

MENSAJE DE S.E. LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA CON EL QUE SE INICIA PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Santiago, 29 de Diciembre de 2014.-

M E N S A J E N° 1055-362/

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

Honorable Cámara de Diputados:

En uso de mis facultades constitucionales, y haciéndome cargo de los compromisos programáticos que adquirí durante mi campaña, tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo en el ámbito de los derechos colectivos, con el objeto de modernizar el sistema de relaciones laborales chileno, en pos de garantizar un adecuado equilibrio entre las partes y con pleno respeto a la libertad sindical conforme a los Convenios Internacionales que Chile mantiene vigentes.

I. FUNDAMENTOS.

En las sociedades modernas la democracia no se limita al ejercicio de las libertades civiles y políticas, sino que comporta el ejercicio pleno de los derechos económicos, sociales y culturales, entre los que se encuentran las libertades sindicales, con fines redistributivos. La organización de los trabajadores en sindicatos y órganos superiores de representación es fundamental para formular propuestas destinadas al mejoramiento de sus condiciones de empleo y de vida, así como el acceso a los frutos del crecimiento económico de las empresas.

Es por ello que una dimensión significativa de esta iniciativa modernizadora del sistema de relaciones laborales chileno dice relación con su sentido democratizador.

Esto es consistente con el interés creciente de los ciudadanos, que esperan poder participar de manera más abierta y propositiva en los temas que les interesan y que finalmente les afectan.

La existencia y respeto de los derechos colectivos de los trabajadores permite una regulación institucional de las tensiones y conflictos que, naturalmente, se presentan en el ámbito laboral, encauzando su solución conforme a las reglas del derecho y con pleno reconocimiento de los derechos fundamentales de todas las partes. De este modo se evita la proliferación de conflictos inorgánicos que se produce, justamente, cuando los mecanismos institucionales no son los adecuados.

El diálogo social en la empresa y, particularmente, la negociación colectiva, son, entonces, esenciales para el crecimiento, productividad y desarrollo de empresas socialmente sustentables. La negociación colectiva es una herramienta de participación, de reconocimiento social de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, pero además de administración, porque le permite a las empresas apoyarse en los sindicatos para poner en práctica una gestión satisfactoria de los recursos humanos, lo que favorece finalmente la calidad de los productos que vende o de los servicios que presta y, en general, mejora su productividad.

La negociación colectiva constituye, además, una manifestación de la sociedad democrática, puesto que contribuye a la organización de los trabajadores y su expresión como grupos de interés en la formulación de propuestas destinadas al mejoramiento de las condiciones de empleo y

de vida y a la redistribución del producto económico, haciendo posible la participación de aquellos que han colaborado en su generación. La apertura de espacios a quienes contribuyen a la producción de bienes y de servicios y a su efectiva participación en los resultados de la actividad desplegada forma parte de una sociedad democrática.

El contrato social democrático debe, en consecuencia, reconocer ese derecho, contribuyendo, además, a las políticas sociales y al bien común, a través de la mejora en las condiciones de trabajo y de vida de la población. La democracia no se expresa solo en el ejercicio de los derechos políticos o en el funcionamiento de las instituciones políticas. Es también parte del contrato social democrático admitir la diversidad de intereses, la redistribución del producto económico y la solución de los conflictos y de las controversias conforme a las reglas de derecho, con pleno respeto de los derechos fundamentales.

En este sentido, la negociación colectiva es también un instrumento clave para promover la no discriminación y la igualdad, incluida la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, dado que integra al mundo del trabajo la garantía de los derechos fundamentales en el campo laboral para todo el colectivo, a efectos de lograr que más productividad redunde en una mayor equidad, promoviendo así más justicia social.

La experiencia de los países donde los niveles de sindicalización son mayores y la negociación colectiva está más desarrollada indica que, bajo estas condiciones, donde al interior de la empresa se privilegian los espacios de diálogo y colaboración entre trabajadores y empleadores, se pueden establecer acuerdos de mutuo beneficio sobre un amplio espectro de materias, tales como políticas de conciliación de vida laboral y

familiar, pactos de beneficios asociados al cumplimiento de metas de productividad, organización de regímenes de jornada más flexibles, descansos, políticas de capacitación, entre otras.

En este contexto, los sindicatos son organismos legítimos de representación de los intereses de los trabajadores. Una representación estable y permanente que, como interlocutor válido ante su contraparte, puede concurrir a acuerdos que garanticen la gobernabilidad interna y la proyección estratégica de la empresa, con perspectivas de beneficio mutuo, es clave.

En nuestro país, lamentablemente existe contundente evidencia de que las relaciones laborales están caracterizadas por la falta de confianza y de colaboración, existiendo escaso diálogo entre los actores de la relación laboral, a lo que se suma un ordenamiento legal que contiene un modelo de organización del trabajo y de relaciones laborales que limita significativamente los espacios de negociación y entendimiento.

Pese a las innegables ventajas que tiene un esquema regulatorio que promueva y facilite el diálogo social de los actores, a través de la negociación colectiva teniendo como interlocutor al actor sindical, nuestro ordenamiento legal presenta múltiples trabas y dificultades para que estos procesos se puedan desarrollar de manera constructiva, principalmente porque no garantiza ni promueve correctamente la igualdad entre las partes, lo que trasunta una profunda desconfianza en la capacidad de éstas para organizarse y colaborar mutuamente.

A lo anterior se suma que las normas que actualmente regulan la negociación colectiva son extremadamente formales y rígidas y, más que fomentar los acuerdos, los obstaculizan. La experiencia histórica indica que mientras más asimetría y rigidez procedimental exista en la negociación colectiva, más intervendrá el Estado para

garantizar la tutela de la parte más débil de la relación laboral; además, proliferarán regulaciones particulares para sectores específicos, dificultando la adaptación a los cambios que se requieran, en función de las especificidades de cada sector. En contraste, mientras mayor equilibrio exista entre las partes de la relación laboral, con sindicatos más robustos y representativos, mayor autonomía podrá concederse a las partes con el fin de lograr acuerdos simétricos y beneficiosos que permitan que tanto a las empresas como a sus trabajadores les vaya bien. Esto es lo propio de una economía moderna y es lo que buscamos para Chile.

Este proyecto constituye una oportunidad para generar una cultura de diálogo y colaboración estratégica entre los actores. Las relaciones laborales modernas se basan en el respeto mutuo, el reconocimiento de la contraparte como un interlocutor legítimo que debe ser respetado en su dignidad y derechos. El diálogo permanente, la colaboración, la buena fe, más allá de las legítimas diferencias, todo ello con miras a la búsqueda conjunta de mejores condiciones laborales y productividad, es una lógica constructiva y de mutuo beneficio, que es la que esperamos, que con este proyecto, logre permear nuestra institucionalidad, introduciendo una efectiva modernización del sistema de relaciones laborales para nuestro país.

Avanzar por esta senda permitirá establecer un equilibrio entre respeto de derechos y conciencia de deberes y, en consecuencia, un compromiso común y recíproco de trabajadores y empleadores respecto del destino de la empresa.

Para la materialización de las aspiraciones precedentes es fundamental que garanticemos adecuadamente, en los términos prescritos por los convenios N^{os} 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la libertad sindical.

La libertad sindical comprende la organización de los trabajadores y empleadores, así como la acción colectiva que supone el ejercicio de los derechos destinados a la determinación común de las condiciones de empleo y la auto-tutela destinada a la solución de los conflictos colectivos a través del ejercicio del derecho de huelga.

Tenemos la profunda convicción de que abordar la necesaria e impostergable modernización del sistema de relaciones laborales chileno mejorará sustantivamente su legitimidad, su calidad y su gobernanza, constituyéndose en una vía fundamental para lograr un desarrollo inclusivo.

II. ANTECEDENTES.

a. Baja cobertura de negociación colectiva.

La cobertura de la negociación colectiva en el año 2013 alcanzó apenas el 8.1% de los asalariados del sector privado bajo la modalidad reglada, y un 2% bajo la modalidad no reglada. Esto significa que la enorme mayoría de los trabajadores y trabajadoras chilenos quedan fuera de la posibilidad de negociar colectivamente sus salarios y condiciones laborales.

Mientras no avancemos en el fortalecimiento de los derechos colectivos del trabajo, las condiciones estructurales para la reproducción de la desigualdad permanecerán, minando los esfuerzos que se están haciendo en otras áreas para hacer de Chile un país más justo y cohesionado.

b. Las observaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Diversos pronunciamientos de los órganos de control de la OIT hacen referencia a las condiciones restrictivas que contiene la actual legislación en

relación al debido reconocimiento y regulación de los derechos asociados a la libertad sindical.

Las observaciones más recientes dicen relación con las formuladas por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) relativas a los Convenios N^{os} 87 y 98, que pueden sintetizarse en las siguientes:

i. Legislación que limita el derecho a la negociación colectiva. Se refiere, entre otras, a los artículos 305 y 82 en cuanto excluyen de la negociación colectiva a los trabajadores afectos a contrato a aprendizaje o contratados para una obra o faena transitoria o de temporada; al artículo 1° del Código del Trabajo que por vía de exclusión en la aplicación de sus normas, impide el ejercicio de los derechos de negociación colectiva.

ii. Legislación que limita el ejercicio de los derechos de libertad sindical en lo relativo a los sindicatos y a la negociación colectiva. Se trata de los artículos 314 bis, 315 y 320 del Código del Trabajo, que facultan a grupos de trabajadores para negociar colectivamente, pues ello sólo ha podido hacerse en conformidad a los convenios, en ausencia de las organizaciones sindicales; y a los artículos 334 y 334 bis, en cuanto exigen diversas formalidades y el previo acuerdo del empleador para negociar colectivamente.

iii. Legislación que limita el ejercicio del derecho de huelga. Se refiere a los artículos 372 y 373 del Código del Trabajo que disponen que la huelga debe acordarse por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación; al artículo 374 del mismo Código que dispone que si no se hace efectiva dentro de tercero día la votación de huelga, se entiende aceptada la última oferta del empleador; al artículo 379 de ese cuerpo legal, que dispone la votación

de censura de la comisión negociadora de los trabajadores; al artículo 381 que contempla la posibilidad de reemplazo de trabajadores bajo ciertas condiciones que debe contener la última oferta del empleador y al artículo 384 del código que prohíbe la huelga en las actividades e instituciones que indica.

III. OBJETIVO DEL PROYECTO.

El objetivo de esta iniciativa legal apunta al desarrollo de relaciones laborales modernas, justas y equilibradas entre las partes, en las que predomine el diálogo y el acuerdo, combinando objetivos de equidad, eficiencia y productividad.

Para avanzar en estos propósitos, este proyecto de ley amplía y mejora la negociación colectiva para que ésta pueda ser ejercida por más trabajadores, bajo mecanismos que faciliten los acuerdos con sus empleadores, en la perspectiva de favorecer un espacio de diálogo institucionalizado al interior de las empresas. Junto con ello se enriquecen los contenidos y la calidad de estos procesos.

