Biblioteca del Congreso Nacional de Chile Legislación chilena

Tipo Norma :Ley 20940
Fecha Publicación :08-09-2016
Fecha Promulgación :29-08-2016
Organismo :MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Título :MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES
Tipo Versión :Con Vigencia Diferida por Fecha De : 01-04-2017
Inicio Vigencia :01-04-2017
Id Norma :1094436
URL :https://www.leychile.cl/N?i=1094436&f=2017-04-01&p=

LEY NÚM. 20.940

MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

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

1) Intercálase, en el inciso cuarto del artículo 2°, a continuación de la expresión "ascendencia nacional", la frase ", situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad".

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

3) Intercálase, en el inciso tercero del artículo 5°, a continuación de la expresión "individuales y", las palabras "los instrumentos".

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

5) Sustitúyese, 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 palabras "trabajo" y "o", la frase ", en acuerdos de grupo negociador".

7) Sustitúyese, en el artículo 49, la expresión "empleadores," por "empleadores o", y elimínase la frase "o delegados del personal".

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

9) Sustitúyese, en el inciso final del artículo 153, la frase "El delegado del personal, cualquier" por "Cualquier".

10) Elimínase, en el inciso primero del artículo 156, la locución ", al delegado del personal".

11) Suprímese, en el inciso primero del artículo 177, la expresión "del personal o".

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

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

14) En el artículo 221:

a) Agrégase, en el inciso primero, la siguiente oración final: "Tratándose de la constitución de un sindicato interempresa, sólo podrán actuar como ministros de fe los inspectores del trabajo.".
b) Sustitúyese el inciso tercero, por el siguiente:
"Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa gozarán de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de cuarenta días.".
c) Intercálase el siguiente inciso cuarto, nuevo, pasando los actuales incisos cuarto y quinto a ser quinto y sexto, respectivamente:
"Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato interempresa gozarán de fuero laboral desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de realizada esta. La asamblea deberá verificarse dentro de los diez días siguientes a la solicitud de ministro de fe.".
d) Sustitúyese en el inciso cuarto, que ha pasado a ser quinto, la expresión "inciso anterior" por "inciso tercero", y en el inciso quinto, que ha pasado a ser sexto, la locución "dos incisos precedentes" por "incisos tercero, cuarto y quinto".

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

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

16) Reemplázase el artículo 229 por el siguiente:

"Artículo 229.- Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, elegirán uno o más delegados sindicales de acuerdo a las siguientes reglas: de ocho a cincuenta trabajadores elegirán un delegado sindical; de cincuenta y uno a setenta y cinco elegirán dos delegados sindicales, y si fueran setenta y seis o más trabajadores, elegirán tres delegados.
Si entre los trabajadores de la empresa se hubieren elegido uno o más directores sindicales, estos cargos se rebajarán en igual proporción del número total de delegados sindicales que corresponda elegir en la respectiva empresa.
Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.
Las elecciones de los delegados sindicales se realizarán en presencia de un ministro de fe y respecto de ellas se deberá hacer la comunicación a que se refiere el artículo 225, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.
La alteración en el número de afiliados no modificará el número de delegados, el que deberá adecuarse en la próxima elección, sin perjuicio de informar a la Dirección del Trabajo sobre este hecho, a más tardar dentro del quinto día hábil de haberse producido la alteración.
El mandato de los delegados durará el tiempo que señalen los estatutos, y si estos no lo regulan, tendrá la misma duración que el establecido para los directores sindicales.".

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

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

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

"Artículo 243.- Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se

hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la empresa. Asimismo, el fuero de los directores sindicales terminará cuando caduque la personalidad jurídica del sindicato por aplicación de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 223 o en el inciso segundo del artículo 227.".

19) Modifícase el artículo 249 de la siguiente forma:

a) En su inciso primero:

i. Sustitúyese la frase "los permisos necesarios" por la siguiente: "las horas de trabajo sindical necesarias".
ii. Reemplázase la frase "los que no podrán" por "las que no podrán".

b) Sustitúyese en el inciso segundo la frase "los permisos semanales" por "las horas semanales de trabajo sindical".
c) Sustitúyese en el inciso cuarto la frase "los permisos otorgados" por "las horas de trabajo sindical otorgadas".
d) Sustitúyese en el inciso final la palabra "permiso" por la frase "horas de trabajo sindical".

20) Modifícase el artículo 250 en la siguiente forma:

a) Reemplázanse en el inciso primero las frases "los siguientes permisos sindicales" y "los señalados" por "las siguientes horas de trabajo sindical" y "las señaladas", respectivamente.
b) Sustitúyese el literal b) del inciso primero por el siguiente:
"b) Los directores y delegados sindicales podrán también hacer uso de hasta tres semanas de horas de trabajo sindical en el año calendario para asistir a actividades destinadas a formación y capacitación sindical, en conformidad a los estatutos del sindicato.".
c) Sustitúyese en el inciso final la expresión "los permisos" por la frase "las horas de trabajo sindical".

21) Reemplázase en el artículo 252 la expresión "permisos sindicales" por la frase "horas de trabajo sindical".

22) Sustitúyese en el artículo 256 la frase "por el aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y de aquellos a quienes se les hizo extensivo este" por la siguiente: "por el aporte o cuota sindical ordinaria del exafiliado que se mantenga afecto al instrumento colectivo negociado por la organización, en los términos del inciso segundo del artículo 323; por la cuota sindical ordinaria de los no afiliados que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios de conformidad al inciso segundo del artículo 322".

23) Agrégase el siguiente inciso segundo al artículo 272:

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

24) En el artículo 274:

a) Sustitúyese en su inciso tercero la palabra "permiso" por la frase "horas de trabajo sindical".
b) Sustitúyese en su inciso final la frase "los permisos antes señalados" por la siguiente: "las horas de trabajo sindical antes señaladas".

25) Incorpórase en el artículo 278 el siguiente inciso final:

"Asimismo, los estatutos deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que su cuerpo directivo esté integrado por un número de directoras no inferior al 30% del total de integrantes del directorio con derecho al fuero, inamovilidad funcionaria, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 283.".

26) En el artículo 283:
a) Reemplázase en su inciso tercero la frase "permisos para efectuar su labor

sindical" por la siguiente: "horas de trabajo sindical para efectuar su labor".
b) Sustitúyese en su inciso cuarto la expresión "los permisos antes señalados" por la frase "las horas de trabajo sindical antes señaladas".
c) Reemplázase en su inciso final la palabra "permisos" por la frase "horas de trabajo sindical".

27) Elimínase, en la denominación del Capítulo IX del Libro III, la expresión "DESLEALES O".

28) En el artículo 289:

a) En su inciso primero:

i. Sustitúyese la palabra "desleales" por "antisindicales".
ii. Reemplázase el punto aparte por la frase ", entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:".

b) Elimínase en su inciso segundo la frase "Incurre especialmente en esta infracción:".
c) Sustitúyense, en el párrafo primero del literal a), la frase "El que obstaculice" por el término "Obstaculizar", y la locución "el que maliciosamente ejecutare" por "ejecutar maliciosamente", e intercálase, a continuación de la expresión "quórum de un sindicato", la siguiente frase final: "o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse".
d) Modifícase el literal b) en el siguiente sentido:

i. Sustitúyese la frase "El que se niegue" por la palabra "Negarse".
ii. Sustitúyese la frase "los incisos quinto y sexto del artículo 315" por "los artículos 315 y 317".

