competencia de la Comisión Mixta a materias que no hubieren sido objeto de divergencias entre ambas Cámaras.

El Diputado señor Melero coincidió con dicha observación, y formuló, con el mismo fundamento, una expresa reserva de constitucionalidad respecto de la extensión de la competencia de la Comisión a materias que no hubieren sido objeto de divergencias entre ambas Cámaras.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Ximena Rincón González, expresó que el Ejecutivo, mediante la propuesta que somete a consideración de la Comisión Mixta, considera las observaciones que se han formulado durante la tramitación de la iniciativa, de modo tal de regular adecuadamente una materia que complementa aquellas disposiciones que fueron objeto de divergencias entre ambas Cámaras.

Seguidamente, el Diputado señor Andrade abogó por la aprobación de la propuesta del Ejecutivo, en el entendido que ambas disposiciones se encuentran vinculadas, atendida la materia que regulan.

Asimismo, valoró la inclusión del texto propuesto por el artículo 408, nuevo, considerando la gravedad de las prácticas abusivas que pretende sancionar.

El Senador señor Letelier indicó que la propuesta establece la responsabilidad de la empresa mandante por su organización respecto de terceros, en cuyo contexto no pueden entorpecer el ejercicio de una prerrogativa de los trabajadores.

-La Comisión Mixta, por 6 votos a favor, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier, y de los Diputados señores Andrade, Carmona y Chahín, y 4 abstenciones de los Senadores señores Allamand y Larraín y de los Diputados señores Melero y Monckeberg, don Nicolás, acordó aprobar la propuesta del Ejecutivo, en lo relativo a incorporar una letra f), nueva, al artículo 406, que ha pasado a ser 407, que la iniciativa incorpora al Código del Trabajo.

-Seguidamente, la Comisión Mixta aprobó, por 6 votos a favor, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier, y de los Diputados señores Andrade, Carmona y Chahín, y 4 votos en contra, de los Senadores señores Allamand y Larraín y de los Diputados señores Melero y Monckeberg, don Nicolás, la inserción del artículo 408, nuevo, al Código del Trabajo.

PROPOSICIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA

En mérito de lo expuesto y de los acuerdos adoptados, la Comisión Mixta viene en proponer la resolución de las discrepancias entre ambas ramas del Congreso Nacional del siguiente modo:

ARTÍCULO 1°

NUMERAL 2) QUE PASÓ A SER NUMERAL 3) letra a)

Rechazar la enmienda introducida por el Senado.
(Aprobado por 6 votos a favor del rechazo, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier, y de los Diputados señores Andrade, Carmona y Chahín, y 4 votos en contra del rechazo de los Senadores señores Allamand y Larraín y de los Diputados señores Melero y Monckeberg, don Nicolás).

**NUMERAL NUEVO QUE AGREGA AL CÓDIGO DEL TRABAJO UN
ARTÍCULO 6° BIS**

Rechazar la enmienda introducida por el Senado.

(Aprobado por 6 votos a favor del rechazo, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier, y de los Diputados señores Andrade, Carmona y Chahín, y 4 votos en contra del rechazo de los Senadores señores Allamand y Larraín y de los Diputados señores Melero y Monckeberg, don Nicolás).

**NUMERAL 15)
ARTÍCULO 221
letra d)**

Reemplazar la locución “incisos tercero y quinto” por “incisos tercero, cuarto y quinto”.

(Adecuación formal acordada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión Mixta).

NUMERAL 28) QUE PASÓ A SER NUMERAL 37)

ARTÍCULO 315

-Aprobar el texto de la Cámara de Diputados, para el encabezamiento del inciso primero, reemplazando la mención al artículo 362 por una al artículo 365.

(Aprobado por 6 votos a favor, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier, y de los Diputados señores Andrade, Carmona y Chahín, y 4 votos en contra de los Senadores señores Allamand y Larraín y de los Diputados señores Melero y Monckeberg, don Nicolás).

-Aprobar la modificación introducida por el Senado respecto del inciso tercero.