El fortalecimiento de los sindicatos implica reconocerles titularidad para los fines de la negociación, promoviendo que sus acuerdos puedan ser extensivos a otros trabajadores de la empresa, a través de mecanismos que no constituyan prácticas antisindicales.

Creemos impostergable promover espacios efectivos de diálogo y acuerdo que colaboren a compatibilizar las necesidades derivadas del dinamismo, la competitividad y la productividad de las empresas en la economía nacional y global, con relaciones laborales en donde exista una justa distribución de la renta, un trato respetuoso de los trabajadores y en el que se fortalezca la organización y capacidad de negociación de los trabajadores, a través de los sindicatos, que expresan en forma permanente y seria la voluntad del colectivo.

En la actualidad, el ordenamiento normativo laboral en materia de derechos colectivos establece un conjunto de instituciones que, en lo sustantivo, deja en una posición muy asimétrica a las partes para negociar colectivamente. En consecuencia, se requiere nivelar las condiciones institucionales de la relación laboral, de manera que trabajadores y empleadores puedan negociar con igualdad de medios al interior de la empresa, potenciando la confianza, la colaboración estratégica y también buscando una mejor distribución de las ganancias de productividad. De esta manera se busca instalar una lógica virtuosa donde se concilien mayor equidad, mayor productividad y paz social.

Esta iniciativa legal busca también legitimar un sistema institucional que permita procesar el conflicto laboral al interior de las empresas, generando un procedimiento que contiene un conjunto de incentivos destinados a promover el diálogo directo entre las partes, el acuerdo y mecanismos pacíficos de resolución de controversias.

Las legítimas diferencias y aspiraciones de las partes deben ser encausadas en un marco de respeto y juridicidad. Aquellas conductas que se desvíen de este cauce son sancionadas en forma específica, particularmente aquellas que representen un ejercicio violento del derecho a huelga.

Junto con lo anterior, cabe resaltar que, para una adecuada y efectiva implementación de los cambios propuestos, se fortalecerá la capacidad operativa de la Dirección del Trabajo a fin que pueda desarrollar a cabalidad las nuevas funciones que se le asignan, especialmente las relativas a la solución de controversias, la asistencia técnica a las partes y la calificación de los servicios mínimos.

IV. CONTENIDO DEL PROYECTO.**1. Ampliación de la cobertura de la negociación colectiva a trabajadores que hoy están excluidos de ejercer este derecho.**

La iniciativa propone eliminar parte de las prohibiciones y exclusiones que han sido objetadas por parte de los órganos de control de la OIT. Particularmente las del artículo 305 del Código del Trabajo.

a. Trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82 del Código del Trabajo, se propone que los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje puedan negociar condiciones comunes de empleo, en la medida que se desempeñen en grandes empresas.

b. Organizaciones que afilien a trabajadores contratados exclusivamente para trabajar en una obra o faena transitoria.

Se reconoce a las organizaciones que afilien a trabajadores por obra o faena transitoria, derecho a negociar colectivamente a través de un procedimiento reglado especial y conforme la negociación colectiva no reglada.

c. Trabajadores que tienen prohibición de negociar colectivamente y que se encuentran contemplados en los números 2), 3) y 4) del artículo 305 del Código del Trabajo.

Se mantendrá una exclusión general respecto del personal de confianza que sólo afectará a aquellos trabajadores que tengan facultades expresas de representación y

administración de la empresa, refundiendo y simplificando las actuales hipótesis del artículo 305 con la finalidad de que no permita la exclusión del derecho a negociar más allá de lo razonable.

2. Titularidad Sindical.

a. Normas generales

Se reconocerá al sindicato como sujeto principal de la negociación colectiva, en representación de sus afiliados.

La negociación colectiva del sindicato se sujetará a las normas de la negociación colectiva reglada. También podrá, en cualquier tiempo, ser parte de procesos de negociación directa con el empleador, esto es, titularidad sindical para la negociación colectiva no reglada.

Dando plenas garantías al principio de libertad sindical, cada sindicato negociará colectivamente en representación de sus afiliados.

En las empresas en que no existe sindicato con derecho a negociar colectivamente, se reconocerá el derecho a que los trabajadores puedan unirse para efectos de negociar colectivamente, a través de grupos negociadores bajo una modalidad de negociación colectiva semi-reglada.

El trabajador amparado por un instrumento colectivo negociado a través de un sindicato podrá modificar su afiliación sindical, pero permanecerá vinculado a dicho instrumento colectivo hasta el término de su vigencia.

Los beneficios negociados por un sindicato y establecidos en un instrumento colectivo se aplicarán a todos los trabajadores que se afilien al sindicato con posterioridad a la negociación. El trabajador sindicalizado tendrá derecho a los beneficios que se devenguen a partir de

la comunicación al empleador de su afiliación.

La organización sindical que negoció el instrumento colectivo no podrá impedir o restringir arbitrariamente la afiliación de trabajadores a otro sindicato.

Las partes dispondrán de la facultad de extender los beneficios de un instrumento negociado a trabajadores sin afiliación sindical, en la medida que cuente con el acuerdo del trabajador al que se le extiende. En este caso, la extensión se regirá por los términos del acuerdo.

En caso de no lograrse este acuerdo, se sancionará como práctica antisindical otorgar beneficios iguales a las pactadas en instrumentos colectivos a trabajadores no afiliados a la organización que ocupen cargos o desempeñan funciones similares.

b. Titularidad Sindical de Organizaciones Sindicales distintas al Sindicato de Empresa.

En general, se mantendrá el reconocimiento de modalidades de negociación de carácter voluntaria a todo tipo de organizaciones sindicales.

Nos referimos a la negociación no reglada, a través de la cual, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, destinadas a convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones.

Asimismo, se regula un procedimiento reglado especial de negociación colectiva vinculante para el empleador, para las organizaciones que afilien a trabajadores eventuales y los contratados para desempeñar exclusivamente una determinada obra o faena transitoria.

c. Titularidad Sindical del Sindicato Interempresa.

Con miras a conciliar el derecho a titularidad sindical del sindicato interempresa con el hecho que el ámbito de negociación reconocido constitucionalmente en nuestro ordenamiento es la empresa, se le reconoce a dicho sindicato el derecho a negociar regladamente en el ámbito de la empresa, siempre y cuando cumplan con los quórum para negociar que se exigen al sindicato de empresa.

Las negociaciones se ajustarán a las mismas regulaciones del sindicato de empresa, salvo en lo concerniente a la comisión negociadora, que deberá ser integrada por los delegados sindicales que el sindicato tenga en la respectiva empresa.

3. Ampliación del derecho a información de los sindicatos, con la finalidad de mejorar la calidad de las negociaciones y de la relación empresa - sindicatos.

Para contar con una negociación colectiva más técnica e informada, es necesario establecer la normativa que permita que el sindicato cuente con información oportuna sobre la situación económica de la empresa, de manera tal que se establece la obligación del empleador de proporcionar a sus sindicatos información de la empresa, en forma periódica.

La información periódica estará comprendida por el balance general, los estados financieros o estados financieros auditados, y toda otra información que la empresa deba poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros, de carácter público.

Asimismo, el empleador deberá entregar información oportuna, completa y

actualizada sobre el estado de la empresa para la preparación de la negociación.

En el caso de la mediana y gran empresa, estará comprendida por el valor actualizado de beneficios que forman parte del contrato colectivo vigente; la planilla actualizada de remuneraciones de los trabajadores afectos a la negociación; los costos globales de la mano de obra (número de trabajadores totales de la empresa) y la política futura de inversiones de la empresa que no tenga carácter de confidencial.

Se considera también información sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, la que, en todo caso, deberá proporcionarse con carácter general y de manera innominada.

Para las pequeñas y micro empresas se establece una regulación especial, destinada a hacerse cargo de sus particularidades. En general, sólo estarán obligadas a entregar la información de que dispongan sobre su situación financiera y aquella específica con la que cuenten para la negociación. Con todo, y con el ánimo de facilitar a este segmento de empresas el cumplimiento de esta obligación, se les faculta a solicitar asistencia a la Inspección del Trabajo y que este organismo solicite, a su vez, información sobre la actividad o rubro al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, a fin de que puedan disponer de información complementaria y comparativa del sector de que se trate.

También se establece que en el caso de que el empleador incumpla la obligación de proporcionar la información solicitada, pueda intervenir la Inspección del Trabajo o, en su defecto, el Tribunal competente, disponiendo su entrega en la primera resolución.

Finalmente, el incumplimiento de la obligación de proveer información por parte del empleador, como el del deber de reserva por parte del sindicato respecto de la información entregada por el empleador que tenga el carácter de reservada, constituirán prácticas antisindicales.

4. Simplificación del procedimiento de negociación colectiva reglada.

El actual procedimiento reglado de negociación colectiva limita las opciones de diálogo directo entre las partes, haciendo prevalecer las formas procedimentales por sobre los actos sustantivos.

Por lo anterior, éste se simplifica, reconociendo el principio de buena fe del procedimiento, esto es, el deber de las partes de cumplir con las obligaciones y plazos previstos, sin poner obstáculos que limiten sus opciones de entendimiento.

Asimismo, se fortalecen los instrumentos y opciones de mediación, estableciendo el derecho de las partes a solicitar, de común acuerdo, la mediación voluntaria de la Dirección del Trabajo, en cualquier momento de la negociación; el derecho de cualquiera de las partes a solicitar mediación obligatoria una vez votada la huelga (actualmente denominada "buenos oficios"); y mediación forzada, en los casos de incumplimiento del principio de buena fe, tales como, falta de entrega de la información, no respuesta a solicitud del equipo de emergencia, no asistencia a reuniones convenidas, entre otras.

5. Equilibrio de las partes en el proceso negociador: Derecho a Huelga.

La huelga es el último recurso de que disponen las organizaciones de trabajadores para hacer valer sus reivindicaciones. Es un derecho fundamental de los trabajadores, un medio legítimo de defensa de sus intereses

que ha sido reconocido explícita e implícitamente en la legislación nacional y en los tratados de derechos humanos vigentes en Chile, como los Convenios N^{os} 87 y 98 de la OIT, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Sin embargo, nuestra legislación contempla una figura que hace ineficaz este instrumento, al otorgar la facultad al empleador de reemplazar a los trabajadores durante el ejercicio de la huelga. De igual modo, se otorga la posibilidad que una vez hecha efectiva la huelga, los trabajadores involucrados en ella puedan irse reintegrando individualmente a sus funciones a través de la figura del "descuelgue", limitando así el ejercicio real y efectivo de la voluntad colectiva.

Con el objeto de que la huelga sea un instrumento eficaz que permita a las partes llegar a un acuerdo que resulte favorable para todos los intervinientes en el proceso de negociación y se logren equilibrar las posiciones de los actores, acogiendo los principios de libertad sindical impulsados por la OIT, se eliminará la facultad del empleador de reemplazar los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga, con trabajadores propios o externos de la empresa, lo que es consistente con la actual jurisprudencia de la Corte Suprema.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 N^o 16 de la Constitución Política de la República, se regula un procedimiento para la calificación de las empresas en las que no se puede ejercer el derecho a huelga, que mejora sustantivamente el actual procedimiento permitiendo el principio de bilateralidad, facultando a las partes a hacer valer sus alegaciones ante la autoridad, mediante un nuevo procedimiento judicial de carácter especial ante la Corte de Apelaciones, la que deberá pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia de aquella calificación.