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

i. Sustitúyese la frase "El que ofrezca u otorgue" por la expresión "Ofrecer u otorgar".
ii. Reemplázase la expresión "con el fin exclusivo de" por la siguiente: "que signifiquen".

f) Sustitúyese en el literal d) la expresión "El que realice" por "Realizar".
g) Sustitúyese en el literal e) la expresión "El que ejecute" por "Ejecutar".
h) Intercálase el siguiente literal f), nuevo, pasando los actuales literales f) y g) a ser g) y h), respectivamente:
"f) Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 174;".

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

i. Sustitúyese la frase "El que ejerza" por el vocablo "Ejercer".
ii. Sustitúyese la expresión "con el fin exclusivo de" por "que signifiquen".
iii. Reemplázase la expresión ", y" por un punto y coma.

j) Sustitúyese su actual literal g), que pasó a ser h), por el siguiente:
"h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código.
No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, e".
k) Agrégase un literal i) del siguiente tenor:
"i) No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322, cuando este proceda.".

29) En el artículo 290:

a) Reemplázanse, en el inciso primero, la palabra "desleales" por

"antisindicales", y el punto aparte por la siguiente frase final: ", entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:".

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

c) Sustitúyense, en el literal a), la palabra "desleales" por "antisindicales", y en los literales a) y b), la frase "El que acuerde" por el vocablo "Acordar".

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

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

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

ii. Reemplázase la expresión ", y" por un punto y coma.

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

i. Sustitúyese la frase "Los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a este" por "Divulgar a terceros ajenos a la organización sindical".

ii. Reemplázase el punto final por la expresión ", y".

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

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

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

31) En el artículo 292:

a) Reemplázase su inciso primero por los siguientes incisos primero y segundo, nuevos, pasando sus actuales incisos segundo a octavo a ser tercero a noveno, respectivamente:

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

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

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

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

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

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

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

32) Sustitúyese el artículo 294 por el siguiente:

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

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

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

34) Elimínase, en la denominación del Libro III, la frase "Y DEL DELEGADO DEL

PERSONAL".

35) Derógase el artículo 302.

36) Sustitúyese el Libro IV "De la Negociación Colectiva" por el siguiente:

"LIBRO IV

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Título I

NORMAS GENERALES

Artículo 303.- Partes. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Adicionalmente, se podrán negociar los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322 y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el

Título VI de este Libro.
No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.
La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga.

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

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

Artículo 309.- Fuero de negociación colectiva. Los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.
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 comunique la afiliación al empleador y hasta treinta días después de la suscripción del contrato colectivo o de la notificación del fallo arbitral, en su caso.
Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o faena, cuando dicho plazo, obra o faena expirare dentro del período a que se refieren los incisos anteriores.

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 este se encuentre vigente, accediendo a los beneficios en él contemplados.

Artículo 311.- Relación y efectos del instrumento colectivo con el contrato individual de trabajo y forma de modificación del instrumento colectivo. Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo por el que esté regido.
Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos.
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 351.
Con todo, cuando un plazo venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.

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

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

Título II
DERECHO A INFORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Artículo 315.- Derecho de información periódica en las grandes empresas. Las grandes empresas deberán entregar anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, el balance general, el estado de resultados y los estados financieros auditados, si los tuvieren, dentro del plazo de treinta días contado desde que estos documentos se encuentren disponibles.

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

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

Artículo 316.- Derecho de información específica para la negociación colectiva. Las empresas estarán obligadas a proporcionar a los sindicatos que tengan derecho a negociar en ellas, la información específica y necesaria para preparar sus negociaciones colectivas.

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

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

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

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

d) Toda la información periódica referida en los artículos 315 y 318 que no haya sido entregada oportunamente a los sindicatos de empresa, cuando corresponda.

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

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

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

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

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

La comisión negociadora que represente a un grupo negociador tendrá derecho a solicitar al empleador la información específica para la negociación establecida en las letras a) y b) de este artículo, respecto de los trabajadores que represente y previa autorización de estos. Esta información deberá entregarse en el plazo de cinco días.

Artículo 317.- Derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes y medianas empresas. Los sindicatos de empresa podrán una vez en cada año calendario solicitar a las grandes empresas, información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa que se encuentren contenidas en el registro a que se refiere el numeral 6) del artículo 154 de este Código.

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

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

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

Artículo 318.- Derecho de información periódica en la micro, pequeña y mediana empresa. Las micro, pequeñas y medianas empresas proporcionarán anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, la información sobre sus ingresos y egresos que, de acuerdo al régimen tributario al que se encuentren acogidas, declaren ante el Servicio de Impuestos Internos para efectos del impuesto a la renta. Esta información deberá ser entregada dentro de los treinta días siguientes a la declaración anual de impuesto a la renta que efectúe la empresa.

Artículo 319.- Derecho a requerir información por vía administrativa y judicial. Si el empleador no cumple con entregar la información en la forma y plazos previstos en los artículos anteriores, el o los sindicatos afectados podrán solicitar a la Inspección del Trabajo que requiera al empleador para su entrega.

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

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

Título III

DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y DE LA TITULARIDAD SINDICAL

Artículo 320.- Instrumento colectivo. Instrumento colectivo es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en este Libro.

El laudo o fallo arbitral dictado según las normas de los artículos 385 y siguientes de este Código también constituye un instrumento colectivo.

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

Artículo 321.- Instrumentos colectivos y su contenido. Todo instrumento colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte.
2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás estipulaciones que se hayan acordado, especificándolas detalladamente.
3. El período de vigencia.
4. El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo.

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

Artículo 322.- Aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por este y enviarse copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

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

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

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

Artículo 323.- Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.

No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual

ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este.

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

Artículo 324.- Duración y vigencia de los instrumentos colectivos. Los contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a tres.

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

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

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

Artículo 325.- Ultraactividad de un instrumento colectivo. Extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

Artículo 326.- Mérito ejecutivo de los instrumentos colectivos y sanciones en caso de incumplimiento. Las copias originales de los instrumentos colectivos, así como las copias auténticas de dichos instrumentos, autorizadas por la Inspección del Trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional conocerán de estas ejecuciones conforme al procedimiento señalado en los artículos 463 y siguientes.

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

Artículo 328.- Contenido del proyecto de contrato colectivo. En la presentación del proyecto de contrato colectivo se deberán explicitar, a lo menos, las cláusulas que se proponen, la vigencia ofrecida, la comisión negociadora sindical y el domicilio físico y electrónico 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 329.- Presentación del proyecto de contrato colectivo y negativa del empleador a recibirlo. Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por el o los sindicatos, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por

este, con la fecha de recepción estampada en él, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

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

Artículo 330.- Comisión negociadora sindical. La representación del sindicato en la negociación colectiva corresponderá a la comisión negociadora sindical, integrada por el directorio sindical respectivo. Si se trata de una negociación colectiva iniciada por más de un sindicato, la comisión negociadora sindical estará integrada por los directores que sean designados en el proyecto de contrato colectivo.