(Unanimidad 10X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier, y Diputados señores Andrade, Carmona, Chahín, Melero y Monckeberg, don Nicolás).

ARTÍCULO 317

Aprobar el siguiente artículo 317:

“Artículo 317.- Derecho de información específica para la negociación colectiva. Las 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, las grandes y medianas empresas deberán entregar, a lo menos, la siguiente información:

a) Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.

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 éste 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.

Los sindicatos con derecho a negociar en las micro y pequeñas empresas sólo podrán solicitar, dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, 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 de este artículo.

La información relativa a la planilla de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la negociación podrá ser solicitada por las organizaciones sindicales que hayan sido autorizadas expresamente en sus estatutos o cuando su entrega haya sido autorizada expresamente por cada trabajador.

En el evento de que no exista instrumento colectivo vigente, el requerimiento de información 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 las letras a) y b) de este artículo, respecto de los trabajadores que represente y previa autorización de estos. Esta información podrá ser requerida a partir de la elección señalada en la letra b) del artículo 315 y su entrega deberá realizarse en el plazo de cinco días.”.

(Aprobado por 6 votos a favor, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier, y de los Diputados señores Andrade, Carmona y Chahín, y 4 votos en contra de los Senadores señores

Allamand y Larraín y de los Diputados señores Melero y Monckeberg, don Nicolás).

ARTÍCULO 318

Aprobar la sustitución del inciso final del artículo 318 por el siguiente:

“La información deberá ser entregada por la empresa siempre que cuente con cinco o más trabajadores en cada cargo o función, se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y no infrinja lo dispuesto en el artículo 154 bis de este Código.”.

(Aprobado por 6 votos a favor, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier, y de los Diputados señores Andrade, Carmona y Chahín, y 4 votos en contra de los Senadores señores Allamand y Larraín y de los Diputados señores Melero y Monckeberg, don Nicolás).

TÍTULO V

Aprobar la siguiente denominación:

“TÍTULO V

REGLAS ESPECIALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS INTEREMPRESA, Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA”.

(Unanimidad 10X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier, y Diputados señores Andrade, Carmona, Chahín, Melero y Monckeberg, don Nicolás).

CAPÍTULO I DEL TÍTULO V

Aprobar la siguiente denominación:

**“CAPITULO I
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SINDICATO INTEREMPRESA Y
DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS
INTEREMPRESA”.**

(Unanimidad 10X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier, y Diputados señores Andrade, Carmona, Chahín, Melero y Monckeberg, don Nicolás).

ARTÍCULO 365, NUEVO

Aprobar la incorporación del siguiente artículo 365:

“Artículo 365.- Negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa. Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa podrán negociar con su empleador conforme al procedimiento de la negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro, con las modificaciones señaladas en este artículo.

Para los efectos de la negociación colectiva, los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica. Asimismo, para negociar colectivamente 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.

El sindicato interempresa podrá negociar conforme lo dispuesto en el artículo 314.

En la micro y pequeña empresa será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Si el empleador acepta la negociación, deberá responder el proyecto de contrato colectivo dentro del plazo de 10 días de presentado. Si la rechaza, deberá manifestarlo por escrito dentro del mismo plazo de 10 días.

En caso de negativa del empleador a negociar directamente con el sindicato interempresa, los trabajadores afiliados a él podrán presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar una negociación colectiva reglada con su empleador, entendiéndose para el solo efecto de este procedimiento que constituyen un sindicato de empresa, debiendo cumplir con el quórum señalado en el inciso segundo de este artículo.

En la mediana y gran empresa, la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa se realizará a través del sindicato interempresa.

La comisión negociadora sindical en la negociación colectiva reglada del sindicato interempresa estará integrada por los directores y los delegados sindicales que trabajen en la empresa en la que se negocia.

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

(Aprobado por 6 votos a favor, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier, y de los Diputados señores Andrade, Carmona y Chahín, y 4 votos en contra de los Senadores señores Allamand y Larraín y de los Diputados señores Melero y Monckeberg, don Nicolás).