Se establece también un procedimiento eficaz de arbitraje obligatorio, gratuito para los trabajadores de las empresas que no pueden ejercer el derecho a huelga y las empresas de menor tamaño, a cargo de un cuerpo arbitral que se caracterizará por la diversidad, experiencia, prestigio e independencia de sus miembros.

Se consagra el deber de la organización sindical de proveer el personal necesario para cumplir los "servicios mínimos", a fin de atender las operaciones indispensables para evitar un daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura de la misma o que causen grave daño al medio ambiente o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud.

La atención de los servicios mínimos no implicará restar eficacia al ejercicio del derecho a huelga y deberá realizarse a través de uno o más "equipos de emergencia" dispuestos por los trabajadores involucrados en el proceso de negociación.

En general, se privilegia que la calificación de los servicios mínimos pueda ser concordada por las partes, en forma previa a la negociación. A falta de acuerdo, resuelve la Inspección del Trabajo previa fiscalización y con informes técnicos de organismos públicos y privados. La resolución será reclamable ante un tribunal del trabajo a través del procedimiento monitorio.

La definición de los servicios mínimos deberá tomar en consideración necesariamente los requerimientos vinculados al tamaño, especificidad y características de la empresa de que se trate.

Sólo en el caso de que los trabajadores no cumplan con atender los servicios mínimos previamente concordados o regulados por la autoridad competente, la

empresa podrá tomar las medidas necesarias para atenderlos, certificándose ese hecho por la Dirección del Trabajo.

6. Piso de la negociación

La negociación colectiva debe propender a que las partes desarrollen un proceso amplio e informado de diálogo, sobre la base de las condiciones actuales y futuras de la empresa, y en la perspectiva de asegurar mejores condiciones laborales y remuneracionales para los trabajadores, en un marco de sustentabilidad.

Lo anterior supone que las partes actúen de buena fe y con responsabilidad, buscando acuerdos de mutuo beneficio.

Desde esta perspectiva, se introducen modificaciones destinadas a consolidar los resultados del proceso de negociación colectiva anterior, en materia de beneficios remuneracionales, como el piso del instrumento colectivo que surja del nuevo proceso negociador. Se busca que las partes concentren su diálogo en el mejoramiento de las condiciones remuneracionales futuras y no en asegurar la continuidad de lo obtenido en el proceso anterior. En este contexto, se establece que la respuesta del empleador no pueda contener estipulaciones menores en materia de remuneraciones y beneficios permanentes a las vigentes al momento de la negociación.

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

Se entienden excluidas de las estipulaciones que conforman el piso de la negociación la reajustabilidad pactada, el incremento real pactado en el contrato

vigente, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y lo que generalmente se conoce como el bono de término de negociación.

Con todo, después de presentada la respuesta del empleador, las partes podrán, atendida la situación económica de la empresa, negociar modificaciones a las estipulaciones contenidas en el piso de la negociación. A través de estas modificaciones podrán eliminar, disminuir, sustituir, conmutar o incorporar beneficios.

7. Ampliación de materias de la negociación colectiva.

La negociación colectiva debe permitir que los actores de la relación laboral puedan acordar todas las materias que son de interés común, imponiendo los límites necesarios para que dichos acuerdos no signifiquen vulneración o afectación de sus derechos fundamentales. En la medida que las partes posean una posición equivalente, la legislación debe posibilitar un marco de diálogo y entendimiento amplio, sin establecer obstáculos para el ejercicio de la voluntad colectiva.

Nuestro ordenamiento laboral desconfía del ejercicio de la voluntad colectiva y por ello restringe los espacios y posibilidades de acuerdo entre las partes, limitando los ámbitos y materias que ellas pueden negociar.

Una economía abierta y competitiva requiere que las empresas tengan capacidad de adaptarse a un entorno que impone desafíos crecientes en materia de productividad y competitividad. Para enfrenar estos desafíos, las empresas deben contar con las herramientas necesarias para adecuarse a los ciclos productivos, actuando con oportunidad y eficacia. Estos ajustes no pueden sino emanar del entendimiento entre

los trabajadores y las empresas, en un marco de diálogo y colaboración.

En consecuencia, se busca reconocer una amplia libertad y autonomía a las partes para negociar y establecer acuerdos sobre otras materias propias de la organización del trabajo, más allá de las condiciones comunes de trabajo y las condiciones remuneracionales, eliminando las restricciones que actualmente existen respecto de los temas que pueden ser objeto de la negociación colectiva, por lo que se propone facultar a las partes para negociar pactos sobre condiciones especiales de trabajo en las empresas en que exista una afiliación sindical relevante.

La afiliación sindical que se exigirá en régimen, para estos efectos, será igual o superior al 30% del total de los trabajadores de la empresa. Con todo, a dicho porcentaje se llegará gradualmente, como da cuenta la respectiva disposición transitoria.

Cada sindicato representará a sus afiliados en la negociación de pactos sobre condiciones especiales de trabajo, y estos sólo podrán aplicarse a los trabajadores de la empresa que formen parte de los sindicatos que negociaron el acuerdo.

Con todo, el empleador podrá convenir aplicar los pactos concordados con los sindicatos a trabajadores sin afiliación sindical, con aprobación de la Dirección del Trabajo, salvo que el porcentaje de acuerdo supere el 50%, en cuyo caso, el pacto podrá extenderse al conjunto de los trabajadores de la empresa.

Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo podrán referirse a distribución de la jornada y descansos, el establecimiento de bolsas de horas extraordinarias, la regulación y retribución de tiempos destinados a preparación para trabajar, así como a jornada pasiva.

Sin restricciones de ninguna especie, las negociaciones podrán considerar también acuerdos de conciliación de trabajo y vida familiar, planes de igualdad de oportunidades, constitución y mantención de servicios de bienestar, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva, mecanismos de resolución de controversias, entre otros.

Las nuevas materias enriquecerán la negociación, pudiendo ser negociadas ya sea a través del procedimiento de negociación colectiva reglada o bajo la modalidad de negociación no reglada.

Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo deberán ser registrados por el empleador en la respectiva Inspección del Trabajo, quien fiscalizará su ejecución y cumplimiento.

8. Horas de trabajo sindical.

Los sindicatos constituyen las organizaciones permanentes y estables de los trabajadores; a través de ellos se agregan y representan sus intereses.

Los dirigentes sindicales cumplen el rol de dirección en estas organizaciones y posibilitan el desarrollo de un diálogo al interior de la empresa, en la perspectiva de obtener mejoras y acuerdos que sean de beneficio para sus representados.

La acción de calidad de dirigentes sindicales agrega valor a su organización, a los trabajadores que representa, a la empresa y a la sociedad en su conjunto.

Para el ejercicio de este rol, los dirigentes sindicales deben contar con instrumentos y herramientas que les permitan actuar entre ellos y con sus contrapartes, pudiendo ausentarse de su lugar de trabajo

para realizar las labores propias de la representación sindical.

Nuestra legislación reconoce este instrumento pero lo denomina "permisos", en circunstancias que no se trata de una concesión sino de un derecho que debe ser reconocido para su finalidad intrínseca, esto es, para el trabajo sindical, de ahí que se proponga modificar la nomenclatura vigente, sustituyéndola por horas de trabajo sindical.

Finalmente, se modifica la norma que se relaciona con las horas para formación sindical, ampliándolas de una semana a tres semanas, en el año calendario.

9. Modificaciones sustantivas al sistema de mediación y arbitraje.

El proyecto fortalece los mecanismos de mediación en la negociación colectiva reglada; establece y regula un inédito procedimiento de mediación laboral de conflictos colectivos e incorpora un moderno sistema de justicia arbitral que será gratuito para los trabajadores y las empresas de menor tamaño.

10. Igualdad de oportunidades.

Se garantiza la integración de una trabajadora asociada a la organización u organizaciones que negocian en la comisión negociadora laboral, en el caso de que conforme las reglas generales ésta no esté integrada por ninguna mujer. Para tales efectos, se deberá elegir una representación femenina para integrarse a la comisión, de conformidad a los respectivos estatutos.

11. Modificaciones al Título Preliminar, Libro I y Libro III del Código del Trabajo.

a. Planteamiento

Las modificaciones en materia de derechos colectivos demandan diversas adecuaciones al Título Preliminar y al Libro I del Código del Trabajo.

Particularmente, se plantean modificaciones a los artículos 3°, 5°, 6°, 11, 38, 43, 82, 178, 218, 221, , 229, 243, 249, 250, 252, 274, 283, 289, 290, 292, 294 y 302, para conciliarlos con el nuevo sistema de relaciones laborales que se establece en el nuevo Libro IV.

b. Modificaciones específicas en materia de sindicalización.

La iniciativa promueve modificaciones al Libro III del Código del Trabajo destinadas a fortalecer los sindicatos, así como a fomentar y facilitar sus actividades.

Por una parte, se fortalece la regulación en materia de prácticas antisindicales, con la finalidad de corregir las debilidades que ésta ha demostrado en el cumplimiento de sus fines.

Por otra parte, se introducen una serie de modificaciones a los fueros sindicales, haciéndose cargo de la necesidad de acotar la proliferación de malas prácticas que, finalmente, sólo contribuyen a la debilitación de los sindicatos.

Se comprenden también en las modificaciones al Libro III, las concernientes a los permisos sindicales, a través de las cuales se cumple con el Programa de Gobierno en materia de protección a la libertad sindical.

12. Entrada en vigencia de las disposiciones.

La presente ley, entrará en vigencia el día primero del décimo tercer mes posterior a su publicación en el Diario Oficial.

En consecuencia, tengo el honor de someter a vuestra consideración, el siguiente

PROYECTO DE LEY:

"Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

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

2) Intercálase en el inciso tercero del artículo 5°, entre las expresiones "y" y "colectivos", las siguientes palabras: "los instrumentos".

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

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

4) Intercálase en el inciso segundo del artículo 11, entre la palabra "arbitrales" y el punto seguido (.), la siguiente expresión: "o en acuerdos de grupo negociador".

5) Sustitúyense en el inciso final del artículo 38 las dos veces que aparece la palabra "cuatro" por la expresión "hasta tres".

6) Intercálase en el artículo 43, entre las expresiones "trabajo" y "o", la siguiente frase: ", o en acuerdos de grupo negociador".

7) Intercálase en el artículo 82, entre las expresiones "colectivos" y "o", la siguiente frase: "o en acuerdos de grupo negociador".

8) Intercálase en el inciso primero del artículo 178, entre las expresiones "colectivos" y "que", la siguiente frase: "o en acuerdos de grupo negociador".

9) Elimínase en el inciso primero del artículo 218, la expresión: ", los notarios públicos".