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

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

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

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

Artículo 331.- 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 323.

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

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

Capítulo II

OPORTUNIDAD PARA PRESENTAR EL PROYECTO Y PLAZO DE LA NEGOCIACIÓN

Artículo 332.- Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando no tiene instrumento colectivo vigente. La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que no tiene instrumento colectivo vigente podrá hacerse en cualquier tiempo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 308.

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

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

Artículo 333.- Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando tiene instrumento colectivo vigente. La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente deberá hacerse no antes de sesenta ni después de cuarenta y cinco días anteriores a la fecha de término de la vigencia de dicho instrumento.

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

Artículo 334.- Consecuencias de la no presentación o presentación tardía del proyecto de contrato colectivo. Si el sindicato no presenta el proyecto de contrato colectivo o lo presenta luego de vencido el plazo, llegada la fecha de término del instrumento colectivo vigente se extinguirán sus efectos y sus cláusulas subsistirán como parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a

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

Capítulo III

DE LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR

Artículo 335.- Respuesta del empleador y comisión negociadora de empresa. La respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo deberá ser entregada a alguno de los integrantes de la comisión negociadora sindical y remitida a la dirección de correo electrónico designada por el sindicato, dentro de los diez días siguientes a la presentación del proyecto. Las partes de común acuerdo podrán prorrogar este plazo hasta por diez días adicionales.

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

El empleador deberá designar una comisión negociadora de empresa, constituida por un máximo de tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración. Podrá además designar a los asesores, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 330 de este Código.

Artículo 336.- Piso de la negociación. La respuesta del empleador deberá contener, a lo menos, el piso de la negociación. En el caso de existir instrumento colectivo vigente, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Se entenderán excluidos del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo. El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación.

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

Artículo 337.- Efectos de la falta de respuesta y de aquella que no contenga las estipulaciones del piso de la negociación. Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa establecida de conformidad al inciso primero del artículo 406.

Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo que las partes hayan acordado la prórroga del inciso primero del artículo 335, en cuyo caso la sanción operará a partir del día siguiente al vencimiento de la prórroga.

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

Artículo 338.- Registro de la respuesta. El empleador deberá remitir a la Inspección del Trabajo copia de la respuesta dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que esta haya sido entregada a la comisión negociadora sindical, adjuntando comprobante de su recepción por el sindicato.

Capítulo IV

IMPUGNACIONES Y RECLAMACIONES

Artículo 339.- Impugnación de la nómina, quórum y otras reclamaciones. El empleador tendrá derecho a impugnar la inclusión de uno o más trabajadores incorporados en la nómina del proyecto de contrato colectivo, por no ajustarse a las disposiciones de este Código.

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

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

artículo 306 de este Código.

Artículo 340.- Reglas de procedimiento. Las impugnaciones y reclamaciones señaladas en el artículo anterior se tramitarán ante la Inspección del Trabajo respectiva, conforme a las siguientes reglas:

a) El empleador deberá formular todas sus impugnaciones y reclamaciones en la respuesta al proyecto de contrato colectivo, acompañando los antecedentes en que se funden.
b) La comisión negociadora sindical deberá formular todas sus reclamaciones en una misma presentación ante la Inspección del Trabajo, acompañando los antecedentes en que se funden, dentro de los cinco días siguientes de recibida la respuesta del empleador.
c) Recibida la respuesta del empleador que contenga impugnaciones o reclamaciones y recibidas las reclamaciones del sindicato, según sea el caso, la Inspección del Trabajo deberá citar a las partes a una audiencia que tendrá lugar dentro de los cinco días siguientes. Dicha citación deberá ser enviada a la dirección de correo electrónico de las partes.
d) A esta audiencia las partes deberán asistir con todos los antecedentes necesarios y la documentación adicional que le haya sido requerida por la Inspección del Trabajo, la que instará a las partes a alcanzar un acuerdo.
e) La resolución deberá dictarse por el Inspector del Trabajo dentro del plazo de cinco días de concluida la audiencia. Si las impugnaciones o reclamaciones involucran a más de mil trabajadores, serán resueltas por el Director del Trabajo.
f) En contra de esta resolución sólo procederá el recurso de reposición que deberá ser interpuesto dentro de tercero día. La resolución que resuelva el recurso de reposición deberá dictarse en el plazo de tres días y será reclamable judicialmente dentro del plazo de cinco días, a través del procedimiento establecido en el artículo 504 de este Código.
g) La interposición de las impugnaciones o reclamaciones no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

Capítulo V

PERÍODO DE NEGOCIACIÓN

Artículo 341.- Período de negociación. A partir de la respuesta del empleador, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.
Las partes podrán negociar todas las materias comprendidas en el proyecto y la respuesta, como aquellas que de común acuerdo definan, incluyendo modificaciones al piso de la negociación.
Igualmente podrán convenir rebajar el piso de la negociación a que se refiere el artículo 336, cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen.

Artículo 342.- Derecho a la suscripción del piso de la negociación. Durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, la comisión negociadora sindical podrá poner término al proceso de negociación comunicándole al empleador, por escrito, su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.
El empleador no podrá negarse a esta exigencia, salvo en el caso a que se refiere el inciso final del artículo anterior. El contrato que se celebre conforme a las disposiciones de este artículo tendrá una duración de dieciocho meses y se entenderá suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora sindical comunique su decisión al empleador.

Artículo 343.- Derecho a solicitar reunión de asistencia técnica. En las micro y pequeñas empresas, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que las convoque a la reunión de asistencia técnica para llevar a cabo el proceso de negociación colectiva. La misma regla se aplicará a las empresas medianas cuando negocien por primera vez.
En 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 344.- Mediación voluntaria. Una vez vencido el plazo de respuesta del empleador, y durante todo el proceso de negociación colectiva, las partes podrán solicitar, de común acuerdo, la mediación de la Dirección del Trabajo.
Capítulo VI

DERECHO A HUELGA

Artículo 345.- Derecho a huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores.
Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga.
La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.
La infracción de la prohibición señalada en el inciso segundo constituye una práctica desleal grave, la que habilitará a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.
En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme a las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes, con excepción de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo. El Tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492.

Artículo 346.- Última oferta del empleador. El empleador, con a lo menos dos días de anticipación al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, podrá presentar a la comisión negociadora sindical una propuesta formal de contrato colectivo denominada "última oferta". Esta propuesta deberá estar contenida en un documento suscrito por la comisión negociadora de la empresa. En la micro y pequeña empresa bastará que la última oferta sea firmada por uno de los miembros de la comisión negociadora de la empresa.
A falta de última oferta, aquella estará constituida por la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior. De no existir propuestas formales, se tendrá por última oferta la respuesta del empleador.
La última oferta podrá ser informada por el empleador por escrito a todos los trabajadores involucrados en la negociación a través de mecanismos generales de comunicación.