CAPÍTULO II DEL TÍTULO V

Aprobar la incorporación en el Título V, a continuación del artículo 365, nuevo, de la siguiente denominación del Capítulo II:

**“CAPÍTULO II
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES
EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA”.**

(Unanimidad 10X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier, y Diputados señores Andrade, Carmona, Chahín, Melero y Monckeberg, don Nicolás).

ARTÍCULO 406 QUE HA PASADO A SER ARTÍCULO 407

Aprobar la agregación de la siguiente letra f), nueva:

“f) Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.”.

(Aprobado por 6 votos a favor, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier, y de los Diputados señores Andrade, Carmona y Chahín, y 4 abstenciones de los Senadores señores Allamand y Larraín y de los Diputados señores Melero y Monckeberg, don Nicolás).

ARTÍCULO 408, NUEVO

Aprobar la inserción del siguiente artículo 408, nuevo:

“Artículo 408. Práctica desleal de la empresa principal. La contratación directa o indirecta de los trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista por parte de la empresa principal será considerada práctica desleal.”.

(Aprobado por 6 votos a favor, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier, y de los Diputados señores Andrade, Carmona y Chahín, y 4 votos en contra de los Senadores señores Allamand y Larraín y de los Diputados señores Melero y Monckeberg, don Nicolás).

TEXTO DEL PROYECTO

En caso de ser aprobada la proposición de la Comisión Mixta, el texto del proyecto de ley es el siguiente:

“PROYECTO DE LEY:

PROYECTO DE LEY:

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

1) Intercálase en el inciso cuarto del artículo 2°, 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”.

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

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

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

14) 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”.

15) En el artículo 221:

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

b) Sustitúyese el inciso tercero, por el siguiente:

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

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

“Los trabajadores que 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, cuarto y quinto”.

16) 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.”.

17) 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.”.

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

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

19) 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.”.

20) 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”.

21) 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”.

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

23) 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”.

24) 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.”.

25) 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”.

26) 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.”.

27) 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”.

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

29) 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 “Incorre especialmente en esta infracción:”.

c) Sustitúyese, en el párrafo primero del literal a) la frase “El que obstaculice” por el término “Obstaculizar y la locución “el que maliciosamente ejecutare” por “ejecutar maliciosamente”, e intercálase, a continuación de la expresión “quórum de un sindicato”, la siguiente frase final: “o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse”.

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.”.

30) En el artículo 290:

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

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.”.

31) 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”.

32) 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”.

33) 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.”.

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

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

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

36) Derógase el artículo 302.

37) 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 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 las 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 365, 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 colectiva. Las 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, las grandes y medianas empresas deberán entregar, a lo menos, la siguiente información:

a) Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.

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 éste 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.

Los sindicatos con derecho a negociar en las micro y pequeñas empresas sólo podrán solicitar, dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, 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 de este artículo.

La información relativa a la planilla de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la negociación podrá ser solicitada por las organizaciones sindicales que hayan sido autorizadas expresamente en sus estatutos o cuando su entrega haya sido autorizada expresamente por cada trabajador.

En el evento de que no exista instrumento colectivo vigente, el requerimiento de información 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 las letras a) y b) de este artículo, respecto de los trabajadores que represente y previa autorización de estos. Esta información podrá ser requerida a partir de la elección señalada en la letra b) del artículo 315 y su entrega deberá realizarse en el plazo de cinco días.

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

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

En el caso de las empresas medianas, sus sindicatos podrán hacer este requerimiento 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, se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y no infrinja lo dispuesto en el artículo 154 bis de este Código.

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

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

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

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

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 366 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 388 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 sesenta días al año, durante el cual no será posible iniciar un proceso de negociación colectiva.

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

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 de este Código.

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 409.

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 cuarto del artículo 306 de este Código.