10) Sustitúyese el inciso tercero del artículo 221, por el siguiente:

"Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o 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."

11) Reemplázase el artículo 229, por el siguiente:

"Artículo 229.- Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, elegirán de entre ellos a un delegado sindical; si fueren más de veinticinco trabajadores, elegirán un delegado sindical por cada veinticinco trabajadores afiliados, con un máximo de tres delegados. Con todo, si fueren más de veinticinco trabajadores y de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a uno o dos de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales. Si de entre ellos se han elegido tres directores, no tendrán derecho a elegir delegados. Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.

Las elecciones a las que se refiere este artículo se realizarán en 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.

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

12) Reemplázase el inciso primero del artículo 243, por el siguiente:

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

13) Modifícase el artículo 249 de la siguiente forma:

a) Modifícase el inciso primero del siguiente modo:

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 la siguiente: “las que no podrán”.

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

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

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

14) Modifícase el artículo 250 en la siguiente forma:

a) Sustitúyese en el inciso primero la frase “los siguientes permisos sindicales”, por la siguiente: “las siguientes horas de trabajo sindical”.

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

"b) Podrán también, en conformidad a los estatutos del sindicato, los directores y delegados sindicales hacer uso de hasta 3 semanas de horas de trabajo sindical en el año calendario, para asistir a actividades destinadas a formación y capacitación sindical."

c) Sustitúyese en el inciso final la expresión "los permisos" por la siguiente: "las horas de trabajo sindical".

15) Sustitúyese en el artículo 252 la expresión "permisos sindicales" por la siguiente: "horas de trabajo sindical".

16) Modifícase el artículo 274 del siguiente modo:

a) Sustitúyese en su inciso tercero la palabra "permiso" por la siguiente 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".

17) 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 siguiente frase: "las horas de trabajo sindical antes señaladas".

c) Reemplázase en su inciso final la palabra "permisos", por la siguiente frase: "horas de trabajo sindical".

18) Modifícase el artículo 289 de la siguiente forma:

a) Modifícase su inciso primero en el siguiente sentido:

i) Sustitúyese la expresión "atenten contra" por la siguiente: "limiten o entorpezcan".

ii) Reemplázase el punto y aparte (.) por la siguiente 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 literal b) la frase "los incisos quinto y sexto del artículo 315" por la siguiente: "los artículos 316 y 318".

d) Reemplázase en el literal c) la expresión "con el fin exclusivo de" por la siguiente: "que signifiquen".

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

"f) El que se negare a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo respectiva;".

f) Sustitúyese en su actual literal f), que pasó a ser g), la expresión "con el fin exclusivo de" por "que signifiquen".

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

"h) El que unilateralmente otorgue a trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo.".

19) Modifícase el artículo 290, en la forma siguiente:

a) Modifícase su inciso primero en el siguiente sentido:

i) Sustitúyese la expresión "atenten contra" por la siguiente: "limiten o entorpezcan".

ii) Reemplázase el punto y aparte (.) por la siguiente frase: "entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:".

b) Elimínase en su inciso segundo la frase "Incorre especialmente en esta infracción:".

c) Reemplázase en el literal d) la expresión “, y” por punto y coma (;).

d) Reemplázase en el literal e) el punto final (.) por punto y coma (;).

e) Agréganse los siguientes literales f) y g), nuevos, del siguiente tenor:

“f) El que utilizare los derechos sindicales o fueros que establece este Código, de mala fe o con abuso del derecho; y

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

20) Modifícase el artículo 292 en la siguiente forma:

a) Sustitúyese su inciso primero por el siguiente:

“Artículo 292.- Las prácticas desleales o antisindicales serán sancionadas con multas de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción. En caso de tratarse de una reincidencia, se sancionará con multas de cien a quinientas unidades tributarias mensuales.”.

b) Sustitúyese en su inciso segundo la expresión “Servicio Nacional de Capacitación y Empleo” por la siguiente frase: “Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social”.

c) Intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando el actual inciso tercero a ser cuarto y así sucesivamente:

“Tratándose de la práctica desleal a que se refiere el literal g) del artículo 290, sin perjuicio de las multas establecidas en el inciso primero, el dirigente sindical que incurriere en ella podrá, atendida la gravedad de la infracción, ser sancionado con la pérdida del fuero sindical.”.

21) Sustitúyese el inciso primero del artículo 294 por el siguiente:

"Artículo 294.- Si el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral se realizó en represalia por su afiliación sindical o su participación en la negociación colectiva, éste no producirá efecto alguno y se aplicará lo dispuesto en el artículo 489, con excepción de sus incisos tercero, cuarto y quinto."

22) Modifícase el artículo 302 del siguiente modo:

a) Elimínase, en su inciso tercero la expresión: "y gozará del fuero a que se refiere el artículo 243".

b) Elimínase su inciso final.

23) 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, incluidos los pactos sobre condiciones especiales de trabajo a que se refiere el Título VI del presente Libro.

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

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

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

En todas aquellas empresas en que no exista organización sindical con derecho a negociar, podrán negociar, según las normas previstas en el artículo 315 de este Código, 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 éste 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 Supremo 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 de un 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos.

Lo dispuesto en el inciso anterior no tendrá lugar, sin embargo, respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al Decreto Ley N° 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 que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes.

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

El trabajador, o el sindicato al que se encuentre afiliado, podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución de la circunstancia de no poder negociar colectivamente hecha constar en su contrato. La resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse judicialmente a través del procedimiento monitorio de este Código dentro del plazo de 10 días contado desde su notificación, pudiendo hacerse parte en él tanto el trabajador como el respectivo sindicato.

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 de trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.

Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, planes de igualdad de oportunidades en la empresa, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.

Adicionalmente, podrán negociarse sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso, bancos de horas extras, duración y retribución de jornadas pasivas, en la medida que dicha negociación se sujete a las condiciones previstas en el Título VI de este Libro.

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

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

Artículo 308.- **Plazo mínimo para poder negociar colectivamente.** Para negociar colectivamente dentro de una mediana, pequeña o micro empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades. Tratándose de una gran empresa, se requerirá que hayan transcurrido a lo menos seis meses desde el inicio de sus actividades.

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

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

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

Artículo 310.- **Beneficios y afiliación sindical.** Los trabajadores se regirán por el instrumento colectivo suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados mientras éste 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.

Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.

Artículo 312.- **Plazos y su cómputo.** Todos los plazos establecidos en este Libro son de días corridos, salvo los previstos para la mediación obligatoria del artículo 355.

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

Artículo 313.- **Ministros de fe.** Para los efectos previstos en este Libro, serán ministros de fe los Inspectores del Trabajo, los Oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

Artículo 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 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 5 días. Si así no lo hiciera, 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 por 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, éste tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo para los involucrados.

Con todo, cualquier trabajador que tenga vigente un acuerdo de grupo negociador podrá afiliarse a una organización sindical, aplicándose a su respecto lo previsto en el artículo 323, pudiendo negociar según las reglas generales.

TÍTULO II

DERECHO A INFORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Artículo 316.- **Derecho de información periódica.** Las empresas grandes y medianas estarán obligadas a proporcionar a los sindicatos que tengan derecho a negociar en ellas, la información financiera periódica y relevante de que dispongan.

De conformidad a lo anterior, deberán entregar el balance general, estado de resultados, estados financieros o estados financieros auditados, dentro del plazo de 30 días contado desde que estos documentos se encuentren disponibles.

Las grandes empresas, además, deberán entregar a los sindicatos toda otra información de carácter público que conforme a la legislación vigente estén obligadas a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros. Esta información deberá ser entregada a los sindicatos dentro de los 30 días siguientes a que dicha información estuviere disponible.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, las empresas grandes y medianas tendrán la obligación de entregar la información indicada en este artículo que esté disponible a los sindicatos que se

constituyan, dentro del plazo de 15 días contado a partir de la comunicación señalada en el inciso primero del artículo 225.

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

A requerimiento de las organizaciones sindicales que lo soliciten dentro de los 90 días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, deberán entregar, a lo menos, la siguiente información:

a) Planilla de remuneraciones pagadas a todos los trabajadores afectos a la negociación, desagregada por haberes, con el detalle de fecha de nacimiento, 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.

d) Toda la información periódica del artículo 316 que no haya sido entregada con anterioridad a la organización en los últimos 2 años.

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

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

Las empresas señaladas en este artículo dispondrán de un plazo de 15 días para hacer entrega de la información solicitada por el sindicato, contado desde su requerimiento.

Artículo 318.- **Derecho de información por cargos y funciones de los trabajadores.** Los sindicatos podrán solicitar a las grandes empresas, una vez en cada año calendario, información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos y funciones en la empresa.

La información deberá entregarse innominadamente en cuanto involucre a trabajadores no afiliados al sindicato requirente.

Las empresas deberán entregar la información a que se refiere este artículo dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que les haya sido requerida.

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

Artículo 319.- Información de la micro y pequeña empresa. Las micro y pequeñas empresas estarán obligadas a proporcionar a los sindicatos que tengan derecho a negociar en ellas, sólo la información que, de acuerdo a la normativa tributaria y financiera, dispongan sobre el estado financiero de la empresa, en cada año calendario.

Para los efectos de preparar la negociación colectiva, los sindicatos señalados en el inciso anterior podrán solicitar a la empresa la información relativa a las planillas de remuneraciones pagadas a los trabajadores afectos a la negociación, desagregada por haberes y omitiendo los datos de nombre y cédula de identidad de los trabajadores. Además, podrán solicitar la información específica señalada en los literales b) y c) del inciso segundo del artículo 317 del presente Código, con una anticipación de 90 días al vencimiento del instrumento colectivo vigente, o en cualquier momento, en caso de no existir éste. Las empresas deberán entregar la información señalada en el inciso anterior dentro de los 15 días siguientes a que le sea requerida.

Las micro empresas sólo estarán obligadas a entregar la información que, de acuerdo a la normativa tributaria y financiera, dispongan.

Tratándose de las empresas a que se refiere este artículo, cualquiera de las partes de la negociación podrá solicitar a la Inspección del Trabajo la realización de una audiencia de asistencia técnica para los efectos de concordar la entrega de la información. La Inspección del Trabajo podrá solicitar al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo información general de la actividad o rubro que desarrolla la pequeña o micro empresa para ponerla a disposición de las partes. Dicho Ministerio deberá entregar la información en el más breve plazo.

Artículo 320.- **Derecho a requerir información por vía administrativa y judicial.** En caso que el empleador no cumpla con entregar la información en los plazos y forma prevista en los artículos 316, 317 y 318, el o los sindicatos afectados podrán solicitar a la Inspección del Trabajo que requiera al empleador de hacerlo en audiencia especialmente fijada al efecto, la que deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes al requerimiento al empleador por parte de la Inspección del Trabajo.

En caso de no prosperar la gestión administrativa, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo dentro de quinto día, conforme a las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes, con excepción de lo establecido en el inciso sexto del artículo 486. La denuncia antes indicada podrá ser formulada directamente por la organización sindical afectada, dentro del mismo plazo señalado.