Artículo 347.- Convocatoria a la votación de la huelga. La comisión negociadora sindical deberá convocar a la votación de la huelga con a lo menos cinco días de anticipación a la fecha en que esta deba realizarse.
Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas al sindicato, este tendrá un plazo de cinco días adicionales para proceder a ella.

Artículo 348.- Oportunidad de votación de la huelga. Si existe instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de vigencia del instrumento.
En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de un total de cuarenta y cinco contados desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.
Las partes de común acuerdo podrán ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga. En este caso, si existiere contrato colectivo se entenderá prorrogada su vigencia 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 349.- Medios para votación de la huelga. El empleador deberá facilitar que la votación de la huelga se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir al acto de votación. El acto de votación podrá realizarse en la sede sindical, según lo dispuesto en el artículo 255.
La comisión negociadora sindical deberá organizar el proceso de votación evitando alteraciones en el normal funcionamiento de la empresa.
El día que se lleve a efecto la votación de la huelga el sindicato podrá realizar asambleas.

Artículo 350.- Votación de la huelga. La votación de la huelga se realizará en forma personal, secreta y ante un ministro de fe. Los votos serán impresos y deberán emitirse con las expresiones "última oferta del empleador" o "huelga".
La última oferta o la huelga deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato. Del quórum de votación se descontarán aquellos trabajadores que no se encuentren actualmente prestando servicios en la empresa por licencia médica, feriado legal o aquellos que, por requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios.

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

Artículo 351.- Mediación obligatoria. Dentro de los cuatro días siguientes de acordada la huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación obligatoria del Inspector del Trabajo competente, para facilitar el acuerdo entre ellas.

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

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

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

Artículo 352.- Votación que no alcanza los quórum necesarios. En los casos en que no se alcancen los quórum de votación necesarios para que la asamblea acuerde la huelga, el sindicato tendrá la facultad de impetrar la suscripción de un contrato colectivo con las estipulaciones establecidas en el piso de la negociación, conforme al artículo 342, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contado desde la votación.

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

Artículo 353.- El cierre temporal de la empresa o lock-out. Acordada la huelga y una vez que esta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.

Se entenderá por cierre temporal de la empresa el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento.

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

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

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

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

Artículo 354.- Declaración de cierre temporal o lock-out. El cierre temporal, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.

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

Artículo 355.- Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y del cierre temporal. Durante la huelga o el cierre temporal, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

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

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

deberá pagar las cotizaciones previsionales o de seguridad social de aquellos trabajadores afectados por esta medida y que no se encuentren en huelga.
Asimismo, durante la huelga el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical.

Artículo 356.- Nueva oferta del empleador y su votación. Iniciada la huelga, la comisión negociadora de empresa podrá presentar una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad del artículo 346, la que deberá ser votada por los trabajadores involucrados en la negociación, en votación secreta y ante un ministro de fe dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la nueva oferta. En este caso, los trabajadores deberán pronunciarse sobre la mantención de la huelga o la aceptación de la nueva oferta del empleador. La aceptación de la nueva oferta deberá ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.
En el caso de la micro y pequeña empresa, la votación a que se refiere el inciso anterior se realizará dentro de los dos días siguientes de presentada la nueva oferta.
Si la nueva oferta a que se refiere el inciso primero es rechazada, el empleador podrá presentar otra transcurridos cinco días desde su votación, la que deberá ser sometida a votación en los términos y plazos previstos en los incisos anteriores, en la medida que cumpla con las formalidades y publicidad previstas en el artículo 346. Este derecho podrá ejercerse en forma sucesiva hasta la aprobación de una nueva oferta.
Para el cómputo de los quórum de que trata este artículo se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 350.

Artículo 357.- Derecho a reincorporación individual del trabajador. Estará prohibido al empleador ofrecer o aceptar la reincorporación individual de los trabajadores en huelga, salvo en las condiciones establecidas en este artículo.
En la gran y mediana empresa, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del decimosexto día de iniciada la huelga, siempre que la última oferta formulada en la forma y con la anticipación señalada en el artículo 346 contemple, a lo menos, lo siguiente:

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

En la micro y pequeña empresa, si la última oferta cumple las condiciones señaladas en el inciso anterior, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del sexto día de iniciada la huelga.
Si el empleador no hace una oferta de las características y en la oportunidad señalada en los incisos anteriores, los trabajadores de la gran y mediana empresa involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a partir del trigésimo día de iniciada la huelga. En la micro y pequeña empresa, este derecho podrá ejercerse a partir del día décimo sexto.
Los trabajadores que opten por reincorporarse individualmente de acuerdo a lo señalado en este artículo, lo harán en las condiciones contendidas en la última oferta del empleador y a partir de ese momento no les será aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 323.
El ejercicio del derecho a reincorporación individual no afectará la huelga de los demás trabajadores.

Artículo 358.- De la reanudación de las negociaciones, de la suspensión y del término de la huelga. Durante la huelga las partes podrán reanudar las negociaciones las veces que estimen conveniente, sin sujeción a ninguna restricción o regla especial.
Las partes podrán acordar la suspensión temporal de la huelga por el plazo que estimen pertinente. El acuerdo deberá ser suscrito por las comisiones negociadoras y depositado en la Inspección del Trabajo. En este caso, también se entenderá suspendido el cierre temporal de la empresa.
La suscripción del contrato colectivo hará cesar de pleno derecho los efectos de la huelga.

Capítulo VII

LIMITACIONES AL EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

resolución deberá ser notificada a las partes dentro de los cinco días siguientes a su emisión y sólo será reclamable ante el Director Nacional del Trabajo.
La Dirección del Trabajo, en el mes de abril de cada año, publicará los estándares técnicos de carácter general que han servido de base para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia.
Por circunstancias sobrevinientes, la calificación podrá ser revisada si cambian las condiciones que motivaron su determinación, de acuerdo al procedimiento previsto en los incisos anteriores. La solicitud de revisión deberá ser siempre fundada por el requirente.

Artículo 361.- Conformación de los equipos de emergencia. El empleador, en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, deberá proponer a la comisión negociadora sindical los trabajadores afiliados al sindicato que conformarán los equipos de emergencia, cuando corresponda.
La comisión negociadora sindical tendrá un plazo de cuarenta y ocho horas para responder la propuesta del empleador. Si no contesta dentro del plazo señalado, se entenderá aceptada esta propuesta.
En caso de negativa expresa de la comisión negociadora sindical o discrepancia en el número o identidad de los trabajadores del sindicato respectivo que deben conformar los equipos de emergencia, el empleador deberá solicitar a la Inspección del Trabajo que se pronuncie dentro del plazo de cinco días contados desde la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá un plazo de diez días para resolver el requerimiento. La resolución será notificada al correo electrónico designado por las partes y en contra de ella sólo procederá el recurso de reposición.