Artículo 342.- Reglas de procedimiento. Las impugnaciones y reclamaciones señaladas en el artículo anterior se tramitarán ante la Inspección del Trabajo respectiva, conforme 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 la 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 358.- Derecho a reincorporación individual del trabajador. Estará prohibido al empleador ofrecer o aceptar la reincorporación individual de los trabajadores en huelga, salvo en las condiciones establecidas en este artículo.

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

a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.

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

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

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

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

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

Artículo 359.- 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 360.- 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, salvo que la Inspección del Trabajo autorice fundadamente un número distinto.

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

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

El empleador deberá proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa, con una anticipación de, a lo menos, 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 ciento ochenta días se considerarán respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer.

En caso que no exista sindicato en la empresa, el empleador deberá formular su propuesta dentro de los 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 treinta días desde formulada la propuesta para alcanzar un acuerdo.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 362.- Conformación de los equipos de emergencia. El empleador en su respuesta al proyecto de contrato colectivo deberá proponer a la comisión negociadora sindical los trabajadores afiliados al sindicato que conformarán los equipos de emergencia, cuando corresponda.

La comisión negociadora sindical tendrá un plazo de 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 363.- Determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga. No podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo será efectuada cada dos años, dentro del mes de julio, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, previa solicitud fundada de parte, la que deberá presentarse hasta el 31 de mayo del año respectivo.

Promovida la solicitud, se pondrá en conocimiento de la contraparte empleadora o trabajadora para que formule las observaciones que estime pertinentes, dentro del plazo de 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 405 de este Código.

Artículo 364.- 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 390 de este Código.

TÍTULO V

REGLAS ESPECIALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS INTEREMPRESA, Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA

CAPITULO I

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SINDICATO INTEREMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS INTEREMPRESA

Artículo 365.- Negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa. Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa podrán negociar con su empleador conforme al procedimiento de la negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro, con las modificaciones señaladas en este artículo.

Para los efectos de la negociación colectiva, los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica. Asimismo, para negociar colectivamente 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.

El sindicato interempresa podrá negociar conforme lo dispuesto en el artículo 314.

En la micro y pequeña empresa será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Si el empleador acepta la negociación, deberá responder el proyecto de contrato colectivo dentro del plazo de 10 días de presentado. Si la rechaza, deberá manifestarlo por escrito dentro del mismo plazo de 10 días.

En caso de negativa del empleador a negociar directamente con el sindicato interempresa, los trabajadores afiliados a él podrán presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar una negociación colectiva reglada con su empleador, entendiéndose para el solo efecto de este procedimiento que constituyen un sindicato de empresa, debiendo cumplir con el quórum señalado en el inciso segundo de este artículo.

En la mediana y gran empresa, la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa se realizará a través del sindicato interempresa.

La comisión negociadora sindical en la negociación colectiva reglada del sindicato interempresa estará integrada por los directores y los delegados sindicales que trabajen en la empresa en la que se negocia.

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 LOS TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA

Artículo 366.- 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 367.- 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 368.- 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 369.- 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 373.

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 370.- 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 371.- 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 372.- 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 373.- 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 374.- 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 375.- 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 376.- 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 377.- 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 378.- 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 379.- Pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal. Las partes podrán acordar que la jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días. En cualquier caso, la jornada no podrá exceder de doce horas diarias de trabajo efectivo, incluidas la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos. Si la jornada de trabajo supera las diez horas, deberá acordarse una hora de descanso imputable a ella.

Artículo 379 bis.- Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares. Las organizaciones sindicales podrán celebrar con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

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

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

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

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

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

Artículo 380.- 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 381.- 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 382.- 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 383.- 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 384.- 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 385.- 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 386.- 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 387.- 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 388.- 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 389.- Arbitraje voluntario y obligatorio. Las partes en cualquier momento podrán voluntariamente someter la negociación colectiva a arbitraje.

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

Artículo 390.- 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 391.- Notificación de los árbitros, audiencia de constitución y procedimientos de arbitraje. Los árbitros designados serán notificados por la Dirección Regional del Trabajo al correo electrónico que tengan registrado, quedando citados a una audiencia de constitución del tribunal arbitral dentro de quinto día. A esta audiencia también serán convocadas las partes.