El Tribunal competente, deberá ordenar en la primera resolución que el empleador haga entrega de la información, bajo apercibimiento legal.

Tratándose de micro y pequeñas empresas, el o los sindicatos podrán solicitar la intervención de la Inspección del Trabajo en caso de que la información no sea entregada en los plazos y forma prevista en el artículo anterior. En este caso, o si en la audiencia de asistencia técnica prevista en ese mismo artículo, no resuelven sus diferencias sobre el contenido de la información, las partes deberán someterse a la mediación de la Inspección del Trabajo.

TÍTULO III

DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y DE LA TITULARIDAD SINDICAL

Artículo 321.- **Contrato colectivo, convenio colectivo, acuerdo de grupo negociador e instrumento colectivo. Definiciones.** Contrato colectivo es aquel celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales de conformidad al procedimiento de negociación colectiva reglada previsto en el Título IV y en el Capítulo I del Título V de éste Código.

Si, producto del proceso de diálogo y negociación directa entre las partes de que trata el artículo 314, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán un convenio colectivo. También tendrán esta denominación, los acuerdos alcanzados en virtud de las normas establecidas en los artículos 368 y siguientes.

El acuerdo suscrito bajo las normas de la negociación semi-reglada, se denomina acuerdo de grupo negociador.

El contrato, el convenio colectivo y el acuerdo de grupo negociador, deberán constar por escrito y recibirán indistintamente en este Código la denominación genérica de instrumentos colectivos. Con todo, deberán registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción, para fines de fiscalización de su cumplimiento.

Se entenderá que el laudo arbitral dictado en conformidad a las normas de los artículos 391 y siguientes también constituye un instrumento colectivo.

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

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte.
2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo y demás que se hayan acordado, especificándolas detalladamente.
3. El período de vigencia.

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 otorga de pleno derecho a los nuevos socios los beneficios del instrumento colectivo suscrito por la organización sindical a la que se incorpore, a partir de la comunicación de la afiliación al empleador.

La comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por éste 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 los demás trabajadores de la empresa sin afiliación

sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y pagar la totalidad o parte de la cuota ordinaria de la organización, según lo establezca el acuerdo.

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, 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 cotización 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 éste.

Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados en el procedimiento, permanecerán afectos a ésta, 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 ni superior a tres años.

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

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

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

Artículo 326.- **Ultra actividad de un instrumento colectivo.** Si un sindicato no presenta un proyecto de contrato colectivo en el plazo señalado en el artículo 335, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

El mismo efecto se producirá respecto de un instrumento colectivo negociado por un sindicato que no cumple, en los plazos legales, el quórum establecido en el inciso segundo del artículo 227 o se ha disuelto de conformidad a las normas de los artículos 295 y siguientes de éste Código.

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 liquidas y actualmente exigibles, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional conocerán de estas ejecuciones conforme el 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.** Los sindicatos de empresa que cumplan con el quórum del artículo 227 de este Código podrán negociar colectivamente de manera reglada con el empleador, de acuerdo a las normas que establece este Libro. Los sindicatos deberán reunir el quórum antes señalado a la fecha de iniciar la negociación.

Artículo 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 y el domicilio físico y electrónico de el o los sindicatos respectivos. En esta misma oportunidad deberán presentar la nómina de los trabajadores que hasta ese momento se encuentren 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 éste, 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 firmar dicha copia, el sindicato podrá requerir a la Inspección del Trabajo, hasta los tres días posteriores al vencimiento del plazo de 45 días señalado en el artículo 335, para que le notifique el proyecto de contrato colectivo.

Artículo 332.- **Comisión negociadora laboral.** La representación del sindicato en la negociación colectiva corresponderá a la comisión negociadora laboral, integrada por el directorio sindical respectivo. Si se trata de una negociación colectiva iniciada por más de un sindicato, la comisión negociadora laboral estará integrada por los directores de todos ellos.

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

En el caso que el o los sindicatos que negocien tengan afiliación femenina y la respectiva comisión negociadora laboral no esté integrada por ninguna

trabajadora, se deberá integrar a una representante elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos. En el evento que los estatutos nada establecieran, ésta deberá ser elegida en asamblea convocada al efecto, en votación universal.

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 de este Código.

Con todo, sólo se incorporarán a la negociación en curso los trabajadores que se afilien hasta el vencimiento del plazo a que se refiere el inciso primero del artículo 337 para la respuesta del empleador.

El sindicato deberá informar al empleador la afiliación de nuevos trabajadores dentro del plazo de 5 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 del presente Código.

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 60 ni después de 45 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 60 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 del término del instrumento colectivo vigente se extinguirán sus efectos y sus cláusulas subsistirán como parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a él, aplicándose lo dispuesto en el inciso primero del artículo 326 del presente Código.

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 formulada dentro de los 10 días siguientes a su presentación, a través de una propuesta de contrato colectivo. Las partes de común acuerdo podrán prorrogar este plazo hasta por 10 días adicionales.

El empleador deberá dar respuesta a todas las cláusulas propuestas en el proyecto presentado por el sindicato y determinar un domicilio electrónico. Asimismo, podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, acompañando los antecedentes que la sustenten. Igualmente, podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto.

El empleador será representado en la negociación colectiva a través de la 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.

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 la que no contenga las estipulaciones del piso de la negociación. En el caso que el empleador no diere respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de plazo, el sindicato podrá solicitar la audiencia señalada en el artículo 345 o continuar la negociación colectiva, sin perjuicio de que siempre le asista la opción de ejercer el derecho establecido en el artículo 344 del presente Código.

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

Artículo 340.- Registro de la respuesta. Copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora laboral para acreditar que ha sido recibida por ésta, deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su entrega a dicha comisión.

En caso de negativa de los miembros de la comisión negociadora laboral a suscribir dicha copia, se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 331 de este Código, computándose el plazo para requerir a la Inspección del Trabajo desde el día siguiente al término del plazo previsto en el artículo 337.

Capítulo IV. Reclamo de legalidad.

Artículo 341.- Reclamo de legalidad. Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora laboral podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta por no ajustarse ésta a las disposiciones de este Libro.

La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo correspondiente, dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de recepción de la respuesta. Esta presentación se realizará por escrito y deberá ser firmada por los integrantes de la comisión negociadora.

No será materia de este procedimiento la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente

respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso final del artículo 306.

Artículo 342.- Reglas de procedimiento del reclamo de legalidad. La reclamación señalada en el artículo anterior, se tramitará conforme las siguientes reglas:

a) Presentado el reclamo, la Inspección del Trabajo, junto con decretar todas las diligencias que estime pertinentes, deberá citar a las partes a una audiencia para un plazo no superior a cinco días, debiendo notificar la citación al correo electrónico que hayan señalado las partes en sus respectivos proyectos. Junto con la citación, se deberá acompañar al empleador copia de la reclamación.

b) A la audiencia las partes deberán asistir con la documentación que la Inspección del Trabajo determine y requiera en el acto de citación, y aquella que estimen pertinente conforme a las reclamaciones planteadas.

En la audiencia, el funcionario de la Inspección del Trabajo llamará a las partes a un acuerdo en relación a las materias controvertidas, pudiendo proponer bases de solución, sin que las opiniones que emita inhabiliten a la Inspección del Trabajo para resolver la controversia. Si no se produce acuerdo o este es parcial, el funcionario pondrá término a la audiencia.

c) La resolución deberá dictarse por el Inspector del Trabajo dentro del plazo de cinco días una vez concluida la audiencia. En contra de esta resolución sólo procederá el recurso de reposición y será reclamable ante el Tribunal del Trabajo del domicilio de la Inspección, dentro del plazo de cinco días contado desde la notificación de la resolución, el que conocerá de acuerdo al procedimiento monitorio.

d) La reclamación, tanto administrativa como judicial, no suspenderá el curso de la negociación colectiva. Sólo procederá la suspensión del procedimiento a requerimiento fundado de parte, debiendo ser escuchada la contraria, y si el funcionario o el Juez lo estima pertinente en la medida que las cuestiones a resolver tengan incidencia sustantiva en el desarrollo del procedimiento. Esta resolución no podrá ser objeto de recurso alguno.

e) Sólo en el caso de afiliaciones sindicales durante la negociación, el empleador podrá reclamar de éstas ante la Inspección del Trabajo por la inclusión de uno o más trabajadores. Esta reclamación se deberá interponer por

escrito dentro del plazo de cinco días contados desde el día quince desde que se inició el proceso de negociación. Esta reclamación se regirá por el procedimiento establecido en el presente artículo.

Capítulo V. Período de negociación.

Artículo 343.- **Periodo 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 todos las materias comprendidas en el proyecto y la respuesta, como aquellas que de común acuerdo definan, incluyendo modificaciones al piso de la negociación.

Igualmente podrán convenir rebajar el piso de la negociación al 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 laboral 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 laboral comunique su decisión al empleador.

Artículo 345.- **Derecho a requerir reuniones directas a la Dirección del Trabajo.** Cualquiera de las partes podrá requerir a la Dirección del Trabajo que las cite a una audiencia con el objeto de celebrar una reunión directa y fijar un calendario de reuniones, cuando estime que la contraparte no está haciendo esfuerzos tendientes a lograr un acuerdo. La asistencia a esta reunión será obligatoria para ambas partes.

Artículo 346.- **Derecho a solicitar reuniones de asistencia técnica.** En las micro y pequeñas empresas, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que las convoque a una reunión de asistencia técnica para llevar a cabo el proceso de negociación colectiva. La misma regla se aplicará a las empresas medianas cuando negocien por primera vez.

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

Artículo 347.- **Mediación voluntaria.** Sin perjuicio de lo señalado en los artículos anteriores, una vez vencido el plazo de respuesta del empleador, y durante todo el proceso de negociación colectiva, las partes podrán solicitar, de común acuerdo, la mediación de la Dirección del Trabajo.

Artículo 348.- **Efecto en la negociación colectiva de inasistencias injustificadas a reuniones.** La inasistencia de alguna de las partes, sin causa justificada, a la audiencia o reuniones citadas de conformidad al artículo 345, producirá los siguientes efectos:

a) Si la inasistencia es de la comisión negociadora de la empresa, los trabajadores quedarán habilitados para solicitar la mediación forzada. Cuando el empleador además no hubiese respondido al proyecto de contrato colectivo, el sindicato podrá convocar a votación de la huelga dentro de quinto día. En este último caso, el sindicato podrá hacer efectiva la huelga al inicio de la jornada del tercer día siguiente a la votación, sin perjuicio del derecho de las partes de solicitar la mediación contenida en el artículo 355 de este Código.

b) Si la inasistencia es de la comisión negociadora laboral, el empleador quedará habilitado para solicitar la mediación forzada. De igual modo, podrá dar a conocer su propuesta a los trabajadores involucrados en la negociación por escrito a través de mecanismos generales de comunicación.

Capítulo VI. Derecho a huelga.

Artículo 349.- **Derecho a huelga.** La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectiva y pacíficamente por los trabajadores.