Artículo 362.- Determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga. No podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.
La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo será efectuada cada dos años, dentro del mes de julio, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, previa solicitud fundada de parte, la que deberá presentarse hasta el 31 de mayo del año respectivo.
Promovida la solicitud, se pondrá en conocimiento de la contraparte empleadora o trabajadora para que formule las observaciones que estime pertinentes, dentro del plazo de quince días.
Efectuada la calificación de una empresa e incorporada en la resolución conjunta respectiva, sólo por causa sobreviniente y a solicitud de parte, se podrá revisar su permanencia.
La resolución deberá publicarse en el Diario Oficial y podrá ser reclamada ante la Corte de Apelaciones de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 402.

Artículo 363.- Reanudación de faenas. En caso de producirse una huelga o el cierre temporal de la empresa, que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Tribunal de Letras del Trabajo respectivo podrá decretar la reanudación de faenas, previa solicitud de parte.
La solicitud se tramitará a través del procedimiento monitorio de los artículos 496 y siguientes, con excepción de lo señalado en el inciso primero del artículo 497. Podrán ejercer la acción de que trata este artículo 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 en el 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 387.

Título V

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

Capítulo I

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

Artículo 364.- Negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa. Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa podrán negociar con su empleador conforme al procedimiento de la negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro, con las modificaciones señaladas en este artículo.

Para los efectos de la negociación colectiva, los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica. Asimismo, para negociar colectivamente en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferior a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa.

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

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

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

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

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

Podrán participar de las negociaciones los asesores de ambas partes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 330 de este Código.

Capítulo II

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA

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

Las empresas estarán obligadas a negociar conforme al procedimiento regulado en este Capítulo sólo en el caso que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a doce meses. Con todo, los trabajadores sujetos a esta negociación no gozarán de las prerrogativas de los artículos 309 y 345.

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

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

1. La identificación de la organización que presenta el proyecto y la individualización de los miembros de la comisión negociadora sindical de conformidad a las reglas del artículo 330, con indicación de un domicilio y correo electrónico.
2. Las cláusulas que se proponen a la empresa.
3. El ámbito de la negociación.
4. La determinación de la obra o faena o período de tiempo comprendido en la negociación.

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

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

Si el representante de la empresa se negare a firmar dicha copia, la organización sindical podrá requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los

tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Título VI

DE LOS PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

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

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

La duración máxima de estos pactos será de tres años.

Los pactos serán aplicables a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hayan celebrado, salvo que las partes excluyan expresamente de su aplicación a los trabajadores que lo hubieren solicitado.
Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.

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

Artículo 376.- Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares. Las organizaciones sindicales podrán celebrar con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.
Para acogerse a este pacto, el trabajador deberá solicitarlo por escrito al empleador quien deberá responder de igual forma en el plazo de treinta días. El empleador tendrá la facultad de aceptar o rechazar la solicitud.
Aceptada la solicitud del trabajador, deberá suscribirse un anexo al contrato individual de trabajo que deberá contener las siguientes menciones:

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

El trabajador podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en su contrato de trabajo, previo aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días.
Estos pactos también podrán ser convenidos para aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical.

Artículo 377.- Registro y fiscalización de los pactos. Dentro de los cinco días siguientes a la suscripción del pacto, el empleador deberá registrar dicho instrumento de manera electrónica ante la Dirección del Trabajo.
El Director del Trabajo, mediante resolución exenta, determinará la forma, condiciones y características del registro de los pactos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.
La Dirección del Trabajo pondrá a disposición del público modelos tipo de pactos sobre condiciones especiales de trabajo, que se ajusten a las disposiciones de este Título.
La fiscalización del cumplimiento de los pactos corresponderá a la Dirección del Trabajo.
En caso de incumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores o si sus estipulaciones infringen gravemente el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, el Director del Trabajo podrá, mediante resolución fundada, dejar sin efecto los pactos de que trata este Título. Esta resolución será reclamable ante el tribunal respectivo de conformidad al procedimiento de aplicación general contemplado en el Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código.

Título VII

DE LA MEDIACIÓN, LA MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y EL ARBITRAJE

Capítulo I

DE LA MEDIACIÓN

Artículo 378.- Tipos de mediación. Conforme a lo previsto en este Libro, habrá mediación voluntaria cuando las partes de común acuerdo soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo.
La mediación voluntaria tendrá un plazo máximo de diez días contado desde la

notificación de la designación del mediador.

Artículo 379.- Facultades del mediador. En el cumplimiento de sus funciones, el mediador podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los lugares de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos y requerir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las empresas involucradas en la mediación y a las autoridades.

Artículo 380.- 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 381.- 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 382.- 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 383.- Facultades de la Inspección del Trabajo. La Inspección del Trabajo estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que estime necesarias para llegar a un acuerdo.

Para el logro del objeto de la mediación, la Inspección del Trabajo podrá solicitar asesoramiento e información a entidades públicas y privadas y ordenar medidas destinadas a contar con la mayor información necesaria para contribuir a resolver el conflicto.

Artículo 384.- Informe de mediación. En caso de no prosperar la mediación, la Inspección del Trabajo levantará un informe que detallará las características del conflicto, la posición de las partes, las fórmulas de mediación analizadas y las posturas de las partes respecto de aquellas. Este informe será público.

Capítulo III

DEL ARBITRAJE

Artículo 385.- Definición de arbitraje. El arbitraje es un procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador, en los supuestos y al amparo de las reglas que señala este Capítulo, someten la negociación colectiva a un tribunal arbitral para decidir el asunto. La resolución del tribunal arbitral se denominará indistintamente laudo o fallo arbitral.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes, un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por el Ministro de Hacienda determinará las condiciones, plazos y formas por las cuales se llevará a cabo la designación del tribunal arbitral, la contratación de los árbitros, la supervigilancia del Registro Nacional de Árbitros Laborales y demás normas necesarias para el funcionamiento del arbitraje de que trata este Capítulo.

Artículo 386.- Arbitraje voluntario y obligatorio. Las partes en cualquier momento podrán voluntariamente someter la negociación colectiva a arbitraje.

El arbitraje será obligatorio para las partes en los casos en que esté prohibida la huelga y cuando se determine la reanudación de faenas, según lo dispuesto en el artículo 363.

Artículo 387.- Del tribunal arbitral, de la nómina de árbitros y su designación. El tribunal arbitral será colegiado y estará integrado por tres árbitros.

Suscrito el compromiso entre las partes, llegada la fecha de término de vigencia del instrumento colectivo o a partir del día siguiente de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, la Dirección Regional del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa deberá citar a las partes a una audiencia dentro de quinto día para la designación del tribunal arbitral, la que se llevará a cabo con cualquiera de las partes que asista o en ausencia de ambas.

En esta audiencia se procederá a designar a los árbitros que conformarán el tribunal arbitral, nombrando a tres titulares y dos suplentes entre los inscritos en la Nómina Nacional de Árbitros Laborales. Las designaciones serán de común acuerdo y, en ausencia de las partes, la Dirección Regional del Trabajo designará aquellos que más se aproximen a las preferencias de las mismas. Si las partes no manifestaren preferencias, la designación se hará por sorteo. El Director Regional del Trabajo procurará que al menos uno de los árbitros tenga domicilio en la Región respectiva.