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

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

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

Artículo 392.- 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 393.- 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 394.- 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 395.- 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 396.- 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 397.- 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 398.- 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 399.- 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 400.- Causales de impugnancia y recusación. Serán aplicables a los árbitros laborales las causales de impugnancia 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 impugnancias 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 impugnancias 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 impugnancia, 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 impugnancia o recusación, la parte afectada podrá apelar, dentro del plazo de cinco días hábiles, ante el Director del Trabajo, el que resolverá en el más breve plazo posible.

La interposición de este recurso no suspenderá el procedimiento de arbitraje. Con todo, no podrá procederse a la dictación del fallo arbitral sin que previamente se haya resuelto la impugnancia o recusación.

La resolución que se pronuncie acerca de la impugnancia o recusación se notificará a las partes por carta certificada.

Artículo 401.- 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 402.- 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 403.- Medidas de reparación. En el caso de la denuncia del artículo 347, el tribunal competente podrá disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados por la infracción a la prohibición de reemplazar trabajadores en huelga, además de la multa establecida en el artículo 409 de este Código.

Artículo 404.- Efecto de la interposición de acciones judiciales. En los procedimientos judiciales a que dé lugar el ejercicio de las acciones previstas en este Libro, el Tribunal podrá mediante resolución fundada, disponer la suspensión de la negociación colectiva en curso. La resolución será apelable conforme lo dispuesto en el artículo 476 de este Código.

Artículo 405.- 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 diez días al efecto.

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

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

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

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

Título IX

DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES Y OTRAS INFRACCIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU SANCIÓN

Artículo 406.- Prácticas desleales del empleador. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.

b) La negativa a recibir a la comisión negociadora del o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro.

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 407.- Prácticas desleales de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y del empleador. Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de estos y del empleador, en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.

b) El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.

c) La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada.

d) El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, según corresponda.

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

f) Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.

Artículo 408. Práctica desleal de la empresa principal. La contratación directa o indirecta de los trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista por parte de la empresa principal será considerada práctica desleal.

Artículo 409.- Régimen sancionatorio. Las prácticas desleales serán sancionadas de la siguiente forma:

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

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

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

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

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

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

1. En la micro y pequeña empresa con multa de una a diez unidades tributarias mensuales.

2. En la mediana empresa con multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales.

3. En la gran empresa con multa de diez a cien unidades tributarias mensuales.

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

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

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

Artículo 410.- 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 411.- 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 375. 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 412.- 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 413.- 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 414.- 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 360 del Código del Trabajo, aplicando al efecto lo dispuesto

en los incisos primero, segundo y séptimo del artículo 361 de dicho Código; ambos incorporados por el numeral 37) del artículo 1° de la presente ley.

En las negociaciones colectivas que deban iniciarse dentro de los seis meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley y respecto de las cuales no exista acuerdo en la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, el empleador deberá recurrir a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente, de acuerdo al procedimiento dispuesto en el artículo 361 del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 37) 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 noventa días, contado desde el quinto mes siguiente a la publicación de la ley, y

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

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

Artículo cuarto.- La modificación del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, establecida en el numeral 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 37) 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 375 del Código del Trabajo introducido por el numeral 37) del artículo 1° de la presente 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 del Código del Trabajo.

Artículo séptimo.- El pacto especial de horas extraordinarias del artículo 377 del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 37) 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.- Otórgase el plazo de un año, a contar de la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedan a adecuar sus estatutos a las disposiciones contenidas en ella.

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

Artículo undécimo.- El reglamento señalado en el artículo 388 del numeral 37) 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 5 de abril de 2016, con asistencia de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y de los Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier (Presidente de la Comisión Mixta) y de los Diputados señores Andrade, Carmona, Chahín, Melero y Monckeberg, don Nicolás.

Valparaíso, a 5 de abril de 2016.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión Mixta