Se prohíbe el reemplazo de los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga. La infracción de esta prohibición constituye una práctica desleal grave, habilitando a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes de los puestos de trabajo en huelga.

En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes del presente Código, 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 deberá ordenar al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492 del presente Código.

Artículo 350.- **Última oferta del empleador.** El empleador, con una anticipación de a lo menos 2 días previa al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, podrá presentar a la comisión negociadora laboral, una propuesta formal de contrato colectivo, denominada "última oferta". Esta propuesta deberá estar contenida en un documento escrito, y deberá ser suscrito por la comisión negociadora de la empresa.

En el caso de no existir una última oferta del empleador, aquella estará constituida por la respuesta que cumpla con los requisitos legales, salvo que el empleador haya presentado una oferta posterior, en cuyo caso se tendrá a ésta como la última oferta. De existir varias ofertas posteriores a la respuesta, se tendrá como última oferta aquella más próxima al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior.

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 351.- **Convocatoria a la votación de la huelga.** La comisión negociadora laboral deberá convocar a la votación de la huelga con a lo menos cinco días de anticipación a la fecha en que ésta deba realizarse.

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

Artículo 352.- **Oportunidad de la votación de la huelga.** Si existe instrumento colectivo vigente, la huelga debe ser votada dentro de los últimos 5 días de vigencia del instrumento.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la huelga debe ser votada dentro de los últimos 5 días de un total de 45 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 existiera 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 353.- **Medios para votación de la huelga.** Durante el proceso de votación de la huelga, el empleador deberá facilitar que dicho acto se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir al acto de votación. El acto de votación podrá realizarse en la sede sindical, según lo dispuesto en el artículo 255 de este Código.

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

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

Artículo 354.- **Votación de la huelga.** La votación de la huelga se realizará en forma personal, secreta y ante ministro de fe. Los votos serán impresos y deberán emitirse con las expresiones, "última oferta del empleador" o "huelga".

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

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

Artículo 355.- **Mediación obligatoria.** Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al acuerdo de huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo, por un plazo de 5 días hábiles, prorrogables de común acuerdo hasta por 5 días hábiles.

La Inspección del Trabajo tendrá amplias facultades para instar a las partes a alcanzar un acuerdo, disponiendo de la facultad de proponer cláusulas.

Durante el proceso de mediación obligatoria no podrá hacerse efectiva la huelga.

Terminado el proceso de mediación sin que se hubiere llegado a un acuerdo, se hará efectiva la huelga al día hábil siguiente.

Artículo 356.- **Votación que no alcanza los quórum necesarios.** En los casos que no se alcancen los quórum de votación necesarios para que la asamblea apruebe alguna de las opciones propuestas, se dará inicio a un proceso de mediación forzada ante la Inspección del Trabajo.

Con todo, si al término de la mediación forzada no se alcanzare acuerdo, las partes deberán someterse a arbitraje forzado.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores mantendrán la opción de impetrar la suscripción de un contrato colectivo con las estipulaciones establecidas en el piso de la negociación, conforme al artículo 344 del presente Código.

Artículo 357. **El cierre temporal de la empresa o lock-out.** Acordada la huelga y una vez que ésta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el *lock-out* o

cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.

Se entenderá por *lock-out* el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio o al establecimiento.

El *lock-out* es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar *lock-out* parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.

Los establecimientos no afectados por el *lock-out* parcial continuarán funcionando normalmente.

En todo caso, el *lock-out* no afectará a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 305 del presente Código.

El *lock-out* no podrá extenderse más allá de los treinta días contados de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero.

Artículo 358.- **Declaración de *lock-out*.** El *lock-out*, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del cincuenta por ciento del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.

En caso de reclamo, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el inciso anterior la efectuará la Inspección del Trabajo, dentro de 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 359.- **Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y el *lock-out*.** Durante la huelga o el cierre temporal o *lock-out* se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de

sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

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 caso de *lock-out*, el empleador deberá efectuarla respecto de aquellos trabajadores afectados por éste que no se encuentren en huelga.

Artículo 360.- 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 361.- Servicios mínimos y equipos de emergencia. La comisión negociadora laboral estará obligada a proveer durante la huelga, el personal necesario para cumplir los servicios mínimos de la empresa, que permitan atender las operaciones indispensables para evitar un daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura de la misma o que causen grave daño al medio ambiente o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud.

La definición de los servicios mínimos deberá tomar en consideración necesariamente los requerimientos vinculados al tamaño, especificidad y características de la empresa de que se trate.

La prestación de los servicios mínimos se realizará a través de uno o más equipos de emergencia provistos por el

sindicato y conformado por trabajadores involucrados en el proceso de negociación.

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

En el caso que los trabajadores no provean los equipos de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto de que constate este incumplimiento.

Los trabajadores que integren los equipos de emergencia, continuarán recibiendo sus remuneraciones por el tiempo trabajado.

Artículo 362.- Calificación de servicios mínimos y conformación de equipos de emergencia. Las partes podrán acordar la calificación de los servicios mínimos y la conformación de los equipos de emergencia en cualquier momento, incluso antes de haberse iniciado el proceso de negociación. Por circunstancias sobrevinientes esta calificación podrá ser revisada por las partes, adecuándolos mediante un nuevo acuerdo.

Formulado el requerimiento del empleador, para los efectos del inciso anterior, el sindicato dispondrá de 15 días para dar respuesta a éste.

Si en forma previa al inicio de una negociación colectiva, las partes no hubieren acordado la procedencia de servicios mínimos y la conformación de los equipos de emergencia o su recalificación, el empleador deberá solicitarlos conjuntamente con la respuesta al proyecto de contrato colectivo. La organización sindical dispondrá de un plazo de 5 días para dar respuesta al requerimiento efectuado.

En el caso que las partes no logren un acuerdo sobre la procedencia de los servicios mínimos y la conformación de los equipos de emergencia antes del inicio de la negociación colectiva, cualquiera de ellas podrá requerir la intervención de la Inspección del Trabajo.

La Inspección del Trabajo deberá escuchar a ambas partes, solicitar informes técnicos a organismos públicos o privados y, previa fiscalización en ambos casos cuando sea

necesario, emitirá un pronunciamiento fundado dentro del plazo de 30 días siguientes al requerimiento.

Si el requerimiento a la Inspección del Trabajo se promueve una vez iniciada la negociación, el organismo fiscalizador dispondrá de 10 días para emitir su pronunciamiento, con los antecedentes de que disponga. La Inspección, de forma previa al pronunciamiento, podrá recibir a las partes en audiencia o disponer la realización de una fiscalización para mejor resolución del requerimiento. Con todo, en el caso de sindicatos que negocien por primera vez, la audiencia y la fiscalización serán trámites obligatorios.

La resolución de la Inspección del Trabajo deberá ser notificada a ambas partes y será reclamable ante el Tribunal del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su notificación a través del procedimiento monitorio. En este caso el Tribunal podrá disponer provisoriamente como medida precautoria la conformación de uno o más equipos de emergencia.

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 formulen las observaciones que estimen pertinentes, dentro del plazo de 15 días.

La resolución deberá publicarse en el Diario Oficial y podrá ser reclamada ante la Corte de Apelaciones del domicilio de la empresa o de las faenas, a elección del recurrente, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 410 del presente 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 abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Tribunal de Letras del Trabajo respectivo, podrá decretar la reanudación de faenas, previa solicitud de parte.

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

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

Una vez que esté ejecutoriada, la sentencia definitiva deberá notificarse a la Dirección del trabajo para los efectos de lo dispuesto en el artículo 394 del presente Código.

TÍTULO V

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

Capítulo I. La negociación colectiva del Sindicato Interempresa en la empresa.

Artículo 365.- **Negociación colectiva del sindicato interempresa.** El sindicato interempresa podrá negociar conforme al procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro, con las modificaciones señaladas en este Capítulo. En este último caso, la empresa estará obligada a negociar.

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

Artículo 366.- **Requisitos para la negociación colectiva del sindicato interempresa.** Para presentar un proyecto de contrato colectivo en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferiores a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa.

Artículo 367.- **Comisiones negociadoras y su composición.** La comisión negociadora laboral deberá estar integrada por el o los delegados sindicales de la respectiva empresa, y el o los dirigentes que sean dependientes de la misma, pudiendo integrarla además asesores de ambas partes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 332 de este Código.

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

Capítulo II. De la negociación colectiva de las organizaciones que afilien a trabajadores eventuales y de obra o faena transitoria.

Artículo 368.- **Procedimiento especial de negociación.** La organización sindical que afilie a trabajadores eventuales, de temporada o de obra o faena transitoria, podrá negociar colectivamente conforme lo dispuesto en el artículo 314 o de conformidad a las disposiciones previstas en este Capítulo.

Las empresas estarán obligadas a negociar conforme el procedimiento regulado en este Capítulo. Con todo, los trabajadores sujetos a esta negociación no gozarán de las prerrogativas de los artículos 309 y 349 de este Código.

Artículo 369.- **Inicio de la negociación y contenido del proyecto.** La negociación deberá iniciarse con la presentación de un proyecto de convenio colectivo con las condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para un período de tiempo, temporada u obra o faena transitoria determinada.

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

1. La identificación de la organización que presenta el proyecto y la individualización de los miembros de la comisión negociadora laboral 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; y
4. La determinación de la obra o faena o periodo de tiempo comprendido en la negociación.

Artículo 370.- **Oportunidad, formalidades y comunicación del proyecto.** El sindicato podrá presentar el proyecto de convenio colectivo a una o más empresas.

Las negociaciones podrán iniciarse no antes de 50 ni después de 40 días anteriores al comienzo del período de la temporada o fecha de inicio de 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 371.- **Respuesta del empleador.** La empresa deberá responder al proyecto de convenio colectivo dentro del plazo de 5 días contado desde la presentación del mismo, a la comisión negociadora laboral con copia a la Inspección del Trabajo. En la respuesta deberá consignarse la individualización de la empresa, la comisión negociadora y un correo electrónico para las comunicaciones que deban producirse durante la negociación. Deberán también señalarse las cláusulas que se propone celebrar, pudiendo incluir entre ellas los pactos sobre condiciones especiales de trabajo a los que se refiere el artículo 375 del presente Código.

En el caso de que el proyecto de convenio colectivo se presente a dos o más empresas, cada una de ellas deberá decidir si negocia en forma conjunta o separada, debiendo comunicar su decisión a la comisión negociadora laboral en su respuesta al proyecto de convenio colectivo.

Artículo 372.- **Periodo de negociación.** Con el objeto de lograr un acuerdo, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente, pudiendo asistir a las reuniones con los asesores que estimen pertinente..

Artículo 373.- **Mediación.** Asimismo, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo. En esta mediación, la Inspección del Trabajo tendrá amplias facultades para instar a las partes a alcanzar un

acuerdo, incluso dispondrá de la facultad de proponer cláusulas. La asistencia de las partes a las reuniones que se citen para esta mediación será obligatoria y su inasistencia injustificada será constitutiva de práctica desleal.