Artículo 388.- Notificación de los árbitros, audiencia de constitución y procedimientos de arbitraje. Los árbitros designados serán notificados por la Dirección Regional del Trabajo al correo electrónico que tengan registrado, quedando citados a una audiencia de constitución del tribunal arbitral dentro de quinto día. A esta audiencia también serán convocadas las partes.

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

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

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

Artículo 389.- Facultades del tribunal. El tribunal arbitral podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, citar a audiencia a las partes, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole a las partes, que le permitan emitir su fallo de manera fundada.

Artículo 390.- Del fallo y del derecho de las partes a celebrar un contrato colectivo antes de su dictación. El tribunal arbitral estará obligado a fallar en favor de la proposición de alguna de las partes.

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

Artículo 391.- Plazo para fallar. El tribunal arbitral deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a la celebración de la audiencia constitutiva, plazo que podrá prorrogarse fundadamente hasta por otros diez días hábiles. El fallo deberá resolver los asuntos sometidos a su decisión y no será objeto de recurso alguno.

Artículo 392.- 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 cuando el procedimiento arbitral afecte a una gran empresa, caso en el cual el costo deberá ser asumido por esta.

Artículo 393.- 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 394.- Registro Nacional de Árbitros Laborales y requisitos para incorporarse. Existirá un Registro Nacional de Árbitros Laborales en el cual podrán inscribirse las personas naturales que acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Poseer un título profesional de una carrera que tenga al menos ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este.
2. Experiencia no menor a cinco años en el ejercicio profesional o en la docencia universitaria en legislación laboral, relaciones laborales, recursos humanos o administración de empresas.
3. No encontrarse inhabilitado para prestar servicios en el Estado o ejercer la

función pública.
4. No haber sido condenado por delito que merezca pena aflictiva.
5. No tener la calidad de funcionario o servidor público de la Administración del Estado, centralizada o descentralizada.

Los árbitros laborales permanecerán en el Registro mientras mantengan los requisitos legales para su inscripción en el mismo.

Artículo 395.- 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 Laborales.
2. El pago de los honorarios correspondientes a las remuneraciones de los integrantes del tribunal arbitral, cuando proceda.

Artículo 396.- Contrato del árbitro. Constituido el tribunal arbitral, la Dirección del Trabajo suscribirá con cada uno de sus integrantes un contrato de prestación de servicios a honorarios, en el cual se especificará que estos se pagarán contra la entrega del fallo arbitral correspondiente, dentro del plazo máximo permitido.

Artículo 397.- Causales de implicancia y recusación. Serán aplicables a los árbitros laborales las causales de implicancia y recusación señaladas en los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales, considerándose que la mención que en dichas normas se hace a los abogados de las partes deberá entenderse referida a los asesores de las mismas en el respectivo procedimiento de negociación colectiva.
Para los efectos de las implicancias o recusaciones, solamente se entenderán como parte el empleador, sus representantes legales, sus apoderados en el procedimiento de negociación colectiva, los directores de los sindicatos interesados en la misma y los integrantes de la respectiva comisión negociadora sindical, en su caso.
Las implicancias o recusaciones serán declaradas de oficio o a petición de parte por el tribunal arbitral, con exclusión del miembro afectado por estas.
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 398.- Características del Registro Nacional de Árbitros Laborales. El Registro Nacional de Árbitros Laborales será de carácter público. Contendrá 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 399.- 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 400.- Medidas de reparación. En el caso de la denuncia del artículo 345, el tribunal competente podrá disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados por la infracción a la prohibición de reemplazar trabajadores en huelga, además de la multa establecida en el artículo 406.

Artículo 401.- Efecto de la interposición de acciones judiciales. En los

procedimientos judiciales a que dé lugar el ejercicio de las acciones previstas en este Libro, el tribunal podrá, mediante resolución fundada, disponer la suspensión de la negociación colectiva en curso. La resolución será apelable conforme a lo dispuesto en el artículo 476.

Artículo 402.- Reclamación de la determinación de las empresas sin derecho a huelga. El reclamo se deducirá por la empresa o los afectados, ante la Corte de Apelaciones de Santiago o la del lugar donde se encuentre domiciliado el reclamante, a elección de este último. El reclamo deberá interponerse dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la resolución respectiva, según las siguientes reglas:

a) El reclamante señalará en su escrito, con precisión, la resolución objeto del reclamo, la o las normas legales que se suponen infringidas, la forma como se ha producido la infracción y, finalmente, cuando procediere, las razones por las cuales el acto le perjudica.
b) La empresa y el o los sindicatos, según corresponda, podrán hacerse parte en el respectivo reclamo de conformidad a las normas generales.
c) La Corte podrá decretar orden de no innovar cuando la ejecución del acto impugnado le produzca un daño irreparable al recurrente. Asimismo, podrá declarar inadmisible la reclamación si el escrito no cumple con las condiciones señaladas en la letra a) anterior.
d) Recibida la reclamación, la Corte requerirá de informe conjunto a los ministros que suscribieron el acto reclamado, concediéndole un plazo de diez días al efecto.
e) Evacuado el traslado o teniéndosele por evacuado en rebeldía, la Corte podrá abrir un término de prueba, si así lo estima necesario, el que se regirá por las reglas de los incidentes que contempla el Código de Procedimiento Civil.
f) Vencido el término de prueba, se ordenará traer los autos en relación. La vista de esta causa gozará de preferencia para su inclusión en la tabla.
g) La Corte, en su sentencia, si da lugar al reclamo, decidirá u ordenará, según sea procedente, la rectificación del acto impugnado y la dictación de la respectiva resolución, incluyendo o excluyendo a la empresa, según corresponda.
h) En todo aquello que no estuviere regulado por el presente artículo, regirán las normas establecidas en el Código Orgánico de Tribunales y en el Código de Procedimiento Civil, según corresponda.

Título IX

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

Artículo 403.- 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 de el 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 315 y siguientes, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada.
d) El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro.
El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.
e) El cambio de establecimiento en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella.
f) Ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a los trabajadores sindicalizados, durante el período en que se desarrolla la negociación colectiva de su sindicato.
g) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.
Artículo 404.- Prácticas desleales de los trabajadores, de las organizaciones

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

a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.
b) El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.
c) La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada.
d) El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, según corresponda.
e) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.
f) Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.

Artículo 405.- Práctica desleal de la empresa principal. La contratación directa o indirecta de los trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista por parte de la empresa principal será considerada práctica desleal.

Artículo 406.- Régimen sancionatorio. Las prácticas desleales serán sancionadas de la siguiente forma:

1. En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.
2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.
3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.
4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical.
El incumplimiento de las estipulaciones contenidas en un instrumento colectivo y las prácticas desleales de la letra d) de los artículos 403 y 404 serán sancionados con una multa por cada trabajador involucrado de acuerdo a las siguientes reglas:

1. En la micro y pequeña empresa con multa de una a diez unidades tributarias mensuales.
2. En la mediana empresa con multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales.
3. En la gran empresa con multa de diez a cien unidades tributarias mensuales.

En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, esta será sancionada de conformidad a lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.
Las multas a que se refieren los incisos anteriores serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
Lo dispuesto en los incisos anteriores es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas sancionadas como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Artículo 407.- 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, y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.

Título X

DE LA PRESENTACIÓN EFECTUADA POR FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Artículo 408.- Presentación efectuada por federaciones y confederaciones, contenido y reglas generales. Las federaciones y confederaciones podrán, en cualquier momento y sin sujeción a reglas de procedimiento, previo acuerdo con uno o más empleadores, o con una o más asociaciones gremiales de empleadores, suscribir convenios colectivos y,o pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Código. Con todo, las federaciones o confederaciones que definan negociar conforme a las disposiciones de este Título deberán presentar su propuesta por escrito a los empleadores o a las asociaciones gremiales respectivas, para quienes siempre será voluntario negociar. También podrá iniciarse el procedimiento a que se refiere este Título a solicitud escrita de uno o más empleadores o de una o más asociaciones gremiales de empleadores. El plazo para manifestar la decisión de negociar será de treinta días contado desde la presentación de la propuesta. En caso de ser afirmativa, dentro de este mismo plazo se deberá dar respuesta a la proposición de convenio o pacto. En todo caso, la respuesta deberá darse siempre por escrito.

Los convenios colectivos podrán referirse a cualquiera de las materias señaladas en el artículo 306. Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo deberán ajustarse a las regulaciones previstas en el Título VI de este Libro, sin que les sea aplicable el quórum de afiliación sindical señalado en el inciso primero del artículo 374. Los convenios colectivos o los pactos tendrán la duración que dispongan las partes.

A los empleadores sólo les serán aplicables aquellos convenios y,o pactos concordados directamente por sus representantes legales o que concurran a aceptar una vez concordados.

Los convenios colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título se deberán depositar en la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción. Este organismo deberá llevar un registro público de estos instrumentos colectivos.

Artículo 409.- Regla de aplicación de instrumentos colectivos a organizaciones afiliadas. Los convenios colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título serán aplicables a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales de base, previa aprobación de estos en asamblea de socios, de conformidad a lo dispuesto en sus estatutos. En caso de no existir regulación estatutaria aplicable, deberán ser aprobados en asamblea, por mayoría absoluta de los socios, en votación secreta celebrada ante un ministro de fe.

Artículo 410.- Regla de aplicación de convenios en la micro y pequeña empresa, sin sindicatos. En la micro y pequeña empresa en que no exista sindicato con derecho a negociar, los convenios podrán ser extendidos a los trabajadores sin afiliación sindical, previa aceptación escrita de la extensión y del compromiso de pago de la cuota sindical ordinaria de la respectiva organización sindical.

Artículo 411.- Regla de aplicación de pactos sobre condiciones especiales de trabajo en la micro y pequeña empresa, sin sindicatos. Podrán aplicarse los pactos sobre condiciones especiales de trabajo concordados conforme a las reglas de este Título en las empresas señaladas en el artículo anterior, siempre y cuando concurran los siguientes requisitos:

a) Que exista un convenio colectivo sobre condiciones comunes de trabajo y remuneración, suscrito entre las mismas partes para toda la vigencia del pacto sobre condiciones especiales de trabajo.

b) Que el convenio colectivo señalado se haya extendido a los trabajadores de la respectiva empresa, de conformidad a lo previsto en el artículo anterior.

c) Que la aplicación del pacto sobre condiciones especiales de trabajo sea aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa, ante un ministro de fe.".

Artículo 2°.- Créase el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que

tendrá como objeto financiar proyectos, programas y acciones de formación sindical, promoción del diálogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores y trabajadores.

Los recursos del Fondo serán asignados por la Subsecretaría del Trabajo mediante concurso o licitación pública. El Consejo Superior Laboral propondrá anualmente los criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo.

Un reglamento dictado a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito también por el Ministro de Hacienda, establecerá las normas de administración y operación de este Fondo y las demás disposiciones que sean necesarias para su implementación.

A lo menos el 40% de los recursos que se asignen anualmente del Fondo deberán destinarse a proyectos, programas y acciones de formación, promoción y difusión que se ejecuten fuera de la Región Metropolitana de Santiago, siempre que exista un número suficiente de propuestas que cumplan con los requisitos técnicos que se establezcan al efecto. Asimismo, el 20% de los recursos del Fondo se destinarán a proyectos, programas o acciones focalizados en trabajadores y empleadores pertenecientes a micro y pequeñas empresas.

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

a) El aporte que se contemple anualmente en la ley de Presupuestos.
b) Las multas pagadas por prácticas desleales y antisindicales.
c) Las donaciones que se le hagan, y las herencias y legados que acepte, a través de la Subsecretaría del Trabajo, con beneficio de inventario. Dichas donaciones y asignaciones hereditarias estarán exentas de toda clase de impuestos y de todo gravamen o pago que les afecte. Las donaciones no requerirán del trámite de insinuación.
d) Los aportes que se reciban por vía de cooperación internacional a cualquier título.
e) Los demás recursos que perciba por otros conceptos.

Artículo 4°.- Créase el Consejo Superior Laboral, en adelante "el Consejo", de carácter tripartito y consultivo, cuya misión será colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país.

Artículo 5°.- Al Consejo le corresponderán las siguientes funciones:

1. Elaborar, analizar y discutir propuestas y recomendaciones de política pública en materia de relaciones laborales y mercado del trabajo.
2. Proponer iniciativas destinadas a incentivar la creación de empleos, aumentar la productividad y elevar la participación laboral de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y trabajadores vulnerables, mejorando su empleabilidad.
3. Efectuar, por sí o a través de terceros, estudios o investigaciones de diagnóstico sobre el estado de las relaciones laborales y funcionamiento del mercado de trabajo en el país.
4. Formular propuestas sobre los criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.
5. Informar las materias que se le encomienden expresamente a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
6. Rendir en el mes de abril de cada año un informe anual de sus actividades, propuestas y el resultado de las mismas al Presidente de la República y al Congreso Nacional. Este informe deberá publicarse a través de la página web del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 6°.- El Consejo estará integrado por nueve miembros de reconocida trayectoria en el ámbito de las relaciones laborales y mercado del trabajo, que serán designados de la siguiente manera:

a) Un consejero designado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social.
b) Un consejero designado por el Ministro de Hacienda.

c) Un consejero designado por el Ministro de Economía, Fomento y Turismo.
d) Tres consejeros designados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país, incluyendo al menos un representante de las organizaciones de empresas de menor tamaño.
e) Tres consejeros designados por las centrales sindicales de mayor representatividad del país.

Los miembros del Consejo durarán cuatro años en sus cargos, pudiendo ser designados por un período adicional. La renovación de los consejeros se realizará por parcialidades cada dos años en la forma que determine el reglamento.
En el caso de vacancia, la designación del reemplazante se efectuará dentro de los treinta días corridos siguientes de producida esta, siguiendo el mismo procedimiento indicado en el inciso primero. El reemplazante durará en sus funciones por el tiempo que reste para completar el período del miembro reemplazado.
El reglamento de que trata el artículo 11 establecerá los mecanismos para asegurar que al menos un tercio de los integrantes del Consejo sean mujeres.
El Consejo elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Vicepresidente que durarán dos años en sus cargos, no pudiendo ser reelegidos. El Vicepresidente subrogará al Presidente en caso de ausencia o impedimento de este.