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

Artículo 374.- 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, incluido 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 375.- Pactos sobre condiciones especiales de trabajo. Los convenios colectivos suscritos de conformidad a las reglas precedentes podrán incluir pactos sobre distribución de jornada y descansos, horas extraordinarias y jornada pasiva, de conformidad a lo dispuesto en el Título VI de este Libro.

Artículo 376.- Convenio de Provisión de puestos de trabajo. Los convenios de provisión de puestos de trabajo de que trata el artículo 142 de este Código, podrán negociarse conforme las reglas del presente Capítulo.

En este caso, las condiciones comunes de trabajo y remuneración que puedan incluirse en un convenio de provisión de puestos de trabajo beneficiarán a todos los afiliados a la organización que los negocie, salvo en lo concerniente a la letra a) del inciso primero del artículo 142 de este Código.

En cuanto a su contenido los convenios de provisión de puesto de trabajo quedarán enteramente sujetos a lo dispuesto en el precitado artículo 142.

TÍTULO VI

DE LOS PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Artículo 377.- 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 treinta por ciento del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título.

Estos pactos podrán acordarse en los procedimientos de negociación colectiva reglada y no reglada de conformidad a sus estatutos.

La duración máxima de estos pactos será de tres años.

Los pactos serán aplicables a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hubieren celebrado.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá convenir aplicar los pactos concordados con los sindicatos a trabajadores sin afiliación sindical, debiendo contar con el acuerdo individual de ellos y la aprobación de la Inspección del Trabajo. En el caso de que la aplicación del pacto sea acordada por el cincuenta por ciento más uno de los trabajadores sin afiliación sindical, podrá aplicarse a todos los trabajadores que no hubieren concurrido al acuerdo, sin necesidad de aprobación de la Inspección del Trabajo.

Artículo 378.- 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 las reglas que fije un Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que deberá ser suscrito además por el Ministro de Hacienda y ajustarse a las siguientes normas:

a) La jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de 45 horas promedio en cómputo semanal, por cada ciclo de trabajo. La jornada diaria de trabajo máxima será de 12 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 30 minutos respecto de aquellas jornadas no superiores a 10 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 60 minutos.

c) Tratándose de faenas ubicadas en centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de 7 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 ésta no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32 de este Código.

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 20 días para faenas transitorias y 12 para faenas permanentes. Tratándose de una jornada diurna, por cada dos días de trabajo corresponderá, como mínimo, un día de descanso; y en el caso de trabajo nocturno, por cada día de trabajo corresponderá, a lo menos, un día de descanso.

Se considerará que la faena se desarrolla fuera de centros urbanos cuando se cumplan a su respecto una o ambas de las siguientes circunstancias:

i) Si las faenas se encuentran ubicadas fuera de los límites urbanos de la ciudad.

ii) Cuando los trabajadores involucrados en la jornada duerman en campamentos de la faena, lugares arrendados o dispuestos por la empresa para pernoctar o se paga una asignación por alojamiento.

e) Por cada día festivo trabajado se deberá otorgar, además, un día de descanso compensatorio. El descanso compensatorio por los días festivos no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo de trabajo. Con todo, las partes podrán convenir una forma especial de distribución de tales días de descanso compensatorio o de remuneración, en cuyo caso ésta no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32 de este Código.

f) Tratándose de los pactos regulados en esta norma, no tendrá aplicación lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 38 de este Código.

Artículo 379.- **Pactos de horas extraordinarias.** Las organizaciones sindicales y los empleadores podrán acordar bancos anuales, semestrales o trimestrales de horas extraordinarias laborables a todo evento, sin sujeción al límite establecido en el inciso primero del artículo 31, los que en todo caso no podrán exceder de 288 horas extraordinarias anuales, o 144 horas extraordinarias semestrales, o 72 horas extraordinarias trimestrales, para cada trabajador afecto al pacto. Estos bancos operarán como el número total de horas extraordinarias que podrán laborar los trabajadores afectos al acuerdo durante el año, el semestre o el trimestre respectivo.

En todo caso, los trabajadores afectos a pactos que adopten bancos de horas extraordinarias, no podrán laborar más de 12 horas en total cada día de trabajo y el tiempo máximo de permanencia en faenas, considerando la jornada ordinaria como extraordinaria y los descansos, será de 12 horas. Además, las horas extraordinarias comprometidas no podrán perjudicar la salud del trabajador y deberán respetar el descanso semanal.

Las organizaciones sindicales que representen a trabajadores transitorios, eventuales o de temporada, podrán concordar bancos semanales de horas extraordinarias de hasta 15 horas en cada semana de trabajo, para cada trabajador afecto al pacto. A estos trabajadores también se les aplicará el límite de no más de 12 horas diarias de trabajo y las horas extraordinarias comprometidas no podrán perjudicar la salud del trabajador.

Artículo 380.- **Pactos sobre tiempo de preparación para trabajar y jornada pasiva.** Podrán también acordarse pactos para la duración y retribución de los tiempos no efectivamente trabajados destinados a cambio de vestuario, aseo personal, traslado, aclimatación u otros, que sean necesarios para el desarrollo de la labor convenida, tanto por razones de higiene o seguridad, del proceso productivo, de imagen corporativa o por exigencia del empleador.

Estos tiempos tendrán una duración máxima de 1 hora diaria, no serán imputables a la jornada de trabajo y su retribución se ajustará al acuerdo de las partes, la que no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32 del presente Código.

Artículo 381.- **Registro de los pactos.** La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de todos los pactos sobre condiciones especiales de trabajo , con la identificación de los empleadores y organizaciones sindicales que los hubieren pactado.

Artículo 382.- **Fiscalización de los pactos.** La fiscalización del cumplimiento de los pactos corresponderá a la Dirección del Trabajo.

Asimismo, el Director del Trabajo, en caso de incumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores, mediante resolución fundada podrá dejar sin efecto los pactos de que trata este Título. Esta resolución será reclamable ante el Tribunal respectivo de conformidad al procedimiento de aplicación general contemplado en el Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código.

TÍTULO VII DE LA MEDIACIÓN, LA MEDIACION LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y EL ARBITRAJE

Capítulo I. De la Mediación.

Artículo 383.- **Tipos de mediación.** Conforme a lo previsto en este Libro, habrá mediación voluntaria cuando las partes de común acuerdo soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo.

Procederá la mediación forzada en los casos previstos en los artículos 320, 348 y 356, y mediación obligatoria en el caso previsto en el artículo 355.

La mediación voluntaria y forzada tendrá un plazo máximo de diez días, contados desde la notificación de la designación del mediador.

Artículo 384.- **Facultades del mediador.** En el cumplimiento de sus funciones, el mediador podrá presentar a las partes propuestas de solución, 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 385.- **Informe de mediación.** Si no se produce acuerdo dentro del plazo, el mediador pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre lo realizado.

Capítulo II. De la Mediación Laboral de Conflictos Colectivos.

Artículo 386.- **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 387.- **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 388.- **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. Cuando no logre mediar a las partes, podrá proponer una o más fórmulas conciliatorias.

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 389.- **Informe de mediación.** En caso de no prosperar la mediación, la Inspección del Trabajo levantará un informe que detallará las características del conflicto, la posición de las partes, las fórmulas de mediación analizadas y las posturas de las partes respecto de aquellas. Este informe será público.

Artículo 390.- **Mediación de conflictos colectivos de derecho.** El procedimiento de mediación de este Capítulo podrá aplicarse también a los conflictos colectivos de derecho, como instancia previa y voluntaria a la intervención de los tribunales competentes.

Capítulo III. Del Arbitraje.

Artículo 391.- **Definición de arbitraje.** El arbitraje es un procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador, en los supuestos y al amparo de las reglas que señala este Capítulo, someten la negociación colectiva a un árbitro para decidir el asunto. La decisión se denominará indistintamente laudo arbitral o fallo arbitral.

Artículo 392.- **Tipos de arbitraje.** Con excepción de los casos señalados en los incisos siguientes, el arbitraje será siempre de común acuerdo entre las partes.

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

El arbitraje será forzado para el empleador cuando lo solicite el sindicato en los casos que el empleador no dé respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro del plazo legal, cuando el empleador se negare a reunirse con la comisión negociadora laboral, no asista a las reuniones acordadas en más de dos oportunidades y así lo certifique la Dirección del Trabajo, o siempre que se trate de su primera negociación colectiva.

En el caso de las pequeñas y micro empresas, éstas podrán solicitar el arbitraje de manera forzada para el sindicato, cuando la comisión negociadora laboral se niegue a reunirse en más de dos oportunidades, lo que certificará la Dirección del Trabajo, o siempre que se trate de su primera negociación colectiva.

También procederá arbitraje forzado en el caso señalado en el inciso segundo del artículo 356 de este Código.

Artículo 393.- **Arbitraje forzado para el empleador.** El derecho señalado en el inciso tercero del artículo precedente, podrá ejercerse durante todo el proceso de negociación colectiva por el sindicato, aun cuando se haya iniciado la huelga. En este caso, la huelga deberá terminar al momento de formularse la solicitud por parte del sindicato.

Artículo 394.- **Del Tribunal Arbitral, de la nómina de árbitros y su designación.** El Tribunal Arbitral será colegiado.

Llegada la fecha de término de vigencia del instrumento colectivo, o el día 45 de iniciado el proceso; en los casos del artículo 363 de este Código; o cuando se notifica la resolución que ordena la reanudación de faenas, o formulada la solicitud del sindicato, o de la micro o pequeña empresa; o bien concluida sin acuerdo la medicación forzada del artículo 356, según correspondiere, la Dirección del Trabajo deberá citar a las partes a una audiencia dentro de quinto día para la designación del Tribunal Arbitral, la que se llevará a cabo con cualquiera de las partes que asista o aún en su ausencia.

En esta audiencia se procederá a designar a tres árbitros laborales que conformarán el Tribunal Arbitral. Las partes podrán elegir de común acuerdo, según el caso, a tres de los indicados en la Nómina Nacional de Árbitros Laborales, y, a falta de acuerdo, la Inspección del Trabajo designará a aquel que más se aproxime a las preferencias de ambas partes, y si éstas no manifestaren preferencias, la designación se hará por sorteo.

Las designaciones señaladas anteriormente, deberán realizarse nombrando a un titular y dos suplentes.

Artículo 395.- **Notificación de los árbitros, audiencia constitutiva y procedimientos de arbitraje.** Los árbitros serán notificados de su nombramiento por la Dirección del Trabajo al correo electrónico que tengan registrado, quedando citados a una audiencia dentro de quinto día, en la cual jurarán dar fiel cumplimiento a su cometido y se constituirán como tribunal arbitral, definiendo asimismo el procedimiento que seguirán para su funcionamiento. A esta audiencia también podrán asistir las partes.

En los casos en que alguno de los árbitros no asista a la audiencia o asistiendo no pueda jurar el cargo, la Dirección del Trabajo deberá llamar a una nueva audiencia a realizarse en el más breve plazo posible.