Artículo 7°.- Los integrantes del Consejo no serán remunerados en sus funciones y cesarán en sus cargos por alguna de las siguientes causales:

a) Expiración del plazo por el que fueron nombrados.
b) Por renuncia presentada ante el Presidente del Consejo.
c) Por falta grave al cumplimiento de sus funciones, en los términos previstos en el reglamento a que se refiere el artículo 11 de la presente ley.
d) Por remoción de las organizaciones o autoridades que los hubieren designado.

Artículo 8°.- El Consejo sesionará con al menos cinco de sus miembros y sus acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los presentes. Su Presidente dirimirá los empates que pudieren producirse.
Cuando se estime necesario, el Consejo podrá invitar a expertos o especialistas nacionales o extranjeros, vinculados a temas de su competencia. Asimismo podrá solicitar la participación de funcionarios de la Administración del Estado.

Artículo 9°.- El Consejo sesionará ordinariamente al menos una vez al mes. Además, sesionará extraordinariamente cada vez que así lo soliciten al menos cinco de sus miembros en ejercicio o lo convoque su presidente.

Artículo 10.- El Consejo contará con una Secretaría Técnica que estará radicada en la Subsecretaría del Trabajo, la que le proveerá la infraestructura y los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento.

Artículo 11.- Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito también por el Ministro de Hacienda, regulará la forma de designación de los integrantes del Consejo y establecerá las normas necesarias para su adecuado funcionamiento.

Artículo 12.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el año presupuestario de su entrada en vigencia se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y, en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestaria Tesoro Público. En los años siguientes se financiará con cargo a los recursos que anualmente contemple la ley de Presupuestos.

Artículo 13.- Intercálase en el artículo 6° de la ley N° 19.886 el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando el actual tercero a ser cuarto:

"También se dará prioridad, en los términos del inciso primero, a las empresas que mantengan vigentes convenios colectivos con las organizaciones sindicales representativas de sus trabajadores o que le hagan aplicables a estos convenios colectivos acordados por otros empleadores u organizaciones gremiales de empleadores, suscritos de conformidad a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo.".

Artículo 14.- Agrégase en el inciso primero del artículo 46 de la ley N° 19.518 la siguiente letra g), nueva:

"g) La ejecución de acciones de capacitación destinadas a trabajadores de empresas de menor tamaño que mantengan vigentes o apliquen convenios colectivos a sus trabajadores, siempre que se trate de aquellos suscritos conforme a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo.".

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia el día primero del séptimo mes posterior a su publicación en el Diario Oficial, sin perjuicio de las excepciones que se contemplan en las normas siguientes.

Artículo segundo.- Las negociaciones colectivas se regirán íntegramente y para todos los efectos legales por las normas vigentes al día de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Los instrumentos colectivos suscritos por sindicatos o grupos negociadores con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley regirán hasta la fecha convenida en ellos.

Artículo tercero.- A partir de la publicación de la presente ley, las empresas y organizaciones sindicales podrán calificar de común acuerdo los servicios mínimos y equipos de emergencia a que se refiere el artículo 359 del Código del Trabajo, aplicando al efecto lo dispuesto en los incisos primero, segundo y séptimo del artículo 360 de dicho Código, ambos incorporados por el numeral 36) del artículo 1° de esta ley.

En las negociaciones colectivas que deban iniciarse dentro de los seis meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley y respecto de las cuales no exista acuerdo en la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, el empleador deberá recurrir a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente, de acuerdo al procedimiento dispuesto en el artículo 360 del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 36) del artículo 1° de esta ley, en la oportunidad siguiente:

a) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro de los dos primeros meses siguientes a la entrada en vigencia de la ley, el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de noventa días, contado desde el cuarto mes siguiente a la publicación de la ley.

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

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

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

Artículo cuarto.- La modificación del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, relativa al plazo de vigencia de las resoluciones, será aplicable a las que se dicten a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

Las resoluciones dictadas con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley regirán hasta la fecha establecida en ellas.

Artículo quinto.- El delegado del personal que hubiere sido elegido antes de la publicación de esta ley podrá permanecer en sus funciones hasta expirar el período para el cual fue elegido y gozará del fuero a que se refiere el artículo 243 del Código del Trabajo.

Artículo sexto.- Otórgase el plazo de un año, a contar de la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedan a adecuar sus estatutos a las disposiciones contenidas en ella.

Artículo séptimo.- El reglamento señalado en el artículo 385 del Código del Trabajo y los reglamentos señalados en los artículos 2° y 11 de esta ley deberán dictarse dentro del plazo de seis meses contado desde su publicación en el Diario Oficial.

Artículo octavo.- El Consejo Superior Laboral se constituirá dentro de los sesenta días siguientes a la publicación en el Diario Oficial del reglamento señalado en el artículo 11 de la presente ley.

Artículo noveno.- Dentro de los tres años siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe anual de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de sus disposiciones, requiriendo antecedentes, opiniones técnicas y formulando recomendaciones, en su caso. Este informe deberá ser remitido al Presidente de la República y al Congreso Nacional.".

Habiéndose cumplido con lo establecido en el Nº 1º del Artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.
Santiago, 29 de agosto de 2016.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Ximena Rincón González, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Rodrigo Valdés Pulido, Ministro de Hacienda.- Javiera Blanco Suárez, Ministra de Justicia y Derechos Humanos.
Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Francisco Javier Díaz Verdugo, Subsecretario del Trabajo.

Tribunal Constitucional

Proyecto de ley que moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo, correspondiente al Boletín Nº 9835-13

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control preventivo de constitucionalidad respecto de los artículos 326; 362, inciso final; 363; 386; 394; 397; 399; 401; y 402, todos ellos contenidos en el número 36 del artículo 1º del proyecto de ley, y por sentencia de 11 de agosto de 2016, en los autos Rol Nº 3112-16-CPR.

Se resuelve:

1º Que la expresión "el o" y la palabra "sindicatos" contenidas en el inciso primero del nuevo artículo 402, que el artículo 1º, Nº 36, del proyecto de ley incorpora al Código del Trabajo, es inconstitucional.
2º Que, el artículo 1º, numeral 13 del proyecto de ley, que intercala una nueva frase en el inciso primero del artículo 218 del Código del Trabajo, es

constitucional.

3º Que, las disposiciones del Proyecto de Ley contenidas en el artículo 1º, Nº 36, que sustituye el Libro IV del Código del Trabajo, en lo que respecta a los artículos 313; 326; 362; 363, inciso primero; 386; 387, inciso primero; 394; 397, inciso primero; y 399, todas, de dicho cuerpo codificado, son conformes con la Constitución Política de la República.

Santiago, 11 de agosto de 2016.- Rodrigo Pica Flores, Secretario.