En esta audiencia, las partes podrán presentar su última propuesta y realizar sus observaciones. De dicha audiencia el Tribunal deberá levantar acta resumida de lo actuado, sin perjuicio de grabar íntegramente la audiencia, a través de medios idóneos.

Artículo 396.- **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, 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 397.- **De la forma del fallo, de su contenido y del derecho a celebrar un contrato colectivo hasta antes de su dictación.** El tribunal arbitral, tanto en los arbitrajes obligatorios como en los voluntarios, podrá fallar en favor de una de las proposiciones que le entreguen las partes, o dictar un fallo que contenga total o parcialmente las proposiciones de una y otra parte.

Con todo, en el caso de los arbitrajes forzados, el Juez solo podrá fallar en favor de una de las proposiciones que le entreguen las partes. Para tales efectos, el Tribunal arbitral citará a una audiencia para los efectos de que las partes confirmen o presenten su proposición formal, por escrito o verbalmente, previo a dictar el fallo.

Mientras no se notifique el fallo a las partes, éstas mantendrán la facultad de celebrar directamente un contrato colectivo.

Artículo 398.- **Plazo para fallar.** El tribunal arbitral deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a la celebración de la reunión constitutiva, plazo que podrá prorrogarse fundadamente hasta por otros diez días hábiles. El fallo deberá resolver los asuntos sometidos a su decisión y no será objeto de recurso alguno.

Artículo 399.- **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 ésta.

Artículo 400.- **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 401.- **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 diez semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste.

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 402.- **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 corresponda.

Artículo 403.- **Contrato del árbitro.** Designado el Tribunal Arbitral, se suscribirá con cada uno de sus integrantes un contrato de prestación de servicios a honorarios, en el cual se especificará que éstos se cancelarán contra la entrega del fallo arbitral correspondiente, dentro del plazo máximo permitido.

Artículo 404.- **Causales de implicancia y recusación.** Serán aplicables a los árbitros laborales las causales de implicancia y recusación señaladas en los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales, considerándose que la mención que en dichas normas se hace a los abogados de las partes deberá entenderse referida a los asesores de las mismas en el respectivo procedimiento de negociación colectiva.

Para los efectos de las implicancias o recusaciones, solamente se entenderán como parte el empleador, sus representantes legales, sus apoderados en el procedimiento de negociación colectiva, los directores de los sindicatos interesados en la misma, y los integrantes de la respectiva comisión negociadora laboral, en su caso.

Las implicancias o recusaciones serán declaradas de oficio o a petición de parte por el árbitro laboral designado.

En caso de implicancia, la declaración podrá formularse en cualquier tiempo.

En caso de recusación, el tribunal deberá declararla dentro del plazo de cinco días hábiles desde su constitución. Dentro del mismo plazo, la parte interesada podrá también deducir las causales de recusación que fueren pertinentes.

Si la causal de recusación sobreviniere con posterioridad a la constitución del tribunal arbitral, el plazo a que se refiere el inciso anterior se contará desde que se tuvo conocimiento de la misma.

Si el tribunal no diere lugar a la declaración de la implicancia o recusación, la parte afectada podrá apelar, dentro del plazo de cinco días hábiles, ante el Director del Trabajo, el que resolverá en el más breve plazo posible.

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

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

Artículo 405.- **Características del Registro Nacional de Árbitros.** El Registro Nacional de Árbitros será de carácter público. En él, aparecerá reflejado el nombre del árbitro, región o regiones de desempeño, los casos asignados y terminados y el monto de los honorarios percibidos.

TÍTULO VIII

DE LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 406.- **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 407.- **Procedimientos aplicables.** Las reclamaciones de los artículos 342 y 362 se sujetarán a las normas del procedimiento a que se refiere el artículo 504, gozando de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo Tribunal.

Cualquier otra controversia que se produzca en la negociación colectiva y que no tenga un procedimiento especial de tramitación, se sujetará al procedimiento de aplicación general establecido en el Título I del Libro V de este Código.

Artículo 408.- **Medidas de reparación.** En el caso de la denuncia del artículo 349, el tribunal competente podrá disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados por la infracción a la prohibición de reemplazar los puestos de trabajo en huelga, además de la multa establecida en el artículo 413 de este Código.

Artículo 409.- **Efectos de la interposición de acciones judiciales en el proceso de negociación.** Los procedimientos judiciales previstos en este Título, a excepción de lo dispuesto 342, podrán suspender el curso de una negociación colectiva iniciada de conformidad al Título IV de este Libro.

Tratándose de la negociación efectuada por un sindicato constituido en los últimos 90 días anteriores al inicio de la negociación, las reclamaciones sobre la calificación de servicios mínimos y conformación de equipos de emergencia, suspenderán los plazos de la negociación colectiva reglada en curso.

Artículo 410.- **Reclamación de la determinación de las empresas sin derecho a huelga.** La reclamación del inciso final del artículo 363 deberá interponerse dentro de los 30 días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la resolución respectiva. El Tribunal pedirá informe a los recurridos, quienes dispondrán del plazo de 10 días para evacuarlo, prorrogables hasta por el mismo término.

Una vez evacuado los informes, o sin ellos en caso de no haberse evacuado dentro del plazo señalado en el inciso anterior, la Corte deberá ordenar traer los autos en relación. La reclamación tendrá preferencia para su vista y su conocimiento se ajustará al orden de ingreso a la Corte.

El alegato de cada parte no podrá exceder de treinta minutos. Se entenderán como una sola parte a todos los recurridos.

Podrán hacerse parte del recurso la empresa o los trabajadores involucrados en la decisión, que no hubieren recurrido de la resolución, quienes dispondrán de un tiempo total de alegato de 30 minutos.

Contra la resolución que se pronuncie, sólo procederá el recurso de apelación.

TÍTULO IX

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

Artículo 411.- **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 o autenticidad de la información entregada;

d) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva;

e) La inasistencia injustificada a las audiencias de asistencia técnica, mediación voluntaria, forzada u obligatoria, previstas en el presente Libro;

f) La inasistencia injustificada a las reuniones de negociación, fijadas en la audiencia celebrada ante la Inspección del Trabajo, de conformidad al artículo 345 de este Código; y

g) El reemplazo de los puestos de trabajo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro.

Artículo 412.- **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 éstos 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 ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva, especialmente si obstaculizara el ingreso para prestar servicios del personal directivo y de trabajadores no involucrados en la huelga.

c) 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;

d) 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;

e) La inasistencia injustificada a las audiencias de asistencia técnica, mediación voluntaria, forzada u obligatoria, previstas en el presente Libro;

f) La inasistencia injustificada a las reuniones de negociación, fijadas en la audiencia celebrada ante la Inspección del Trabajo, de conformidad al artículo 345 de este Código;

g) 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.

Artículo 413.- **Régimen sancionatorio.** Las infracciones señaladas en los artículos precedentes serán sancionadas con multas de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales. En los casos de reincidencia, se aplicarán multas de cien a quinientas de dichas unidades.

En el caso de las conductas del literal g) del artículo 411 y literal g) del artículo 412, se aplicará una multa de una a cien unidades tributarias mensuales por cada trabajador involucrado en la negociación o comprometido en el o los equipos de emergencia, según corresponda.

La multa a aplicar deberá ser fijada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y sus efectos.

Se aplicarán las multas del inciso segundo de este artículo a los incumplimientos de las estipulaciones contenidas en instrumentos colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo, según la gravedad de la infracción.

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

Tratándose de la práctica desleal a que se refiere el literal b) del artículo 412, sin perjuicio de las multas establecidas en los incisos anteriores, el dirigente sindical que incurriere en ella podrá, atendida la gravedad de la infracción, ser sancionado con la pérdida del fuero sindical.

Lo dispuesto en este artículo 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 414.- **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.”.

Artículo 2°.- Créase el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reemplaza al Programa Escuela de Formación Sindical. El Fondo tendrá como objeto apoyar financieramente proyectos de formación sindical y acciones de promoción, programas o actividades que propendan a establecer relaciones colaborativas entre empresa y organizaciones sindicales.

Los recursos del Fondo serán asignados por dicha Subsecretaría mediante concursos públicos, previa propuesta del Comité de Selección.

El Comité de Selección estará integrado por un representante de la Subsecretaría del Trabajo, un representante de la Dirección del Trabajo, un representante del Ministerio de Hacienda; dos representantes del mundo sindical y dos representante del mundo empresarial.

Un reglamento dictado a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito también por el Ministro de Hacienda, establecerá las normas de administración y operación de este Fondo, criterios de adjudicación de los recursos, reglas de nombramiento y funcionamiento del comité de selección y las demás que sean necesarias para su implementación.

Artículo 3°.- El Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas estará constituido por:

a) El aporte que se contemple anualmente en la Ley de Presupuestos;

b) Las multas pagadas por prácticas desleales y antisindicales.

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 afecten. Las donaciones no requerirán del trámite de insinuación;

d) Los aportes que se reciban por vía de cooperación internacional a cualquier título, y

e) Los demás recursos que perciba por otros conceptos.

Artículo 4°.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el año presupuestario de su entrada en vigencia de la misma, 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia el día primero del décimo tercer mes posterior a su publicación en el Diario Oficial.

Artículo segundo.- Los procesos de negociación colectiva iniciados antes de la entrada en vigencia de esta ley, se regirán por las normas vigentes al momento de su inicio.

Con todo, los instrumentos colectivos suscritos a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, se regirán en cuanto a sus efectos por las nuevas regulaciones contenidas en ésta.

Artículo tercero.- En todas las negociaciones que se inicien dentro de los ciento ochenta días posteriores a la entrada en vigencia de esta ley, se aplicarán los efectos a que se refiere el artículo 409 del Código del Trabajo.

Artículo cuarto .- La modificación del plazo del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, establecida en el numeral 5) del artículo 1° de esta ley, será aplicable a las resoluciones o renovaciones de resoluciones que se dicten a partir de la entrada en vigencia de la referida disposición.

Artículo quinto.- El Reglamento a que se refiere el artículo 378 del Código del Trabajo, deberá ser dictado dentro del plazo de los 180 días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la presente ley.

Artículo sexto.- Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo a que se refieren los artículos 377 y siguientes del Código del Trabajo, durante el primer año de vigencia de esta ley, sólo podrán pactarse en empresas con una afiliación sindical igual o superior a 65%. Durante su segundo año de vigencia, sólo podrán pactarse en empresas con una afiliación sindical igual o superior a 50%. Durante el tercer año de vigencia, sólo podrán pactarse en empresas con una afiliación sindical igual o superior al 40%. A partir del cuarto año de vigencia, sólo podrán pactarse en empresas con una afiliación sindical igual o superior al 30%.”.

Dios guarde a V.E.,

MICHELLE BACHELET JERIA
Presidenta de la República

ALBERTO ARENAS DE MESA
Ministro de Hacienda

JAVIERA BLANCO SUÁREZ
Ministra del Trabajo
y Previsión Social

JOSÉ ANTONIO GÓMEZ URRUTIA
Ministro de Justicia